

REUNIÓN DEL COMITÉ CON LA DIRECCIÓN DE 27- 05- 10

Asistentes:

Comité: J. Antonio Morán, Jordi Arnaiz, Juanjo Moreira, Helena Figuerola, Rudy Sánchez, Esteban Rodríguez, Ramón Sánchez, David Sánchez, Juan Almellones, Alonso Caballero, Luis Prieto, Joan Hernández, Antonio Bonet, Jorge Tamayo, Ricardo Sánchez, Jesus Mora.

Dirección: Pascal Girault, Rogelio Oficialdegui, Celia Monte.

Tema a tratar: Presentación Expediente de extinción de contratos

La Dirección de la Empresa, inicia la reunión explicando que la actual situación es muy delicada, que estamos en un momento trascendental para el futuro de la planta, y que ello conlleva tomar decisiones difíciles, el único objetivo de ella es el asegurar el futuro de la planta, y solicita que todos hemos de tomar la situación con madurez, los responsables de la multinacional tanto en Paris como en EEUU están observando como resolvemos esta situación por lo que es necesario ser capaces de resolver desde la responsabilidad.

Como ya se comento en la anterior reunión, el estudio de Ernst & Young, da como resultado que tenemos un exceso de personal indirecto, y por ello hemos decidido presentar un expediente de extinción de contratos, lo hacemos en estos momentos siendo conscientes de que tenemos muchos temporales, y una carga de trabajo muy elevada, sin stock en los almacenes, pero no podemos perder más tiempo, en Europa se está perdiendo mucho dinero, y las plantas como la nuestra que están dando resultados negativos, están con una presión aún mayor, hemos de dar resultados positivos lo antes posible, y estar en situación de competir por carga de trabajo en Euro VI, no es un problema de carga de trabajo a corto plazo, sino de cómo tenemos la oportunidad de lograr carga de trabajo a largo plazo. A su vez en esta situación hemos de poder evitar dañar nuestra imagen, por lo que dentro de la complejidad que tiene la situación debemos evitar que lo que suceda pueda ver repercutido el suministro a los clientes.

El estudio presentado por Ernst & Young se basa en puestos de trabajo, lo que no quiere decir que la persona que está ocupando dicho puesto, sea la que se vea afectada por el expediente, ya que puede ser recolocada en otra área de la empresa, lo que conllevará que la definición definitiva de quienes sean los afectados por el ERE, no sea conocida hasta el final del periodo de discusión.

La empresa, presenta un expediente de extinción de contratos para 66 personas, y esto nos abre un periodo de un mes para debatir y buscar soluciones, pero las vías como la prejubilación están prácticamente agotadas, y por lo tanto hemos de ver que podemos hacer.

Los puestos afectados en concreto son:

15 en Calidad, 5 en Compras, 2 en Finanzas, 16 en Ingeniería, 7 en Logística, 17 en Operaciones, 3 en Recursos Humanos, y 1 en Sinergia/ Secretariado.

Una vez más se reitera que se está hablando de puestos de trabajo, y que las personas de estos departamentos no tienen porque ser los afectados de forma

definitiva. Por lo que solicita máxima discreción con el contenido de la memoria al Comité de Empresa.

El Comité de Empresa, expone, que la medida que se está tomando por parte de la Dirección de la empresa, es la más drástica y agresiva que se puede tomar ante un más que posible dudoso exceso de personal indirecto, ya que previamente se debería haber debatido y compartido con el Comité el análisis del estudio realizado, para ver cual es la verdadera necesidad, y después haber buscado medidas, que las hay no traumáticas que permitan a la planta adaptarse a la actual situación. Esta empresa, ha pasado en los últimos años de más de 1.100 trabajadores a 800, sin aplicar ninguna medida traumática, y por consenso de las partes y jamás se ha enfrentado a un planteamiento como este, ya que si bien hemos vivido expedientes de extinción de contratos en otras ocasiones, estaban englobados dentro de la presión de una negociación de convenio, no como ahora que se presentan, saltándose lo estipulado en nuestro convenio, respecto a como asumir estas situaciones y como buscar medidas que mantengan el nivel de ocupación.

Este Comité, se opone frontalmente a una medida de este tipo, considerándola una clara agresión por parte de la Dirección, y una vulneración del Art. 18 de nuestro convenio.

Si esta Dirección quiere buscar soluciones, y trabajar por el futuro de esta planta, lo que ha de hacer es sentarse a discutir con el Comité, sin la necesidad de presentar un expediente de extinción de contratos, que lo único que hace es meternos presión a los trabajadores.

No aceptamos que se nos exija responsabilidad de ningún tipo, hemos demostrado a lo largo de muchos años, que somos una plantilla responsable y que su principal interés es que se mantenga el empleo y la planta tenga futuro, pero obviamente ante el anuncio de que se van a despedir compañeros, vamos a responder con actuaciones y si nuestra imagen como planta o nuestros clientes se ven repercutidos en algo, la única responsable es la Dirección al acometer contra nosotros con medidas como está.

La confidencialidad o discreción que se nos solicita, no puede coartar el derecho a informar a los trabajadores de si su puesto o no está en riesgo, por lo que actuando dentro de la lógica, esto no es asumible por el Comité de Empresa, que tendrá la obligación de informar de la situación a todos los trabajadores.

El Comité de Empresa, exige a la Dirección que retire de la mesa el expediente de extinción de contratos, y se siente de manera responsable a buscar soluciones a los problemas que la planta pueda tener, estableciendo de antemano cuales son las necesidades tenemos con el objetivo de garantizar el futuro de la planta en Sant Cugat.

Sant Cugat del Valles, a 27 de Mayo de 2010