

VIII ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL III CONVENIO COLECTIVO S.L.C.A.

Por la Representación Empresarial:

Dña. Mónica Soria.....Departamento Recursos Humanos.
D. Ángel Marín.....Departamento de Operaciones.
D. José V. Peñafiel.....Departamento Recursos Humanos.

Por parte de la Representación de los Trabajadores (RLT):

D. Manuel Hernández (Por FITAG – UGT).
D. Antonio Torre Quintana (Por FITAG – UGT).
D. José Luís Nogués Muga (Por FITAG – UGT). Asesor.
D. Diego Pérez Corcobado (Por Industria – CCOO).
D. Juan José Herrero (Por Industria – CCOO).
D. Rafael Parra (Por Industria – CCOO). Asesor.

En Madrid, siendo las 10:30 horas del día 24 de Marzo de 2015, se reúne la comisión de seguimiento del III Convenio Colectivo de SLCA.S.L., reconociéndose capacidad y legitimidad suficiente, para llevar a cabo dicha reunión.

Comienza la Representación de la empresa a trasladar la VII acta de la reunión de la Comisión Paritaria realizada el pasado, 11 de Diciembre de 2014 para su lectura y aprobación. La Representación Social, discrepa con los plazos de firma y hace referencia a lo mencionado en dicha acta sobre la bolsa de trabajadores ETT. La Representación de la empresa indica que lo recogido en el acta es lo manifestado por la RLT, y no contradicho en ningún momento de la reunión. La RLT desea aclarar que no existe ningún acuerdo tácito sobre la contratación de trabajadores por parte de ETT's, además manifiesta la problemática existente, dado el carácter de los trabajos que hay que realizar en los centros de trabajo.

La Representación Social, siguiendo el Orden del día, pregunta a la empresa sobre las nuevas concesiones.

La Representación de la empresa manifiesta que sigue esperando respuesta a las alegaciones presentadas a AENA. Si durante la semana que viene no reciben ninguna noticia, posiblemente no habrá novedades hasta el verano. A día de hoy no hay ninguna notificación de presentación de pliegos por parte de AENA

La Representación Social, pregunta sobre el Aeropuerto de Castellón y su progresión.

A lo que la Representación de la Empresa traslada que se ha firmado un contrato de cuatro meses. No pueden afirmar ni desmentir la información pública del crecimiento de dicho Aeropuerto, solamente pueden informar que se han realizado cuatro vuelos, y que de momento desconocen y no pueden asegurar nada más de lo existente actualmente.

La RS también hace mención al Aeropuerto de Teruel y si la RE tiene conocimiento de sus operaciones. La Representación de la Empresa no puede dar información sobre su funcionamiento al desconocerlo en la actualidad, pero parece que solamente opera CLH. Desde la Representación Social no entendemos como puede operar BP por CLH en el Aeropuerto de Teruel.

La Representación Social pregunta sobre la Política Medioambiental y la información que se solicitó para dicha reunión al departamento de RRHH el pasado 12 de Marzo.

Desde la Representación de la Empresa se hace entrega de un CD con la información de Incidencias del 2014, Política Medioambiental y Planes de Formación en los plazos como marca la actual legislación vigente.

La Representación Social solicita que esta información se les traslade trimestralmente, como se refleja en el Estatuto de los Trabajadores en su Art.64. La Representación de la Empresa indica que hará entrega de la documentación como establece la legislación vigente, lo mismo que se ha estado haciendo en todo momento

La Representación Social solicita a la empresa que explique cómo se está calculando el Índice de Absentismo.

La Representación de la Empresa traslada la fórmula que está calculando, que es la misma que ha puesto a disposición de la RLT cada semestre, y que está explicada en la información que periódicamente se les entrega. Esta es la suma de todas las bajas de IT recogidas en el Convenio, ósea el dividendo (ausencias) y se divide por el divisor (horas de trabajo multiplicado por todos los trabajadores de SLCA a los que se aplica el Convenio,) y el resultado multiplicado por cien, es el cociente o Índice de absentismo.

La Representación Social transmite a la empresa que en su dividendo han contabilizado baja en itinere, baja superior a seis meses y bajas de personal que estuvieron adheridos a trabajos alternativos, por lo que el dividendo presentado no corresponde. E igualmente en su divisor, no han contabilizado como horas de trabajo las resultantes de las licencias sindicales, las horas extras de todo el personal de SLCA, horas laborales de los mandos intermedios. Además no entiende como la RE reafirma que las licencias sindicales no son horas efectivas de trabajo.

Desde la Representación Social se le recrimina a la empresa que no compruebe las bajas de IT y las horas realizadas por los trabajadores, produciendo el desorden en los cálculos de absentismo y que afectan al salario de los trabajadores. La Representación de la Empresa insta a la RLT que, de la misma forma que el Departamento de RRHH les hace llegar toda la información sobre absentismo, les hagan llegar ellos también sus cálculos que aquí manifiestan para que puedan estudiarlos en detalle, en lugar de hacer juicios de valor antes de contrastar los datos y, en cualquier caso, una vez que se tenga dicha información de la RLT se podrán ver punto por punto los casos aquí manifestados

Emplazándose ambas partes a realizar propuestas para consensuar un cálculo fiel del Índice de Absentismo conforme a lo que se ha pactado en el Convenio Colectivo.

Ante las airadas manifestaciones por parte de un miembro de la RLT acerca de la actuación de otros empleados y compañeros de plantilla, la RE quiere dejar

constancia en acta que la empresa ni obliga ni coacciona a ningún trabajador de SLCA, que no lo ha hecho nunca y que nunca lo hará, no permitiendo que se cree ni la más mínima sombra de duda a este respecto

Ante los cambios legislativos aprobados recientemente acerca de las comunicaciones a SS de bajas médicas la RE recuerda la obligatoriedad por parte de todos los empleados de entregarlos en los plazos establecidos, ya que el no cumplimiento de este requisito puede tener repercusiones tanto laborales como en las remuneraciones de los empleados.

La Representación Social pregunta sobre los contratos de servicios. La Representación de la empresa responde que no se ha firmado recientemente ningún nuevo contrato de servicio a los ya comunicados.

Siguiendo el orden del día facilitado a la empresa el pasado 9 de Marzo, se pregunta sobre los Planes de Formación de la compañía. La Representación de la Empresa traslada que está en el CD que se ha entregado anteriormente.

Liquidación de personal fijo discontinuo y eventual, a lo que la Representación Social indica que se han detectado excesos de jornada que se han abonado como horas ordinarias e inferior en algún caso. La Representación Social no entiende como no se abonan los excesos de jornada como refleja el convenio colectivo. También solicitamos se nos trasladen las liquidaciones de los trabajadores.

La Representación de la Empresa explica que en aplicación de la LOPD no puede hacer entrega de los finiquitos a la RLT de los empleados sin el consentimiento de estos últimos. Se reafirma asimismo en que las liquidaciones están hechas correctamente, pero insta de todos modos a la RLT a que si han detectado cualquier anomalía de cualquier tipo la comuniquen al Departamento de Recursos Humanos, tal y como se aprobó en la última Comisión de Seguimiento, en lugar de hacer manifestaciones generales que no pueden ser corroboradas por parte de la Dirección. Desde la Representación Social, se indica que la legalidad vigente también es lo que recoge el Convenio Colectivo y los Organismos Oficiales.

La Representación de la Empresa se ratifica en lo anteriormente escrito, no estando de acuerdo por parte de la RS, por lo que la RE invita a los RS que realicen respuesta por escrito.

Los Representantes de los Trabajadores entienden a su parecer que los escritos deben de ser consensuados por las dos partes y poner tiempo y plazo para poder proceder en coherencia con todas las interpretaciones que surjan del Convenio Colectivo y que con esta actitud por parte de la Empresa, ni es ágil ni tiene el cariz en que se apliquen comunicados que no llevan a ningún sitio.

Desde la Representación de los Trabajadores quieren despejar dudas en referencia a los pluses de mando y dispo, que de manera incoherente se realizan en diferentes instalaciones puesto que como se puede comprobar, se realiza un exceso de dichos pluses entendiendo desde nuestra parte la falta de supervisores y la poca rotación de dichos pluses. La RE invita a que por parte de la RLT se demuestre esa

“incoherencia” que dicen que existe, así como del exceso de dichos pluses, ya que ambos extremos no son compartidos por la Dirección, para así poderle poner remedio, si en verdad alguno de ellos fuese una realidad

Se pregunta desde la Representación Social en referencia a la denuncia que se interpuso en contra de la mutua Fremap, al no ser concedores de ninguna contestación por su parte.

Los Representantes de la Empresa dieron acuse de recibo del escrito presentado por la RLT en la anterior Comisión, y tal y como entonces manifestaron, no comparten en absoluto la opinión de la RLT, considerando que no tiene ningún fundamento, , y apuntan que dicha mutua es una de las más importantes pero invitan a la Representación Social que entreguen una propuesta de mutua según su criterio.

Desde CCOO y UGT se propone como propuesta unánime la Mutua Fraternidad.

La Representación Social solicita se exponga lo sucedido en la instalación de Palma con un supervisor puesto que el trabajador nos transmite que la Representación de la Empresa verbalmente ofreció al trabajador en cuestión un ascenso de supervisor a Jefe de instalación.

La Representación de la empresa explica la necesidad de un traslado forzoso como se refleja por escrito en la comunicación de traslado a dicho trabajador pero niegan el haber ofrecido ningún puesto de Jefe de instalación, y como se refleja en la legalidad vigente, se dio traslado a los representantes de los trabajadores de dicho centro de todos los escritos referidos a este tema.

La Representación Social pregunta a la empresa si es concedora que en el Aeropuerto de Bilbao se está gestionando la bolsa de horas anuales, utilizándolas como horas extraordinarias y si es cierto, la Representación Social recuerda que no es lo mismo horas extraordinarias y bolsa de horas como se refleja en nuestro Convenio Colectivo.

La Empresa responde que estudiará el tema, si bien indica que en cualquier caso siempre se ha hecho una aplicación acorde al convenio en este tema, abonándose en todo caso cualquier periodo de tiempo trabajado por los empleados.

La Representación Social le indica a la empresa que en ninguna parte del convenio refleja esta indicación que manifiesta la empresa, puesto que está bien definido lo que es hora extraordinaria y la bolsa de horas, que esta última siempre será en bloque de ocho horas y no excediendo de cuatro jornadas según refleja el convenio colectivo.

Desde la Representación Social, solicitamos se incluya el ADR y el CAP como formación anual, puesto que se está subvencionando a través de la fundación tripartita.

La Empresa se remite al convenio colectivo indicando que lo que se está haciendo por su parte es aplicar lo allí recogido

La Representación Social indica que como refleja el convenio colectivo tanto el curso como el día del examen de ADR contabiliza como jornada de trabajo puesto que es necesario y obligatorio para trabajar en esta empresa.

Se solicita desde CCOO y UGT, se nombre un Secretario de la Comisión de Seguimiento y que cuando se solicite una reunión extraordinaria cualquiera de las partes, se conceda dicha reunión, y no se ponga impedimento a la realización de la misma, la cual no tiene nada que ver con las reuniones programadas de la Comisión Ordinaria y se respete el convenio colectivo. También sería necesario poner límites y fechas en las entregas y firmas de las actas que se desprenden de dichas reuniones. La RE está totalmente de acuerdo en este último punto, y espera que se les haga llegar el borrador de esta misma reunión en un tiempo prudencial para que puedan revisarlo. Con respecto a las solicitudes de reuniones extraordinarias la RE indica que ninguna de las partes puede imponer una fecha a la otra, y recuerda el último caso, en el que se solicitó por parte de los Representantes de los trabajadores una reunión cuando la Dirección de la empresa se encontraba en una convención fuera de Madrid, lo que imposibilitaba físicamente su celebración. Pero incluso así se le ofreció a la RLT la opción de realizarla en la fecha propuesta vía videoconferencia, lo que fue rechazado de plano por la RLT, alegando que consideran que estas reuniones han de ser presenciales.

Desde CCOO y UGT se solicita a la Empresa que la entrega de información por ambas partes se realice antes de diez días para revisión y preparación.

Desde los Representantes de la Empresa se comunica que la bolsa de empleo de ETT está ya desarrollada y se va a intentar poner en marcha en algunas instalaciones en fechas posteriores.

La Representación Social no encuentra ni entiende dicha acción, cuando solo se comentó la necesidad de utilizar como bolsa a los trabajadores eventuales que ya han sido formados en algunas instalaciones, pero en ningún caso como quiere reflejar la empresa. La Re se remite a lo acordado por ambas partes en el acta anterior

Sin nada más que apuntar se finaliza la reunión a las 16:00 horas