

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

---

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

Fecha: 11 de diciembre de 2.009

Inicio sesión 10:00 h.

## Asistencia

---

Asistentes:

Por la dirección de la empresa:

D. José V. Peñafiel García.  
D. José Alberto González Ferro.  
D. Jesús Fernández Bosch.  
D<sup>a</sup> Mónica Soria Recas  
D. Jorge Pina (Invitado)

Por la representación social

D. Josep Soto Sopedra (Por FITEQA - CC.OO.).  
D. Ricardo Gómez Calderón (Por FITEQA - CC.OO.).  
D. Antonio Torre Quintana (Por FIA -UGT).  
D. José Tur Ramis (Por FIA -UGT).  
D. Raúl Medina Ruiz (FSIQ – CGT)  
D. Jenaro Prendes Alcoba (asesor FIA -UGT).  
D. Eladio Gordillo García (asesor FITEQA - CC.OO.)  
D. Jesús Alcalde(CGT)

## Orden del día

---

1. Información de la dirección de la empresa.
2. Lectura y en su caso aprobación del acta anterior.
3. Optimización de plantillas.
4. Acuerdo sobre turnos y jornadas.
5. Temas varios.

## Desarrollo de la sesión

---

Antes del inicio de la reunión, la parte social entrega a la dirección de la empresa un escrito lamentando el camino elegido por la dirección en la optimización de plantilla (se adjunta como anexo),

oponiéndose a las medidas adoptadas porque considera que se podía haber mantenido todos los puestos de trabajo sin perjuicio ni económico, ni técnico ni organizativo, y se comenta la queja expresada en el día anterior por la no comparecencia del Director de Recursos Humanos en la reunión del CISSL. Por parte de la Dirección se vuelve a poner a disposición de los representantes toda la información sobre dicho plan. Acerca de la queja presentada se manifiesta su extrañeza por parte del propio Director de RRHH, ya que su Departamento estuvo en todo momento representado en esa reunión; se vuelve a reincidir otra vez en que es intención de la Dirección el hacer que diferentes personas asistan a las reuniones, ya que entienden como muy positivo que la participación sea lo más extensa posible en estos comités

### Información de la dirección de la empresa.

Inicia la reunión José Peñafiel dando información sobre las contrataciones efectuadas y previstas, que el índice de absentismo, a efectos del complemento por IT, es del 1,17%, acumulado hasta el mes de noviembre, y que la plantilla actual es de 165 personas, datos que enviará por correo electrónico.

Jorge Pina presenta el plan de negocio para 2010, el resultado previsto para el Ejercicio 2010 ascendería a aproximadamente 800.000 euros de pérdida, lo que implicaría continuar con la dinámica de resultados negativos ya que se prevé un resultado negativo para el Ejercicio 2009 de aproximadamente 1.100.000 €. Las consecuencias más significativas de la obtención de resultados negativos serían:

- Cuestionamiento de la viabilidad de la empresa a medio plazo.
- Imposibilidad de reparto de Dividendos a los accionistas.
- Dificultades de liquidez.

Dada la situación presente y futura de la empresa, se hace especial mención a la necesidad del esfuerzo de todos con el fin de contener los gastos en todas las áreas posibles.

Durante reunión se informa de la posibilidad de reestructurar la Deuda actual de la sociedad en un préstamo participativo.

Se informa de la utilización de gasóleo bonificado para las unidades suministradoras, lo que representa un ahorro de costes para la compañía.

### Lectura y aclaraciones del acta anterior.

La discrepancia en cuanto a la redacción del borrador del acta anterior lleva a tratar los siguientes temas:

- Regalos de Navidad. La dirección de la empresa dice que hay jurisprudencia de diferentes opiniones y que abonará el importe de una cena en aquellos centros donde se demuestre que fuera costumbre el realizarla.
- Café. Manifiesta la dirección que a partir de Enero de 2010 quedará suprimido el abono de los gastos de café en todas las instalaciones, excepción hecha de los anteriores centros pertenecientes a RPSP, si se constata documentalmente que era una de las condiciones contractuales.
- Se trata de mejorar todo lo relativo a reuniones, actas, acuerdos, etc. acordándose que se celebrarán, en principio, dos reuniones anuales, tomando como fechas indicadoras el 21 de abril y el 19 de octubre, y en cuanto a las reuniones y las actas adaptar a esta comisión lo regulado en el CISSL.

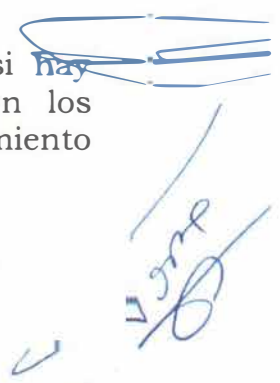
#### Optimización de plantillas.

La representación considera que el proceso que se ha seguido para la optimización de la plantilla no está dentro de la legalidad, que se ha presionado en exceso a los trabajadores para que aceptaran el despido improcedente, que los métodos empleados no se ajustan a lo regulado en España para los despidos objetivos y recuerda que el convenio colectivo no lleva un año aprobado por lo que no es lógico ni congruente hacer esa optimización de plantilla.

José Peñafiel manifiesta que no ve por ningún lado la ilegalidad que se ha mencionado, que no ha habido ningún interés en guardar información y que esta se ha dado tanto a los empleados como a sus representantes. Que tal y como se informó en su momento, era interés de la compañía llevar a cabo el plan de optimización antes de fin de año, y que la dirección ha tenido una actitud correcta en todo momento, si bien el tema, entiende, no es agradable. Que el criterio utilizado ha sido el mismo que se comunicó a los representantes y al que no se puso ningún reparo, de que donde había habido anteriormente algún trabajador expedientado se proponía a este la serie de medidas propuestas, que donde no ha primado la antigüedad, y en algunos casos concretos se estudiaría individualmente.

A la consulta de cuando va la empresa a tomar estas medidas, se contesta que se va a intentar hacerlo antes de finalizar el año.

Se pregunta por parte de la representación social que si ~~hay~~ autorización administrativa o si ha habido acuerdo, que son los procedimientos que vienen en la norma, porque sino que procedimiento se ha seguido.



Se plantea por parte de la representación social que no se puede negociar individualmente con los empleados cuando hay representantes de los trabajadores porque está prohibido por la ley.

La representación social manifiesta que para esta optimización de plantilla no hay motivos económicos, ni organizativos, que no justifica un ahorro, que no se acepta la reestructuración, que al primer despido tendrá una contestación dura, que el traslado forzoso por excedente se ha de aplicar según la normativa laboral o con acuerdo de los delegados de personal, que por la vía de la imposición no se va a ningún sitio, que por la vía del acuerdo, se le reitera a la dirección a que haga una propuesta. Que en caso contrario esta situación puede desembocar en un conflicto colectivo.

La dirección responde lamentando, en primer lugar, el tono utilizado para exponer sus ideas por parte de la representación. También explica que no se ha llevado a cabo un ERE debido al número de personas al que afectaba, criterio que es el que legalmente exige utilizarlo. Manifiesta asimismo que toda la información y documentación sobre el plan de optimización, junto con las propuestas de actuación, fueron entregadas a la representación de los trabajadores con todo detalle, el pasado 18 de noviembre, en aras de buscar junto a los representantes otras alternativas que pudiesen ser aplicables a la situación actual, por lo que no entiende cómo se está hablando de imposición, máxime cuando es intención de la compañía que cada empleado opte a la solución que más le convenga. Vuelve a repetir, por último, que se está abierto a cualquier otra posibilidad que sea planteada por los representantes

#### Acuerdo sobre turnos y jornadas.

Se comentan las posturas iniciales de las dos representaciones, habiendo discrepancia en cuanto al número máximo de jornadas trabajadas seguidas y en cuanto al mínimo de días de descanso seguidos. Se coincide en que entre jornada y jornada ha de haber un mínimo de 12 horas de descanso. Se confirma que cuando en convenio se habla de fines de semana que incluirá el sábado y el domingo.

Desde la empresa se recuerda que el convenio colectivo no lleva un año aprobado por lo que no es lógico ni congruente hacer esa optimización de turnos y jornadas. Así mismo se recuerda que las condiciones deben ser aplicables en todas y cada una de las instalaciones sin que la operativa y la organización del trabajo se vean afectadas.



Se acuerda hacer propuestas por las dos partes, utilizando el correo electrónico, acercando las posturas para llegar a un acuerdo final, que se intentaría firmar en la siguiente reunión de esta Comisión.

### Temas varios.

Se comenta que las nóminas llegan muy tarde a los empleados.

Se presentan una serie de quejas de las revisiones médicas, tales como transporte, gastos, horarios, desviando este tema al CISSL.

Se plantea por la representación social que la asistencia sanitaria sea considerada como tiempo de trabajo efectivo, a lo que la dirección contesta que no se contempla como licencia retribuida en nuestro actual convenio, pero que dan toda la flexibilidad posible para que si se sabe con tiempo suficiente que se comente y así se le cambiará de turno. Se entrega un escrito por parte de la asesoría de Fiteqa - CC.OO. sobre este tema (se adjunta anexo).

Se plantea por la representación social, en cuanto a las garantías sindicales que la dirección está interpretando mal el art. 47.2 en cuanto a que los miembros de la comisión de garantía y del CISSL podrán disponer del día anterior a las reuniones para su preparación u otro día para consultas con técnicos para que esas horas no sean consideradas como del crédito horario.

La representación social se queja de que no se esté aplicando correctamente lo regulado en el convenio colectivo en el tema de los desplazamientos, que no acepta otros acuerdos que los firmados por la representación de los trabajadores y que si la dirección de la empresa quiere hacer una propuesta que considera mejor a los desplazados, que la comente previamente en la comisión de garantía. La dirección solicita que se le digan los casos concretos para poderlos estudiar

### **Acuerdos adoptados**

- Entregar por correo electrónico a la representación los datos de contratación, absentismo y plantilla de 2009.
- Se acuerda convocar dos reuniones de la comisión de garantía.
- Se acuerda enviar propuestas, por e-mail, sobre el sistema de turnos y jornadas y llevarlo a consultas en la siguiente comisión de garantía.

Se da por finalizada la reunión a las 15:30 horas.