

RESUMEN DE LA REUNION DE ORGANIZACIÓN Y PRODUCTO

Asisten: Roquet Jaume, Oficialdegui Rogelio, Monte Celia.

J. Antonio Morán, Jordi Arnaiz, Esteban Rodríguez, Juan Almellones, Albert Carrillo, Antonio Martín, Joan Hernández, Jesús Mora.

Calendarios

El Comité de Empresa, nos reiteramos en la postura de que se asignen días de cierre colectivo que permitan el disfrute de algunos puentes a lo largo del año, en concreto solicitamos que se pongan como puentes el 30 de Abril, el 10 de Septiembre, el 2 de Noviembre y el 7 de Diciembre.

A su vez se solicita, que la noche del día 5 de Enero se estipule como cierre colectivo, de manera que dicho turno haga fiesta la noche del 5 (jueves) y del 6 (viernes) de enero.

También se plantea que las jornadas del día 5 de Enero y del 23 de Junio, está última solo para el 5º turno, sean reducidas en 4 horas para el turno de la tarde, para trabajar de las 14:00 horas a las 18:00 horas, siendo éstas 4 horas de carácter recuperable a lo largo del año para las personas que efectúen la jornada reducida, como estipula el convenio colectivo acordado.

Tras un receso para valorar las diferentes propuestas del Comité de Empresa, la Dirección se mantiene en el argumento de que hay una gran carga productiva para el año próximo 1.390.000 bombas, por ello estipular puentes y reducir los días de planta abierta es muy complicado, está de acuerdo en estipular las jornadas reducidas del 5 de enero y 23 de Junio, en contemplar la noche del 5 de Enero como cierre colectivo para el turno de noche, y en realizar el puente del 7 de diciembre, pero los otros tres puentes en estos momentos es imposible establecerlos ya que si se cumplen las previsiones de producción será necesario trabajar esos días para cumplir con la demanda.

Tras un largo debate, se acepta por ambas partes, el que a lo largo del año, con una antelación suficiente, como mínimo un mes antes, se valorará la situación productiva en cada uno de los tres puentes, para decidir entonces ambas partes si es viable la realización o no de dicho puente. En caso de considerarse no viable la realización de estos puentes, el Comité podremos solicitar el realizar un cambio de día por día para que el turno de noche pueda realizar el día festivo en la víspera de cada una de estos días de fiesta.

Con ello, quedan acordados los calendarios laborales para el año 2012, quedando solo a la espera de aplicarles a los mismos los cambios acordados para poder proceder a su firma en una próxima reunión.

Asignación de días de libre disposición

Por parte del Comité se plantea la necesidad de establecer un criterio por el cual se asignarán los días de libre disposición a la plantilla, de forma que la asignación sea lo más equitativa posible, para evitar que a una persona se le concedan por parte de su mando todos los días que solicita y a otra por el contrario se le denieguen estos de manera sistemática.

La Dirección de la Empresa no está por la labor de establecer nada más allá de lo estipulado en el convenio colectivo, respecto a la aplicación de cómo se conceden los días de libre disposición.

Por parte del Comité se mantiene dicha necesidad, y por tanto presentará una propuesta por escrito para debatir un criterio que garantice la equidad a la hora de conceder o denegar los días de libre disposición en la próxima reunión.

Pactos de no rotación

Por parte del Comité de Empresa, lamentamos la situación que se ha generado con los pactos de no rotación fundamentalmente en el área de montaje, ya que inicialmente la Dirección se negó a admitir pactos entre personal de dentro de las líneas con personal de fuera, así como pactos entre personal indefinido con personal eventual, y aunque posteriormente esta posición de la Dirección ha cambiado, aceptando admitir pactos entre dentro y fuera de las líneas y pactos entre eventuales y fijos, esta situación ha generado mucha controversia a las personas de este área, las cuales han tenido serios problemas a la hora de lograr mantener el turno que desean a través del sistema de pactos de no rotación.

La Dirección de la Empresa, explica que si bien es cierto que ahora se admiten pactos entre estos colectivos, se está pendiente de analizar y aceptar definitivamente todos los pactos de no rotación, en

el caso de pactos entre eventuales e indefinidos, si posteriormente un trabajador pasa a 5º turno, o bien finaliza su contrato, el resto de personas incluidas en el pacto tendrán la obligación de rotar los tres turnos a no ser que encuentren otra persona para realizar un nuevo pacto.

Por parte del Comité se recuerda que en caso de que se deniegue algún pacto de no rotación se deberá mantener un debate de que causas justifican dicha denegación en el seno de la comisión de Org y Producto, tal y como establece el convenio colectivo.

Soporte de estructura de 5º turno

El Comité de Empresa, considera que en referencia a este tema, cualquier condición de soporte de la estructura que necesite el 5º turno, se debatió y acordó durante la negociación del convenio colectivo, y por tanto solo y exclusivamente con carácter voluntario puede pasar personal contratado antes de enero de 2011 a este 5º turno, por ello la petición por parte de la Dirección para que los coordinadores pasen durante unos meses para ayudar a la formación de los nuevos coordinadores a 5º turno, está fuera de lugar ya que solo bajo la voluntariedad pueden hacerlo.

De igual modo en ningún caso durante la negociación del convenio se valoró la posibilidad de que el cambio de estructura se retrasase más allá del 1 de enero de 2011, de hecho si estaba prevista la posibilidad de adelantar esta puesta en marcha pero no retrasarla, y temas tan importantes como los incrementos salariales están ligados al cambio de estructura, por tanto tampoco es viable la posibilidad de retrasar unos meses el cambio de estructura para el colectivo de coordinadores.

Por ello desde el Comité de Empresa, consideramos que la única culpable de no tener preparado un equipo de coordinadores para dar soporte al 5º turno es la Dirección, que sigue en estos momentos sin tener claras ni cuales son realmente sus necesidades, es por ello, que si bien estamos convencidos de que el colectivo de coordinadores actual estará predispuesto a colaborar en el proceso de formación de nuevos coordinadores y en la puesta en marcha del cambio de estructura, todo ello se hará bajo la más estricta voluntariedad, y bajo esa premisa estamos dispuestos a buscar todas las alternativas que sean necesarias para asegurar el proceso de transición de la actual estructura a la estructura de lunes a viernes junto con los nuevos calendarios de 5º turno.

Otra valoración diferente para este Comité tiene lo que ha sucedido con el colectivo de Shiff Leaders, ya que la decisión de la empresa de reunirles fuera de la planta, y realizarles propuestas sobre temas relativos a calendario laboral y temas económicos es una clara vulneración de los derechos de representación y negociación colectiva que tiene este Comité de Empresa, por tanto recordamos una vez más a la Dirección que estas cuestiones solo pueden ser tratadas con el Comité de Empresa, y en caso de que persista en su intento de vulnerar estos derechos, este Comité tendrá que tomar medidas para obligar a que se respete el derecho a la negociación colectiva, dicho esto, al igual que con el colectivo de coordinadores, solo bajo la más estricta voluntariedad puede plantearse establecer sistemas de soporte al 5º turno con el personal contratado antes de enero de 2011, por ello, exigimos a la Dirección de la empresa, que nos presente cuáles son sus necesidades en ambos casos para poder debatir cuales son las posibles alternativas.

La Dirección de la Empresa, entiende que cualquier propuesta que se haga en este sentido debe ser debatida con el Comité, si bien considera que el colectivo de Shiff Ledaers tiene una consideración un tanto especial en diferentes cuestiones, que la reunión del pasado jueves con este colectivo fue una reunión de trabajo donde se abordaron muchos temas, y por tanto nunca a sido su intención vulnerar ningún derecho.

Considera que la voluntariedad no garantiza la cobertura adecuada de que los fines de semana exista un soporte para el 5º turno, lo cual puede ser un problema para poder garantizar que logremos el alto volumen de producción que se nos ha asignado para el próximo año, entiende perfectamente lo que se estableció en el convenio colectivo, pero el proceso de transición entre una estructura y otra, hay que mirar de hacerlo con ciertas garantías de éxito.

Se compromete a en una próxima reunión presentar exactamente cuáles son las necesidades para mirar de cubrir con ciertas garantías los fines de semana, para a partir de ahí, debatir posibles posibilidades.

Sant Cugat del Valles, a 19 de noviembre de 2011

