



Nota de Prensa

La dirección de Volkswagen Navarra concreta su propuesta sobre el rejuvenecimiento de la plantilla y plantea mejoras sociales para los empleados

-
- **Propone que los futuros contratos de los trabajadores relevistas tengan carácter indefinido**
 - **Apuesta por acumular al inicio de las jubilaciones parciales el tiempo dedicado a la fase activa**
 - **Oferta para este año, para aquellos empleados que no puedan acceder al nuevo contrato de relevo y tengan 60 años y medio, la posibilidad de optar por una baja incentivada**
-

Pamplona, 1 de febrero – La dirección de Volkswagen Navarra ha concretado hoy, en el marco de la 23ª reunión de la Mesa Negociadora del IX Convenio Colectivo, su propuesta sobre el rejuvenecimiento de la plantilla y ha planteado mejoras sociales para los empleados. La dirección de la empresa ha propuesto que los futuros contratos de los trabajadores relevistas tengan carácter indefinido y ha apostado por acumular al inicio de las jubilaciones parciales el tiempo dedicado a la fase activa.

Durante la reunión celebrada esta mañana, la dirección de Volkswagen Navarra ha subrayado nuevamente su apuesta por “el nuevo contrato de relevo como principal herramienta para articular el proceso de rejuvenecimiento de la plantilla” y ha mostrado su predisposición a regular la duración del tiempo de la fase activa en las jubilaciones parciales de forma favorable para los trabajadores.

Por otro lado, la dirección ha explicado que durante el año 2019 podrán optar por una baja incentivada aquellos trabajadores que, en base a la normativa del Real Decreto Ley, no puedan acogerse al nuevo contrato de relevo y tengan 60 años y medio (los nacidos en el primer semestre podrán hacerlo en el mes que cumplen los años, y los nacidos en el segundo semestre, en enero de 2020).

Avances en aspectos sociales

La dirección de la empresa también ha propuesto durante la reunión la adecuación y mejora para los trabajadores de varios permisos retribuidos

Contacto

Volkswagen Navarra
Jesús Zorrilla Ruiz
Gerente de Comunicación y
Relaciones Externas
Tel: +34 948 454 550
670 303 383
jesus.zorrilla@vw-navarra.es

Más información

www.vw-navarra.es



Nota de Prensa

recogidos en el Anexo 15. Entre ellos, los permisos por acompañamiento a tratamiento de quimioterapia, radioterapia y pruebas de sedación para familiares de primer grado; por hospitalización domiciliaria para familiares de hasta segundo grado; por estancias en observación de Urgencias para familiares de primer grado; por ingresos en UCI/UVI para familiares de primer grado; por cambio de domicilio; por donaciones de sangre y plasma; y por acompañamiento a consultas médicas con especialistas. Además, la empresa ha accedido a la petición efectuada por la representación social mayoritaria para la acumulación de la lactancia, con lo que ambas partes han avanzado notablemente en todos los aspectos sociales del Convenio Colectivo.

Por otro lado, la dirección de Volkswagen Navarra ha puesto encima de la mesa la necesidad de compromiso por ambas partes "para introducir medidas acordadas para reducir el absentismo en la fábrica y cumplir los objetivos marcados en el Acuerdo del Segundo Modelo" y "para seguir trabajando en la mejora de la productividad". Además, la dirección ha propuesto varias medidas para la mejora de costes, como la eliminación del Factor K, la eliminación del artículo sobre mayoración del tiempo por fatiga del Convenio Colectivo y la introducción de una prueba piloto para incorporar a trabajadores a través de una empresa de trabajo temporal. Por último, y en otro orden de cosas, ha propuesto la aplicación del Convenio del Metal de Navarra para regular los temas disciplinarios.

Pasos significativos

La dirección de Volkswagen Navarra ha resaltado, una vez más, que todos los puntos propuestos y acordados hasta la fecha en los diferentes capítulos del convenio sólo se darán por aprobados y se aplicarán si forman parte de un acuerdo global. Por lo demás, la dirección valora positivamente el acercamiento dibujado en las últimas fechas con las posturas de la representación social mayoritaria, en aspectos significativos como la aplicación del nuevo contrato de relevo para abordar el proceso de rejuvenecimiento de la plantilla, la apuesta por una subida salarial por encima del IPC, la opción de acordar cifras importantes de empleo fijo y el consenso alcanzado en bastantes de los aspectos sociales del Convenio Colectivo.