

REUNIÓN COMITÉ CON DIRECCIÓN DEL 18-03-09

En el día de hoy hemos mantenido una reunión el Comité con la Dirección para clarificar términos de aplicación del Expediente de Regulación.

Previo a este tema, el Comité de Empresa, ha manifestado su malestar y disconformidad a la Dirección por que ésta no ha realizado el pago de la paga de productividad, exigiendo a su vez que se haga efectivo el pago con carácter inmediato o de lo contrario se vera obligado a presentar una denuncia por incumplimiento de fecha de pago ante la Inspección de Trabajo.

La Dirección ha explicado que no es posible hacer el pago de forma inmediata de la paga de productividad, y que este se hará de forma efectiva tal y como se notifico el próximo día 8 de Abril sin ningún tipo de problema.

Respecto a la aplicación del Expediente de Regulación,

La Dirección explica los diferentes cambios que ha notificado a la línea de mando para el calendario previsto para el mes de Marzo.

1. *Cabezal Hidráulico DFP1; Trabajar los días 24,25 y 26 de Marzo, por un aumento de pedidos de Kits de la India.*
2. *Ejes DFP1; Trabajar los días 25,26 y 27 de Marzo, por un aumento de pedidos de Kits de la India.*
3. *Ejes DFP3; No trabajará los días 25, 26, 27, 28 y 29 de Marzo.*
4. *Housing DFP3; Mantiene el calendario previsto.*
5. *Bomba de Transferencia; DFP3 mantiene calendario previsto.
DFP1 Trabajar los días 25 y 26 de Marzo.*
6. *Cabezal Hidráulico DFP3; Mantiene calendario previsto.*
7. *Montaje DFP3; Mantiene calendario previsto.*
8. *Montaje DFP1; Trabajar los días 26 y 27 de Marzo.*

El Comité ha manifestado lo siguiente:

Las modificaciones de calendario del mismo, han de ser notificadas con anterioridad al Comité, ya que es parte firmante del acuerdo, estas modificaciones se pueden dar por dos factores:

1. Que haya un aumento de la demanda por lo que se han de retirar los días de afectación de forma que estos se resten de los días previstos, y no se pueda hacer uso de los mismos mas adelante.
2. Que exista una caída de la demanda y entonces se requieran un mayor número de días, por lo cual se añaden días y se aplican hasta un máximo de diez por mes.

3. En ningún caso la aplicación de un ERE puede realizarse como si este fuese un pacto de flexibilidad, se realiza para un tema muy concreto y puntual, por unos motivos específicos, que si varían se han de comunicar. Entendemos y hemos aceptado que hay dos productos, que tienen afectación diferente, pero no podemos aceptar una aplicación a la carta.

Tras un intenso debate, en el que se cruzan diferentes puntos de vista sobre la interpretación que se le ha de dar a la aplicación del ERE, la Dirección se compromete a lo siguiente:

- A día uno de cada mes, se realizarán listados de en que producto esta enmarcado cada trabajador, (DFP1 ó DFP3).
- Los días 20 de cada mes pasará un calendario con los días de aplicación del ERE en el mes siguiente por productos.
- A mes vencido pasará información detallada de cómo se ha realizado la aplicación del ERE en el mes anterior a cada trabajador.
- Se estudiará la posibilidad de incorporar en la hoja decenal la información para cada trabajador, pero para el mes de marzo es imposible tenerlo disponible, ya que el sistema es muy complejo y requiere una modificación en el programa informático.

Sobre el cobro de los salarios, se clarifica lo siguiente:

La Empresa realizará el pago de la nomina, con los días trabajados y la parte de complemento que corresponde a cada uno de los días de inactividad por ERE.

Tal y como recoge la normativa del INEM, la empresa ha de notificar a mes vencido los días que cada trabajador hemos estado en el paro, y el INEM nos pagará el mes siguiente, por lo que se percibirá el cobro de la prestación por desempleo, con un retraso de un mes respecto al salario.

Ejemplo, los días que realicemos de paro en Marzo el INEM nos los pagará el día 10 de Mayo.

Por parte del Comité de Empresa, se solicita a la Dirección que aquellos trabajadores/as que se hayan acogido a excluirse del ERE en alguna de las modalidades de permiso parcialmente retribuido contempladas en los puntos VI, VII y VIII del acuerdo, que el descuento salarial que se les realice no sea superior a 5 días al mes, independientemente de si realizan un número mayor, para así evitar descuentos elevados en meses concretos, y distribuir el impacto económico en todos los meses de afectación del ERE.

Comité de Empresa.

Sant Cugat del Valles, a 18 de Marzo de 2009