

VII ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN DE LA EMPRESA S.L.C.A, S.L.

Lugar: Madrid (Vía de los Poblados, 1 – Edificio Alvento)

Fecha: 11 de diciembre de 2.014

Inicio sesión 9:30 horas

Asistencia

Asistentes:

Por la dirección de la empresa:

D^a Mónica Soria Recas

D. Claudio Martínez Dorr

D. Jorge Pina García

D. José V. Peñafiel García.

Por la representación social

D. Juan Jose Herrero (Por Industria - CC.OO.).

D. Diego Pérez Corcobado (Por Industria - CC.OO.).

D. Antonio Torre Quintana (Por Fitag -UGT).

D. José Antonio Barranco (Por Fitag -UGT).

D. José Luis Naves (asesor Industria - CC.OO.).

D. José Luis Nogues (asesor Fitag - UGT).

Orden del día

1.- Información de resultados económicos y marcha general de la empresa.

- Previsión de resultados años 2014 y 2015.
- Previsión de la contratación año 2015.

2.- Información general sobre política y gestión medio ambiental.

3.- Seguimiento de las horas flexibles y extraordinarias.

- Estadillos de todos los centros

4.- Absentismo.

- Por enfermedad y accidente

5.- Contratos de servicios.

6.- Plan de formación anual.

7.- Cuadrante de turnos.

- Transición del sistema actual al aprobado en el III Convenio Colectivo.
- Cuadrante de turnos anual orientativo.

8.- Nominas retraso injustificado en la entrega de los recibos de nominas.

- Procedimiento

9.- Liquidaciones de personal eventual y fijo discontinuo.

10.- Comunicación con la RLT

- Procedimiento

11.- Escritos Dirigidos a la Comisión de Seguimiento.

12.- Varios.

- Denuncia del Convenio con la Mutua FREMAP.

Desarrollo de la sesión

Se hace entrega por parte de la representación de la empresa de un Cd con información que contiene los siguientes puntos:

Información general sobre política y gestión medioambiental.

Seguimiento de incidencias.

Informe absentismo.

Información sobre contratos de servicios.

Plan de formación anual.

Esta información queda pendiente de revisión por la Representación Social (en adelante RS). La RS solicita que para próximas convocatorias de la Comisión Paritaria le sea entregada esta documentación con 5 días de antelación para análisis previo a dicha reunión, que permita utilizarse como elemento de trabajo.

La Dirección de la Empresa manifiesta que la solicitud de remisión previa de información no se le ha hecho hasta este mismo momento, y comunica que en adelante la hará llegar a la RS en los plazos que legalmente estén establecidos.

1.- Información de resultados económicos y marcha general de la empresa.

Exposición del Director Financiero Jorge Pina de los siguientes puntos:

Previsión de resultados años 2014 y 2015.

- Previsión de la contratación año 2015.

2.- Información general sobre política y gestión medio ambiental.

Información entregada a la RS el día de la reunión a falta de análisis.

3.- Seguimiento de las horas flexibles y extraordinarias.

Información entregada a la RS el día de la reunión a falta de análisis.

4.- Absentismo.

La RS manifiesta su disconformidad ante los últimos hechos que se vienen produciendo en algunas instalaciones, donde se deriva a trabajadores de la empresa a la Seguridad Social cuando han sufrido daños a la salud durante su jornada laboral comunicándole verbalmente que más tarde serán “rescatados” por la Mutua.

La Dirección de la empresa manifiesta que en todas sus actuaciones se atiene escrupulosamente a la legalidad establecida, no siendo concedora de ninguna acción que no sea así, ya que si se diera este último caso se tomarían las medidas oportunas para solventarlo.

En cuanto a los datos de absentismo del último semestre estos vienen recogidos en el Cd de información el cual se le ha hecho entrega hoy a la RS. La Dirección de la empresa comunica verbalmente a petición de la RS que el índice de absentismo a 30 de noviembre es de 2,57.

5.- Contratos de servicios.

Información entregada a la RS el día de la reunión a falta de análisis.

6.- Plan de formación anual.

Información entregada a la RS el día de la reunión a falta de análisis.

A juicio de la RS y por la interpretación que esta da del art. 23 punto 3 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y art. 34 punto 1 del III Convenio Colectivo el día de examen para la renovación del ADR se considera como jornada de trabajo. La Dirección de la empresa no comparte esta interpretación, en aplicación del art 42 de nuestro Convenio, y no entiende tal reclamación por parte de la RS, ya que no se ha considerado nunca en nuestra empresa como tiempo de trabajo. Ante esta decisión unilateral, la RS realizara las acciones correspondientes para corregir dicha decisión.

La RS plantea la necesidad de esclarecer cuando corresponde el abono relativo a la renovación del ADR para el personal eventual. La Dirección de la empresa manifiesta que, en aplicación de nuestro Convenio, esta renovación será abonada a todo trabajador eventual que coincida la fecha de caducidad del ADR con el periodo efectivo de contratación en la empresa.

7.- Cuadrante de turnos.

Transición del sistema actual al aprobado en el III Convenio Colectivo.

Se acuerda que el cambio se realizara en el mes de febrero, entregándose a la RS el día 15 de enero y publicándose este el 20 del mismo mes en las instalaciones y siendo de aplicación del 1 de febrero al 19 de marzo. A partir del mes de marzo se entregaran los cuadrantes mensuales a la RS los días 5 de cada mes, siendo estos publicados el día 10 y teniendo vigencia del día 20 del mes en curso al 19 del mes siguiente.

En cuanto a las incidencias seguirá el sistema actual hasta el mes de febrero, produciéndose el cambio en la nómina de marzo, cuyas incidencias se calcularán del 16 de febrero al 19 de marzo. A partir de este momento las incidencias coincidirán con el cuadrante publicado. Se le comunicarán a la RS y se publicarán en los centros de trabajo el día 19 de cada mes, debiendo ser enviadas a RRHH no más allá del día 22 de cada mes. Para el caso puntual del cuadrante que comprende desde el 01/02/15 al 19/03/15, la Dirección de la empresa ha manifestado la necesidad de contar con la proporcionalidad en cuanto a cambios de descanso y de turnos máximos sin abono, quedando en 3 cambios de turnos y 2 cambios de descanso.

- Cuadrante de turnos anual orientativo.

La Dirección de la empresa comunica que antes de finalizar el año en curso están en disposición de hacer entrega de los cuadrantes anuales orientativos.

La RS expone la necesidad de consensuar fórmulas que aseguren en la medida de lo posible que los cuadrantes anuales orientativos sufran las mínimas variaciones posibles, por ello propone tener una reunión de la Subcomisión a celebrar el día 14 de enero de 2015, y hasta esa fecha trabajar conjuntamente para llegar al día de la reunión con propuestas lo más consensuadas posible. La Dirección de la empresa sigue manteniendo la total predisposición al diálogo, pero desea aclarar, aunque todas las partes son conocedoras del hecho, que nuestra actividad viene marcada por la demanda fluctuante de cada aeropuerto y año, haciéndose sumamente complicado poder programar a un año vista, cuando mes a mes se van cambiando las condiciones en cada aeropuerto por la renovación constante de contratos entre petroleras y compañías aéreas. Por medio de la RS los miembros de esta subcomisión serán los secretarios estatales de las secciones sindicales de Fitag-UGT e Industria-CC.OO, quedando por designar los miembros de la Dirección de la empresa, si bien se informa a la RS que hagan llegar todas sus propuestas a la Dirección de RRHH para su evaluación y estudio antes de la reunión del día 14 de enero.

La RS manifiesta su disconformidad con los descansos después del ciclo de turnos de noche, ya que en algunos centros el tiempo de descanso es inferior a las 48 horas. Por parte de la empresa se coge el compromiso de analizar esta situación y tomar las medidas para que en la medida de lo posible y salvando las particularidades de cada centro concreto, se pudiera descansar más de 24 horas.

8.- Nominas retraso injustificado en la entrega de los recibos de nóminas.

- Procedimiento

Se expone por parte de la RS la necesidad de establecer la fecha en la cual se va a entregar los recibos de nómina.

La Dirección de la empresa manifiesta que es su intención que los recibos puedan ser enviados en la primera quincena del mes cobrado, lo mismo que quiere dejar constancia tanto de que las nóminas se han abonado siempre en esta empresa antes del mes cobrado, así como de que siempre que un empleado ha necesitado su recibo de nómina, éste se le ha hecho llegar inmediatamente de forma individual, algo de lo que es conocedora la RS. La RS manifiesta la falta de compromiso por parte de la RE en este asunto y plantea que la nómina tiene que entregarse dentro del mes de devengado, se podría aceptar un retraso de dos tres días pero en ningún que supere este, de no ser así, se tendrá que denunciar dicho retraso.

También se transmite el malestar existente entre los trabajadores debido a la regulación del IRPF en los últimos meses del año.

La Dirección de la empresa manifiesta que, tal y como se ha informado de forma individual a la RS, los cambios de retención del IRPF durante los últimos meses del año principalmente se han debido, entre otras causas, al abono en el último trimestre de las cantidades pactadas en el nuevo Convenio para el año 2014, comprometiéndose para el año 2015 a introducir mecanismos de corrección para minimizar el impacto negativo que produce dicha regulación. Y comunica que todos aquellos trabajadores que quieran regular su porcentaje de retención por encima del mínimo legal, dirija un escrito a la empresa en el que conste nombre, apellidos, DNI y porcentaje de retención a aplicar.

La RS hace mención de la nueva normativa de aplicación para la confección de nóminas.

La Dirección de la empresa RE dice ser conocedora de esta normativa y nos informa que durante los primeros meses del 2015 procederá a su aplicación.

9.- Liquidaciones de personal eventual y fijo discontinuo.

La RS traslada que se detectaron errores en las cantidades a percibir en concepto de exceso de jornada y cálculo de hora de jornada de trabajo en las últimas liquidaciones correspondientes al personal eventual y fijo discontinuo.

La Dirección de la empresa comunica que las principales discrepancias (que no errores en la nómina) se han debido principalmente al abono de la tercera paga extra recogida en el nuevo Convenio y su posterior regularización a la hora de entregar el finiquito en aquellos casos en los que no finalizaban el año había que restarles el abono

adelantado. En todos los casos que se han solicitado se han dado las explicaciones pertinentes. Por último la Dirección se compromete a introducir cambios en la nómina para que los conceptos sean más comprensibles para los empleados y, en el caso concreto de los trabajadores eventuales y fijos-discontinuos en eliminar, en la medida de lo posible, los excesos de jornada que se puedan llegar a producir. Se acuerda por unanimidad recoger en este acta literalmente, la importancia positiva que tiene, el que los trabajadores indistintamente del contrato de trabajo que tengan, realicen las reclamaciones que consideren oportunas sobre posibles discrepancias que detecten en las nóminas o liquidaciones, tanto para corregir los hipotéticos errores como para dar las aclaraciones oportunas si son interpretaciones erróneas, sin que por supuesto dichas reclamaciones tenga consecuencias negativas en el futuro laboral en SLCA.

10.- Comunicación con la RS.

- Procedimiento

Se hace entrega por parte de la RS del borrador de Procedimiento de Comunicación a la Representación Legal de los Trabajadores, dicha propuesta es abierta a las aportaciones que se consideren necesarias y útiles para las partes

La Dirección da por recibido el escrito, al que dará cumplida respuesta a la RS, una vez estudiado y analizado

Se adjunta dicha propuesta como Anexo 1

11.- Escritos Dirigidos a la Comisión de Seguimiento.

Se hace entrega por parte de la RS de 2 escritos/reclamaciones procedentes de las instalaciones MAD-Barajas y BIO-Loui los cuales se adjuntan como Anexo 2 y 3.

12.- Varios.

- Denuncia del Convenio con la Mutua FREMAP.

Se presenta por parte de la RS documento de denuncia del convenio de asociación con la Mutua de Accidentes FREMAP el cual se adjunta como Anexo 4. Esta decisión se toma motivada fundamentalmente, por la preocupación general de los trabajadores ante la indefensión en que se encuentran, cuando sufren un accidente laboral y no les dan de baja cuando no pueden realizar las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, ni el tratamiento para la recuperación adecuada.

La Dirección da por recibido el escrito, si bien quiere dejar aquí constancia que no comparte la opinión de la RS, a la que considera totalmente subjetiva ya que no se basa en ningún hecho concreto, y considera alarmismo gratuito y sin fundamento el hablar de preocupación general de los trabajadores por encontrarse indefendidos, ya que las actuaciones de la empresa se ajustan en todo momento a la legalidad establecida.

Bolsas de Empleo.

La RS traslada la necesidad de poner en marcha bolsas de Empleo en el marco que regula el Convenio Colectivo buscando alternativas de contratación, indicando que sería sumamente favorable realizar las mismas a través de una ETT. La Dirección de la empresa recoge la propuesta como muy positiva y dice estar abierta a su puesta en marcha, este tema será tratado también por la subcomisión.

Se advierte por parte de la RS de la mala interpretación que se está haciendo por parte de la organización de la Empresa del Art. 19 del Convenio Colectivo, ya que dicho artículo regula dos apartados FLEXIBILIDAD Y AUSENCIAS y que la regulación de la flexibilidad, será utilizada para cubrir necesidades operativas, mientras que las ausencias, como son: bajas de enfermedad común o accidente, permisos retribuidos, horas sindicales, etc. de personal, serán cubiertas por los procedimientos descritos en dicho artículo, que nada tiene que ver con cambios de turno, descansos o jornadas que se regulan para garantizar el servicio operacional al que esto sujeto este sector.

La Dirección de la empresa no comparte la interpretación interesada aquí hecha por la RS, ni piensa que no sea correcta su aplicación que, dicho sea de paso, se lleva haciendo igual desde la aprobación del primer Convenio de SLCA. El art 19 estipula en todo caso la flexibilidad como adecuación de los regímenes de trabajo a las necesidades operativas, sin entrar a distinguir artificialmente las incidencias que se puedan dar en el servicio, y mucho menos en darle un tratamiento diferente dependiendo de la causa que originen las necesidades operativas.

Se pregunta por parte de la RS si se continuara subvencionando la cena o comida de Navidad a los Trabajadores.

La RE responde que se realizara en los mismos términos que años anteriores, es decir, 22€ por Trabajador, no se incluyen bebidas alcohólicas en los menús abonados por la empresa, y aquellas personas que no asistan a la misma no tendrán compensación económica.

Dando por finalizada la reunión siendo las 14:30 H.

A continuación los anexos I, II, III y IV.

ANEXO I

Procedimiento de comunicación con la representación legal de los trabajadores

La siguiente información se facilitara a las secciones sindicales y a la representación legal de los trabajadores en cada centro de trabajo, en un momento, de una manera y con unos contenidos apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe que pudiera proceder.

Información trimestral:

- Evolución general del sector económico.
- Situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, incluido la previsión de ventas.
- Previsión de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial.
- Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- Información y consulta sobre la situación y estructura del empleo en la empresa por centro de trabajo, así como información sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Información semestral:

- Estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas

Información anual:

- Información relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.
- Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

Información con la periodicidad que proceda:

- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
- Recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.
- Información y consulta sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa.
- Información y consulta sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

ANEXO II

A/A: Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo de la Empresa Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación.

En Madrid a 11 de

Diciembre de 2014

D. Juan José Herrero Damián, como representante legal de los trabajadores en el centro de trabajo de Madrid-Barajas, por medio del presente escrito doy conocimiento a la Comisión de Seguimiento del Convenio de los siguientes:

Hechos;

En el mes de Marzo del presente año, se imparte a todos los compañeros, un curso de Primeros Auxilios a través de Fremap de 5 horas de duración, contándose estas para el cómputo anual de horas, vulnerando el Art.23.d del E.T.

Así mismo en los diferentes meses a lo largo del año en curso como el pasado 2013, tiene lugar el reconocimiento médico de cada empleado, publicándose este fuera de la jornada de trabajo y computando como 4 horas trabajadas para el recuento anual de horas.

En los dos casos, se incumple el Art.22 (Tiempo de trabajo), tampoco se abona el kilometraje que dista de la instalación hasta el centro donde se realizó tanto el curso como el reconocimiento médico, incumpliendo el Art. 36 (Kilometraje y aparcamiento).

Artículo/s del convenio o del Estatuto del trabajador que afecta;

Art.22 (Tiempo de trabajo), Art.36 (Kilometraje y aparcamiento) y Art.23 E.T. Promoción y formación profesional en el trabajo.

Documentación aportada;

Ficha con lugar, fecha y hora para la realización del curso de primeros auxilios Fremap así como los cuadrantes de los meses en que se realiza dicho curso y el Reconocimiento Médico,

Les agradezco encarecidamente me den traslado de las decisiones adoptadas frente a los hechos relatados para estar en condiciones de responder ante mis representados.

Con copia para RR.HH y Representación Sindical en SLCA

Saludos cordiales,

Fdo.:

Recibí:



ANEXO III

A/A: Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo de la Empresa Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación.

En Madrid a 11 de

Diciembre de 2014

D. Iñaki Pariente, como representante legal de los trabajadores en el centro de trabajo de Bilbao, por medio del presente escrito doy conocimiento a la Comisión de Seguimiento del Convenio de los siguientes:

Hechos;

En la instalación de Bilbao desde los principios de Slca, el supervisor Iñaki del Río no trabaja ningún fin de semana y está en horario Ordinario de mañana.

El segundo supervisor Aitor Foronda que si ha trabajado algún fin de semana en estos últimos meses también pasa a trabajar solo de lunes a viernes, dándose la paradoja de haber 2 supervisores y un plus de mando en turno de mañana y ninguno en el de tarde.

También se da la situación, de que estén dos abastecedores de plus de mando y solo se les pague la mitad, sin saber cuál es su horario de plus de mando y de abastecedor en una misma jornada.

Creo que se debería rotar equitativamente e igualitariamente entre todos los trabajadores, o por lo menos formarnos a todos igual.

Articulo/s del convenio o del Estatuto del trabajador que afecta;

ANEXO IV

A: Dirección Recursos Humanos de Servicio Logístico de Combustibles de Aviación

Muy Señor Nuestro:

Las secciones sindicales de INDUSTRIA-CC.OO y FITAG-UGT en la empresa SLCA, a través del presente escrito solicitan se realicen las gestiones pertinentes y en los plazos correspondientes, para que al amparo de lo previsto en el apartado 2 del artículo 62 del Real Decreto 1993/95, de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, **se denuncie el Convenio de Asociación suscrito con la sociedad FREMAP.**

Esta solicitud se realiza por los siguientes motivos:

- 1) Que las personas que trabajan en SLCA están expuestas a factores de riesgo suficientes en cantidad y calidad, para sufrir lesiones o accidentes de trabajo (sobrecargas musculares, contracturas, etc) y que se encuentran incorrectamente asistidas cuando sufren accidentes de trabajo.
- 2) Al margen de la necesidad de intervención preventivas sobre estos aspectos, que serán objeto de una comunicación posterior, queremos poner de manifiesto el hecho de que cuando acuden los trabajadores a los centros de asistencia de la

Mutua en cuestión, por motivos de lesiones generadas como consecuencia de las tareas realizadas, en la mayoría de los casos sus facultativos no les dan la baja por accidente laboral, considerando que están capacitados para la realización de trabajos alternativos o estancia hasta su recuperación en el domicilio con el pago de los salarios, escamoteando así los Accidentes Laborales ocurridos y creando una clara indefensión para el trabajador lesionado en el caso de agravamiento de las lesiones ya que no podrá hacer valer los derechos derivados de la declaración de accidente de trabajo.

- 3) esto hace que se está generando una desconfianza creciente del conjunto de los trabajadores hacia esta mutua, cuestión que motiva realizar esta solicitud.

Estamos a su entera disposición para clarificar y tratar con la mutua todo lo necesario sobre la problemática planteada.

Att.

Fdo: Secciones Sindicales de FITAG-UGT e INDUSTRIA-
CC.OO