

REUNIÓN COMISIÓN ECONÓMICA

En la mañana de hoy se ha mantenido una reunión de la comisión económica con la Dirección de la Empresa en la que se han abordado diferentes temas.

1. Firma de los Baremos salariales

Se ha llevado a cabo la firma de los baremos salariales del año 2012, el incremento que han tenido dichos baremos es de un 1% de previsión.

Se ha unificado los baremos a un solo baremo, donde se ha retirado el plus de nueva estructura tal y como se acordó en el convenio, y se ha incluido un cuadro con el valor del Plus and Person para las personas que cobraban el plus de nueva estructura.

Se ha incluido a su vez el plus 5º turno en el valor de 6,00 euros por hora trabajada en sábado o domingo.

Se han eliminado los niveles de Código de Excepción, ya que hace más de diez años que no se le aplica este nivel salarial a ninguna persona.

Los precios de los conceptos horarios, se han adaptado el número de horas que se trabaja este año.

2. Permiso de trabajadores en turno de noche para acompañar a familiares el médico de cabecera y especialista.

Por parte del Comité de Empresa, hemos planteado a la Dirección que consideramos que el permiso para acompañar a familiares al médico de cabecera y médico especialista, es extensible para aquellos trabajadores que estén en turno de noche, y su hijo o cónyuge tenga visita de médico a primera hora de la mañana, por lo que hemos preguntado porque no se está pagando dicho permiso.

La Dirección de la Empresa, considera que una cosa es el permiso para consulta de médico especialista del trabajador en sí, para el cual tiene derecho si está en turno de noche, para salir cuatro horas antes siempre que la consulta sea entre las 7:00 y las 12:00 de la mañana. Y otra muy diferente es para acompañar a familiares, para los cuales solo se tiene permiso si la visita médica coincide con el horario de trabajo del operario, y en caso de que no coincida, como sucede en turno de noche, no se tiene derecho al permiso.

Tras un amplio debate, ambas partes hemos quedado en que revisaremos los textos de lo pactado, y analizaremos el tema ya que hay dos interpretaciones diferentes del acuerdo de convenio.

3. Transformación de Contratos Temporales a Fijos.

Ambas partes coincidimos en que durante el año 2011 se han realizado 26 contrataciones indefinidas, ya bien sea por la vía de la transformación de contratos temporales en indefinidos, como por contratación directa de trabajadores como indefinidos.

Con este número se cubre el compromiso de realizar los correspondientes al ejercicio 2009, que eran 5 indefinidos, y los correspondientes al ejercicio 2010, que eran 19 indefinidos más, de hecho se han realizado 2 indefinidos a cuenta del volumen que hay que hacer este año 2012, que desde el Comité de Empresa hemos cifrado en 25 personas indefinidas.

4. Prejubilaciones.

Desde el Comité de Empresa, se requiere a la Dirección que mire de estudiar la posibilidad de poner en marcha alguna prejubilación, ya que tenemos compañeros con edad suficiente para mirar de prejubilarse y llevan más de un año esperando si se lleva a cabo.

La Dirección nos comenta, que con la actual normativa es mucho más complicado el proceso de prejubilaciones, y que según lo ven con la actual situación de carga de trabajo es francamente difícil, ya que se debe estar en una situación de crisis para aprobar un ERE por esta circunstancia y con el actual volumen de fabricación y contratación no es posible de ninguna manera.

El Comité de Empresa, consideramos que igual no para la gente con 57 y 58 años, pero creemos que hay mecanismos para que algunas personas puedan acceder a la prejubilación y que es un tema puramente económico, haremos algunas consultas legales al respecto.

5. Traspaso de categoría profesional tras 6 meses para trabajadores con nivel C

Desde el Comité de Empresa, hemos planteado que en algunos casos, los trabajadores que se incorporan a planta, tras un periodo de seis meses, no están siendo traspasados a la categoría de nivel B, y continúan percibiendo la categoría de nivel C, independientemente de que el puesto que ocupen sea de nivel B o no.

Por lo que solicitamos que como siempre se ha venido aplicando anteriormente, que los trabajadores que ocupen puestos considerados de nivel B, tras su periodo de formación y adaptación a los seis meses se les de la categoría profesional de nivel B.

La Dirección de la empresa, nos comenta que esto ya se está llevando a cabo, si bien lo que ha sucedido, es que su responsable de UAP, una vez superados los seis meses, ha de enviar un documento a RRHH, en el que acredite que ese trabajador tiene la formación suficiente para tener dicha categoría, y en algunos casos los responsables de UAP se habían retrasado en hacer la notificación y por ello a algunos trabajadores aún no les ha sido aplicada la categoría de nivel B, pero ya está corregido.

Sant Cugat, a 20de enero de 2012.

