

III 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: 10 de marzo de 2.010

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^a Mónica Soria Recas
D. Claudio Martínez Dorr

Por la representación social

D. Josep Soto Sopedra (Por FITEQA - CC.OO.).
D. Diego Perez Corcobado (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. Roser Vila Sala (asesora FITEQA - CC.OO.).

Orden del día

1. Lectura y en su caso aprobación del acta anterior.
2. Aprobar salarios base de cada grupo profesional 2010
3. Bajas por IT.
4. Incidencias ocurridas del 12 al 15 de cada mes.
5. Acuerdos sobre turnos y jornadas.
6. Cap , certificado de aptitud profesional.
7. Día anterior a la reunión de la comisión de seguimiento
8. Temas varios.

Desarrollo de la sesión

Antes del inicio de la reunión, la parte social entrega a la dirección de la empresa un escrito donde solicita a la misma los resultados

económicos del año 2007, así como el coste de los despidos de los trabajadores afectados por la reorganización y optimización de plantillas llevada a cabo por la empresa.

José Peñafiel manifiesta que intentará poner a disposición de la representación dichos balances, lo antes posible, también manifiesta cierta dificultad en conseguirlos ya que vienen de tres empresas extinguidas. Propone también que, en caso de que necesiten con urgencia dichos balances, la representación los tiene a su disposición en el Registro Mercantil, al ser públicas las cuentas de las tres empresas, Sobre los costes empresariales les informa que estarán en las cuentas anuales, incluyendo también los de las indemnizaciones abonadas; en cuanto dichas cuentas estén aprobadas se pondrán a su disposición. Por último, les informa que la previsión y tipos de contratación previstas para este año serán similares a las del año pasado, salvo que haya aumentos de volúmenes no previstos, en cuyo caso se aumentarán las contrataciones, atendiendo a las necesidades particulares de cada instalación.

Lectura y aclaraciones del acta anterior.

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

- Aclaración del redactado.
- A petición de la parte social se cambia la frase de en caso contrario se amenaza con movilización por (un conflicto colectivo) ya que la parte social considera en la reunión pueden haber diferentes comentarios pero en realidad solo
- hay un portavoz que es quien da fe al redactado.
- Café. La parte social considera que esta suficientemente
- demostrado documentalmente el uso y disfrute de esta garantía personal y condiciones especiales que tienen los trabajadores de Valencia, Girona , Reus y Vitoria , en cualquier caso al no llegar a un acuerdo en este tema la empresa decide prorrogar el café hasta octubre del 2010
- y volver a negociar en la próxima reunión de la comisión de seguimiento dicho tema.
- Después de estas aclaraciones se aprueba el acta anterior
- del 11 de diciembre.
-

e acuerda aprobar los Salarios base de cada grupo 2010

1-Técnicos: 25.679,40 €/brutos anuales.

2-Supervisores: 25.473,96 €/brutos anuales

3-Operadores abastecedores

Nivel de entrada: 19.408,49 €/brutos anuales.

Nivel básico: 19.990,90 €/brutos anuales.

4-Operarios

Nivel de entrada: 17.559,57 €/brutos anuales.

Nivel básico: 18.086,52 €/brutos anuales.

5-Administrativos: 18.489,17 €/brutos anuales.

Plus de festividad para el año 2010= 35,33 €/brutos día.

Plus de flexibilidad para el año 2010= 1.848,92 €/brutos anuales.

Plus de turnicidad para el año 2010= 1.232,61 €/brutos anuales.

Plus de mando para el año 2010= 27,26 €/brutos día

Valor unitario por hora nocturna 2010

- Supervisores: 3,59 €/brutos hora.
- Operadores Abastecedores:
 - Nivel de Entrada: 2,74 €/brutos hora
 - Nivel Básico: 2,82 €/brutos hora
- Operarios:
 - Nivel de Entrada: 2,48 €/brutos hora
 - Nivel Básico: 2,55 €/brutos hora

Hora extra 2010 =

- Supervisores: 22,28 €/brutos hora
- Operadores Abastecedores: 16,98 €/brutos hora
- Operario: 15,36 €/brutos hora

Bajas por IT

La parte social manifiesta que en algunos trabajadores no se le computan el 100x100 de los pluses de turnicidad y flexibilidad y que en la mayor brevedad posible se subsane dicha anomalía.

Por parte de la dirección se informa que se ha regularizado y se está introduciendo en el sistema informático y que espera que no vuelva a pasar mas esta incidencia.

Incidencias ocurridas del 12 al 15 de cada mes

La parte social explica que en algunas instalaciones las incidencias ocurridas del 12 al 15 de cada mes no se comunican al servicio administrativo de la empresa por parte del responsable de la instalacion y no se cobran hasta el siguiente mes por lo que pide que se subsane lo antes posible este tema para poder cobrar las incidencias en el mismo mes que se realizan.

La dirección responde que se van a poner los medios para que no vuelva a ocurrir, aunque se insta a la representación que entienda que en instalaciones con mucho personal y alto índice de rotación es altamente fácil un control tan exhaustivo. Se hace constar también que en ningún caso nadie se ha quedado sin cobrar sus incidencias

Acuerdos sobre turnos y jornadas

La parte social presenta las siguientes propuestas sobre jornadas y turnos: 12 horas de descanso mínimo entre turno y turno.

5 jornadas nocturnas de trabajo como máximo

6 jornadas diurnas de trabajo como máximo

48 horas de descanso semanal

Tal como refleja en la anterior acta del 11 de diciembre la parte social y la empresa se emplazaron a seguir haciendo propuestas sobre jornadas en la reunión del 10 de marzo la parte social le presentó a la empresa estas propuestas en la comisión de seguimiento , ya que la misma considera que las jornadas y turnos tienen que estar regulados tal como dice el convenio colectivo (La comisión de garantía fijará de común acuerdo, criterios generales para la confección de los cuadrantes mensuales (máximos de días trabajados consecutivos , descansos mínimos entre turno y turno etc. También queremos dejar claro que por la parte social en el redactado de jornadas y turnos pusimos alguna clausula de cierta flexibilidad para aquellas instalaciones que tienen un sistema de jornada satisfactorio tanto para los trabajadores como para la empresa la sigan manteniendo , prácticamente no se llevo a ningún acuerdo excepto que el descanso mínimo entre turno y turno sería de 12 horas y al finalizar el trabajador el turno de noches tendría un descanso mínimo de 48 horas siempre que no exista una causa o incidencia y no se pueda cumplir el correspondiente descanso , en este caso la empresa informará y dará participación al delegado de personal o de comité de dicha instalacion para que la situación se normalice lo antes posible , en cualquier caso sobre este tema vemos por parte de la empresa poca participación para llegar a unos acuerdos satisfactorios para las dos partes. La dirección no comparte, evidentemente, dicha apreciación y pone también sobre la mesa las complicaciones que existen para adaptar unos acuerdos generales sobre turnos y jornadas, algo en lo que ya se empezó en la negociación del convenio, y que es debido en gran parte a la gran diferencia entre unos centros y otros, habiendo incluso acuerdos votados por los propios empleados en algunos centros que contradicen lo que aquí se presenta, por lo que insta a la representación a ser más realista en las propuestas, ya que si no se va a aprobar algo que tenga más excepciones que regla general. En cualquier caso, la Dirección propone que las horas se comiencen a contar desde que termina el turno y no desde el día siguiente, por lo que una persona que, por ejemplo, sale a las 14:00hs de un lunes y descansa 48 hs, podría entrar el miércoles a partir de las 14:00hs, teniendo en cuenta que el alargamiento de las jornadas de descanso incide directamente en el número de días trabajados por mes y consecuentemente en las jornadas anuales, haciendo que en algunos casos hubiese que romper la continuidad del cuadrante de forma que el personal recuperase estas horas.

En este sentido hemos acordado a seguir negociando el tema de jornadas los dos próximos meses por emails y la voluntad de las dos partes es tener un texto consensuado lo antes posible.

Cap , Certificado de aptitud profesional

La parte social solicita a la empresa que se haga cargo del coste económico del Cap al igual que el ADR.

Jose Peñafiel manifiesta que en principio, no se plantea por parte de la empresa de abonar el CAP, pero estudiara la posibilidad de si se podría utilizar el crédito para la formación para hacer los cursos a través de las bonificaciones de la Fundación Tripartita, una vez visto si quedase remanente tras la aprobación del Plan de Formación de la empresa.

Dia anterior a la reunión de seguimiento

Se plantea por parte de la representación social que el día anterior a la reunión del CISS y la comisión paritaria de seguimiento el tiempo dedicado a la participación, consulta etc. sea considerado como tiempo efectivo de trabajo, por tanto si se está de descanso semanal , vacaciones , permiso, etc. , se cambiará el día de libranza.

Desde la empresa se propone que las dos Comisiones Ordinarias se unan con las del Comité de Seguridad y Salud, considerándose en este caso como tiempo de trabajo el día de de antes y el de las reuniones. Aquellos empleados que estén en ambas comisiones sólo tendrán un día previo y obviamente el de la reunión.

Para las extraordinarias únicamente computará como tiempo de trabajo el día de la reunión, no devengando crédito sindical.

Todo esto será aplicable después de la reunión del 10 de marzo de 2010. A la parte social le parece bastante razonable la propuesta de la empresa.

Temas varios.

Se comenta por la parte social que el pago del plus de mando es por jornada completa y que no se puede fraccionar ni pagar en horas.

Por parte de la Dirección se responde que se intentarán hacer los turnos completos o no hacerse.

Desde la parte social solicita a la empresa que en todas las instalaciones que tenga el delegado de personal o de comité tenga acceso a todas las incidencias como: horas extras, pluses de mando, etc. ya que no todas las incidencias quedan reflejadas en el cuadrante mensual.

La empresa considera que hay trabajadores que tienen el derecho a a protección de datos pero que se puede crear unas carpetas donde refleje dichas incidencias y que solo tengan acceso los delegados. bién recuerda a los delegados el deber de sigilo profesional con el

que cuentan para los temas relativos a su representación, y más en este caso, ya que hay empleados que no quieren que sean públicas sus incidencias

Se solicita a la empresa que en algunas instalaciones como la de Ibiza no se entregan las copias básicas al delegado de comité.

La empresa responde que se hablará/aclarará el tema con el jefe de instalación.

La representación social se queja que en alguna instalación como en Palma cuando el responsable de dicha instalación solicita un cambio de descanso a algún trabajador, no respeta el mismo turno del que tiene que sustituir por lo que la representación social solicita a la empresa que cuando se de esta circunstancia se contabilice cambio de turno y desplazamiento de descanso.

La empresa responde que se han de ver los casos de forma individual, e insta otra vez a que no se generalice lo que sólo ha ocurrido una sola vez. En el caso aquí expuesto fue un cambio de turno, cuya entrada se retrasó una hora en aplicación de los turnos solapados existente en el actual Convenio. De esta forma la empresa entiende que hay un solo cambio de turno, pero en ningún caso, además, un desplazamiento de descanso

Por último la dirección de la empresa informa que AENA tiene la potestad de solicitar en cualquier momento, el carnet de conducir en vigor y, en nuestro caso, el ADR. En caso de que el empleado no lo tenga porque se lo hayan retirado ó no lo tenga en vigor, AENA puede sancionar económicamente a SLCA y retirar puntos o el PCP al trabajador que no cumpla estas pautas. Por tal motivo es intención de la empresa, junto con los delegados sindicales, emitir una comunicación interna a la plantilla indicando esta situación e informando que aleatoriamente la empresa puede solicitar al personal, las veces que sean necesarias, que le presente al Jefe de Instalación o a quién este designe, los carnets de conducir y ADR, para observar que están en posesión de ellos y que están en vigor, para prevenir cualquier tipo de sanción desde AENA hacia la empresa y posterior retirada de puntos o PCP al trabajador.

acuerdos adoptados

- Se acuerda enviar propuestas, por e-mail, sobre el sistema de turnos y jornadas y intentar llegar a un acuerdo satisfactorio lo antes posible.
Se acuerda que las reuniones del CISS y de seguimiento e interpretación se hagan en días seguidos, de forma que se considere en este caso como tiempo de trabajo el día de antes y el de las reuniones. Aquellos empleados que estén en ambas comisiones sólo tendrán un día previo y, obviamente, el de las reuniones.

Para las extraordinarias únicamente computará como tiempo de trabajo el día de la reunión, no devengando crédito sindical.

-
- Se acuerda comprobar que se entregan las copias básicas en Ibiza y en todas las instalaciones.
- Por otro lado la empresa en la medida de lo posible intentara que el desplazamiento de descanso coincida con el turno del trabajador sustituido y en caso de no poder llevarlo a cabo se informara al delegado de personal o comité de la correspondiente instalación.
- Se acuerda que una vez publicado el cuadrante mensual cualquier incidencia como cambio de turno, desplazamiento de descanso etc.
- se le informará al delegado de personal o de comité la necesidad por parte de la empresa de realizar dichos cambios.
- También se acuerda que cuando a un trabajador tiene en cuadrante que trabaja y se le cambia por un día libre, siempre contara como cambio de descanso.
- Se acuerda por parte de la empresa entregar a la parte social los datos económicos del 2009 así como el coste de los despidos ocurridos en ese año en las cuentas del 2010 y entregar los datos económicos del año 2007.
- Se acuerda pasar las incidencias ocurridas hasta el día 15 como se está haciendo hasta la fecha.
- Se acuerda que, como Norma General, el descanso aconsejable a la salida de un turno de noche será de 48 horas. En caso de imposibilidad de respetar ese descanso se le notificará al delegado de personal de dicha instalación.

Se da por finalizada la reunión a las 14:30 horas.