

IV 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: 20 de octubre de 2.010

Inicio sesión 10:00 horas

Asistencia

Asistentes:

Por la dirección de la empresa:

D. José V. Peñafiel García.
D. José Alberto González Ferro.
D^a Mónica Soria Recas
D. Claudio Martínez Dorr

Por la representación social

D. Josep Soto Sopedra (Por FITEQA - CC.OO.).
D. Diego Pérez 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. Eladio Gordillo García (asesor FITEQA - CC.OO.).
D. Jesús Alcalde Atienza (asesor FSIQ - CGT)

Orden del día

- 1-Lectura y aprobación del acta anterior.
- 2-Jornadas y descansos.
- 3-Consensuar los índices de absentismo con la empresa.
- 4-Preferencia en vacantes de nuevas aperturas en SLCA. SL.
- 5-Desplazamientos de menos de 50km entre aeropuertos.
- 6-Dejar definitivamente instaurado el café y la leche.
- 7-Pagar la empresa una cena a todos los empleados de SLCA.SL.
- 8-Repertir IPC 2010 de pluses en salario base.
- 9-Creación comisión estudio de la variable o incentivo comercial.
- 10-Estabilidad de empleo en diferentes compañías del mismo grupo.
- 11-Cuentas del año 2010 y previsión del 2011.
- 12-Coste económico de la reorganización.
- 13-Fecha de antigüedad fijos discontinuos actualizar la misma.

Desarrollo de la sesión

Antes del inicio de la reunión, la dirección de la empresa por medio de Jorge Pina (Director Financiero) hace un adelanto de los datos económicos empresariales, tanto del coste de la reorganización como de las cuentas del 2010, tal y como solicita la parte social en los puntos del orden del día 11 y 12 respectivamente. La empresa hace entrega a la parte social de unos documentos donde explica detenidamente todos los datos económicos de la empresa. Obviamente la parte social considera que necesita más tiempo para estudiar dichos datos económicos así se le informa a la empresa. Estos datos se le enviaron a la parte social el viernes anterior a la reunión sin tiempo material para ser estudiados. En cualquier caso si hubiera alguna duda sobre los mismos la parte social se lo comunicaría a la empresa para la correspondiente aclaración. La empresa puntualiza que, en cumplimiento del Convenio, corresponde a la representación sindical indicar los asuntos a tratar en la Comisión, y que en esta ocasión no se le hizo llegar el orden del día hasta el pasado 6 de octubre por la tarde, y que teniendo en cuenta el puente del 12 de octubre han contado con una semana escasa para preparar la documentación solicitada. Por ello solicita a la representación sindical una mayor antelación en el futuro para la preparación de las reuniones, si se quiere contar con tiempo suficiente para ambas partes

Se le comunica a la empresa que las cuentas anuales deben ser un fiel reflejo de la realidad de la empresa, y que en las mismas no se puede hacer constar la frase que aparece en la página 29 de las mismas que dice literalmente: "Acuerdo con los agentes sociales para la realización del Plan de Optimización de recursos por instalación". En este punto se le recuerda que los agentes sociales nunca llegaron a un acuerdo con la dirección de la empresa, es mas siempre mostraron una postura contraria a esta optimización, habiéndole planteado otras alternativas que la empresa en algunas instalaciones no tuvo a bien tener en cuenta. La empresa recuerda que todas las iniciativas planteadas fueron estudiadas, y su aplicación se intentó llevar a cabo centro a centro, sin que fuera posible su aplicación de forma global, por lo que se tuvo que llegar a acuerdos individuales con las personas y agentes afectados. La parte social no tiene constancia de que se llegara a ningún tipo de acuerdo individual con personas y agentes afectados en ninguna de las instalaciones, mas bien fueron despidos reconocidos como improcedentes por parte de la empresa. Y solicitamos que se nos informe por escrito de los acuerdos individuales a los que se llegaron, en que instalaciones y con que representantes, para que se adjunte al acta.

La empresa recuerda que las comunicaciones individuales se hicieron en presencia de los representantes de los trabajadores, en todos los casos que así se solicitaron. También recuerda que todos los acuerdos individuales se hicieron en base al cuadro de alternativas que se comunicó a la representación de los trabajadores el pasado 18 de noviembre de 2009, y del que por supuesto no se tiene ningún inconveniente en adjuntar al acta

La parte social apunta que nunca aceptó las alternativas que planteó la empresa, porque no se le justificó ni económica, ni técnica ni organizativamente esa reestructuración

Lectura y aprobación del acta anterior.

Se aprueba y firma el acta del 10 de marzo del 2010

Jornadas y descansos

-Tal como refleja en la anterior acta del 10 de marzo la parte social y la empresa se emplazaron a seguir haciendo propuestas sobre jornadas y descansos; después de varios meses de negociación parece ser que la parte social y la empresa estamos llegando a un texto genérico satisfactorio para ambas partes. La voluntad de ambos es tener el texto consensuado lo antes posible, y en el caso de acuerdo se haría un anexo al acta que se firmaría en la próxima reunión de la comisión de garantía, en cualquier caso estamos todos trabajando para cumplir dicho objetivo.

-Con respecto a este punto, la parte social hace mención de que en Ibiza, aunque no hay ningún tipo de incumplimiento en los cuadrantes, éstos pueden ser mejorables.

-La empresa indica que no tiene conocimiento de ninguna alegación o sugerencia por escrito en Ibiza de este tema en concreto, pero propone que se continúen haciendo los cuadrantes como hasta ahora y que si existe alguna discrepancia entre la parte social y el jefe de instalación se pongan por escrito, las alegaciones al cuadrante.

- La parte social transmite su preocupación por la situación concreta que se está viviendo en la instalación de Palma y se ofrece a la dirección de la empresa para resolver los problemas existentes con el cuadrante en esta instalación a la mayor brevedad. La empresa propone solucionar el caso concreto de Palma de Mallorca después de que se firme el texto genérico y se compromete a tener con ellos una reunión dentro del mes y medio siguiente a la firma del texto genérico de jornadas, para tenerlo de base para solucionar los posibles problemas que puedan existir o surgir sobre este tema.

-Se hacen unas puntualizaciones acerca del exceso de jornadas, que son incluidas en el borrador del texto.

Consensuar la parte social los índices de absentismo con la empresa.

Después de haber sido informada la parte social sobre los índices de absentismo por parte de dirección de la empresa, que según esta, en el primer trimestre del año 2010 este índice es del 3,3%, la parte social no esta de acuerdo con la dirección de la empresa en algunos baremos que se utilizan para calcular dicho índice como por ejemplo: Licencias retribuidas, que comprenden, cambios de domicilio, visitas médicas, etc. Ya que no tiene sentido conceder unas licencias y después computar las mismas para el cálculo del índice de absentismo. Al igual que expresa su malestar porque la empresa estabiliza el calculo de dicho índice los



seis primeros meses de las bajas de larga duración, cuando en el artículo 26 del I Convenio de la empresa dice que las bajas de larga duración no se contabilizan para el cálculo de dicho índice. (Ya que consideramos que los 6 meses anteriores no deberían de contabilizarse, así se lo expresamos a la empresa) y de todas formas se le comunica a la dirección de la empresa que se estudiaremos este tema en las asesorías jurídicas de los diferentes sindicatos presentes en esta mesa de seguimiento.

José Peñafiel responde que la aplicación de los diferentes supuestos se ajusta literalmente a lo estipulado en el art. 26 de nuestro convenio colectivo, tanto en lo referente a licencias retribuidas, como a las IT de larga duración. Sin embargo, y a expensas de lo que se decida en las asesorías jurídicas de los diferentes sindicatos, la empresa podría hacer algún tipo de propuesta en este sentido siempre dentro de la comisión de seguimiento tal y como avanzó, como muestra de buena voluntad por parte de la dirección.

Vacantes en nuevas instalaciones y actuales.

La parte social solicita a la empresa, que todos los empleados de SLCA.SL, tengan preferencia en ocupar las posibles vacantes o puestos de trabajo en todas las nuevas aperturas y al igual en las ya existentes en la misma. Obviamente sin pérdida de antigüedad ni salario del empleado.

José Peñafiel responde que esa ha sido en todo momento la voluntad de la empresa, tal y como quedó demostrado en el Plan de Optimización, y añade que tendrán preferencia pero que siempre se deberían cumplir una serie de condiciones.

1º No serán considerados en ningún caso desplazamientos temporales.

2º La última palabra del posible traslado y las condiciones del mismo la tendrá siempre la empresa.

3º Se considerará un derecho preferente, pero nunca una garantía automática

4.- Se incorporará a los turnos, categoría y retribuciones del lugar de destino, independientemente del lugar de origen

Primero se publicara una circular informativa en los tableros de anuncios en las instalaciones y deberán de seguir el procedimiento para solicitar el cambio voluntario.

Desplazamientos de menos de 50 km entre aeropuertos.

La parte social manifiesta a la empresa la necesidad de promover un acuerdo para aquellos trabajadores que sus instalaciones están a menos de 50km entre aeropuertos tengan las mismas condiciones económicas en caso de desplazamiento al igual que los que están a más de 50km.

José Peñafiel responde que es tal como se recoge en el Estatuto de los trabajadores, lo que tiene su lógica en los posibles trastornos que se pudieran causar a los empleados, cosa que no ocurre en los desplazamientos de menos de 50kms. Sin embargo y dado que se ha planteado el caso, la empresa esta dispuesta a estudiar, y exclusivamente para aplicar en los posibles e hipotéticos desplazamientos de la plantilla de la instalación de Sabadell al aeropuerto de El Prat (BCN) ante la posibilidad de que la empresa obtenga la adjudicación de operar en dicho aeropuerto, el pagar solo y exclusivamente la mitad de una dieta diaria. Nunca se abonará kilometraje, ya que puede darse el caso de que el empleado viva más cerca del aeropuerto de El Prat que de su centro de trabajo (aeropuerto de Sabadell) .

Claudio Martínez considera que hablar de casos hipotéticos en estos momentos es algo prematuro, y propone plantearlo cuando llegue el caso. La parte social responde que efectivamente es prematuro pero considera que debe de ir tratándose dicho tema ya que es una inquietud generalizada entre el colectivo de trabajadores de la instalación de Sabadell. Se queda así en que se estudiará su posible aplicación exclusivamente en el caso antes expuesto

Dejar definitivamente instaurado el café y la leche

Tal como ha ido reflejando la parte social en anteriores actas solicitamos de una manera definitiva que en aquellas instalaciones que tenían consolidado el derecho del café y la leche antes de la fusión de las tres empresas quede de una vez por todas instaurado definitivamente , y que las comprenden Vitoria, Valencia, Gerona, Reus.

José Peñafiel responde como en anteriores actas que no considera como derecho consolidado este tema, y por otra parte reconoce la posibilidad de que en Vitoria y Gerona fueran posibles clausulas de contratación. Por otro lado la empresa tiene conocimiento que en Reus actualmente no lo están solicitando, y que en Valencia se tomara una decisión sobre la instauración del mismo antes del 1 de Enero del 2011.

Diego Pérez representante de los trabajadores de la instalación de Valencia manifiesta que el pago del café y la leche lo han tenido siempre gratuito por la empresa , por lo tanto considera que es un derecho consolidado , en cualquier caso espera que se solucione en favor de los empleados de dicha instalación en la fecha propuesta por la empresa .

Pago de la cena de Navidad a todos los empleados de SLCA.SL.

La parte social solicita a la empresa que se haga cargo del coste económico de una cena de navidad para todos los empleados de SLCA.SL.

José Peñafiel responde que la empresa abonara la cantidad de entre 15 y 20€ por persona que asista a la cena de Navidad , pero que no habrá ningún tipo de compensación para los empleados que no asistan a dicha cena , y que dicho abono será sólo para aquellas instalaciones que así lo soliciten , también quiere hacer hincapié que por parte de la empresa existe la voluntad de que cada año se sigan realizando , pero que no tienen carácter obligatorio o de derecho consolidado .

La parte social agradece el detalle del pago de una cena por parte de la empresa. La parte social considera que la cantidad podría ser superior entorno a los 25-30 euros, y le recuerda a la empresa que el día que se realiza la cena o comida, hay compañeros que por ser nuestro trabajo como es no pueden asistir por estar trabajando y proponen que se tenga algún tipo de detalle con ellos. Y considera que en estas fechas tan especiales es importante que se reúnan la mayoría de los trabajadores para una buena relación colectiva , por otro lado la parte social considera que debería ser de carácter obligatorio debido que en el acta del 15 de julio del 2009 ya lo consideraba un derecho consolidado según jurisprudencia redactado por la empresa , en cualquier caso la voluntad de la parte social para nada es judicializar este tema y simplemente que todos los empleados de SLCA.SL, podamos celebrar las cenas de Navidad durante muchos años. La empresa comparte este último deseo, y puntualiza que en ningún acta se ha recogido la cuestión de las cenas de navidad, y que en cualquier caso siempre ha considerado los temas previos al convenio como derechos a extinguir, con lo que se reafirma en su carácter no obligatorio ni consolidado

IPC 2010 distribución del mismo en salario base.

Se plantea por parte de la representación social la posibilidad de trasladar la posible subida del IPC del 2010 en los pluses de flexibilidad y turnicidad al salario base tal como se expreso verbalmente a la empresa durante la negociación del 1º convenio colectivo de SLCA.SL.

Lo cual Mónica Soria comenta que en nombre de la empresa no hay nada previsto acerca de ello, al no estar recogido en convenio colectivo, sin embargo se hará la consulta a las personas por parte de la empresa que negociaron en su momento el convenio colectivo.

Antonio Torre solicita a la empresa que actualice o quede reflejada la subida del IPC en los cambios de descansos y cambios de turno ya que están congelados desde el 2008 y no entiende por que no tiene que tener la correspondiente subida salarial como los demás conceptos fijos y variables, al entender que estos conceptos están recogidos el la subida pactada en el articulo 15 del Convenio Colectivo que dice textualmente "Con efectividad 1.º de enero de 2009, se incrementarán los Salarios Base brutos y el resto de conceptos salariales establecidos en el presente Convenio, en un porcentaje igual al registrado como aumento del Índice de Precios al Consumo experimentado en el año inmediatamente anterior más un 0,2%; para el año 2010 el aumento del Índice de Precios al

Consumo experimentado en el año inmediatamente anterior más un 0,3%; y para el año 2011, el incremento del Índice de Precios al Consumo experimentado en el año inmediatamente anterior más un 0,4%.”

A lo cual José Peñafiel se compromete a estudiarlo, y dar respuesta mas adelante, al no traerla preparada ya que no estaba en el orden del día.

Creación comisión estudio de la variable o incentivo comercial

La parte social comunica a la empresa la necesidad de crear una comisión mixta, formada por dos miembros de la parte social que serán Antonio Torre secretario general de la sección sindical de UGT en SLCA.SL. y Diego Pérez delegado de personal de Valencia de CCOO, ambos miembros de la comisión paritaria de seguimiento en SLCA.SL.

José Peñafiel aclara que es una disposición del propio convenio por lo que no hay inconveniente en su constitución para el estudio de un posible incentivo comercial, también puntualiza que se ira trabajando mediante correos electrónicos con los dos miembros propuestos por la parte social.

Estabilidad de empleo en diferentes compañías del mismo grupo

La parte social propone llegar a algún tipo de acuerdo con BP y Repsol para que los empleados de SLCA, puedan optar a las posibles vacantes que pudieran existir en ambas compañías.

La empresa deja claro que no son empresas del grupo y que SLCA es una empresa independiente y como tal no puede influir ni tener acuerdos con las mismas, pero de una manera informal la empresa lo máximo que podría hacer es enviar los currículos a ambas compañías para que promuevan en el seno de BP y Repsol dicha posibilidad, aplicable a todos los empleados de SLCA. Pero insta al mismo tiempo a la representación de los sindicatos aquí presentes, y también representados en dichas compañías a que promuevan en el seno de los Comités de BP y Repsol, la posibilidad de continuidad en ellas para los empleados de SLCA

Fecha de antigüedad de fijos discontinuos

José Tur reclama a la empresa que actualice en la nomina de los empleados fijos discontinuos, la antigüedad del primer contrato celebrado con la empresa, ya que actualmente las nominas no reflejan dicha antigüedad.

Mónica Soria aclara que actualmente sí reflejan la antigüedad real de los FD. Que la fecha del primer contrato no es ni coincide con la antigüedad

de los mismos, ya que estos empleados no están dados de alta todo el año, si no en temporadas estivales, por lo que si pusiéramos fecha del primer contrato el sistema informático que utiliza la empresa para confeccionar las nominas, cambiaría el nivel de entrada por el nivel básico antes de que estos empleados llevaran 4 años trabajando, por ejemplo.

En este sentido la empresa propone que cuando se entreguen los finiquitos de final de contrato a los fijos discontinuos se especifique la fecha del primer contrato y la fecha de antigüedad. Asimismo se compromete a que cualquiera de estos empleados que lo necesite y lo solicite, se le entregará un certificado o documento donde reflejará y diferenciará ambas fechas.

Ruegos y preguntas

Josep Soto pregunta a la empresa como esta el tema del CAP, ya que en la ultima reunión de seguimiento del 10 de marzo no acabo de concretarse el pago del mismo por la empresa.

Por parte de la dirección se responde que se seguirá estudiando ya que la información que nos han proporcionado las autoescuelas no es definitiva. Asimismo se resalta que por parte de la empresa no hay obligación en abonar el CAP no así el ADR, pero que en cualquier caso se seguirá estudiando si es viable el pago del mismo.

Se solicita a la empresa que en algunas instalaciones se sigue sin dar información a los delegados de las incidencias ocurridas como: cambios de turnos, cambios de descansos, etc. por lo que solicitamos subsanar dicha anomalía, al igual que los cuadrantes se tienen que entregar el 15 de cada mes tal como refleja el art. 23 del convenio colectivo, ya que hay alguna instalación que no se cumple dicho articulo.

La dirección responde que si los delegados están solicitando las incidencias el día 12 de cada mes, es posible que hasta el 15 puedan existir cambios, pero que en todas las instalaciones está a disposición de los delegados una carpeta donde se archivan las incidencias que se mandan para el abono de la nomina.

Respecto al tema de entregar los cuadrantes el día 15 de cada mes la parte social hace especial mención al caso aislado de Palma de Mallorca, a lo cual Alberto González en nombre de la empresa responde que se les está entregando con más de un mes y medio de antelación dichos cuadrantes, por lo que no entiende y considera totalmente injustificado el motivo del malestar.

A lo cual la parte social responde la necesidad de celebrar una reunión entre la empresa y la parte social en Palma para poder aclarar este tema y otros tantos, pero que en el tema de los cuadrantes hay que cumplir el art 23 del convenio colectivo. La empresa se reafirma en su deseo de mantener la reunión en PMI, una vez se tenga firmado el acuerdo global, y puntualiza que en dicha instalación se aplica escrupulosamente el

Convenio Colectivo, incluido su art 23, algo que queda demostrado porque todas las anotaciones a los cuadrantes por parte de los representantes se refieren a mejoras en los mismos, pero no a incumplimientos.

La parte social pregunta a la empresa que planes de futuro tiene previsto para los siguientes meses y años.

José Peñafiel da una explicación general acerca de la situación actual y los planes de futuro, que pasan especialmente por la concesión por parte de AENA de los contratos de suministros de Madrid y Barcelona y que hasta la fecha no ha salido licitación de ninguno de ellos.

La parte social esta a la espera de tener mas datos o información sobre las subrogaciones para hacer una propuesta o solicitar a la empresa información de dicho tema, por lo cual no se plantea nada a la misma en subrogaciones, ya que este punto en particular quedaba reflejado en ruegos y preguntas de los puntos del orden del día presentado a la empresa.

Diego Pérez manifiesta su malestar a la empresa por la circular informativa que esta colgada en el tablón de anuncios de Valencia, donde habla de acuerdos sobre absentismo con la comisión paritaria de seguimiento cuando en realidad fue una información o comunicación de la empresa a dicha comisión, es por ello que pide que se retire dicho folleto informativo del tablón de anuncios ya que no refleja la veracidad de los hechos.

La empresa responde que si va a constar en acta el malestar por la nota informativa, quiere que dicha nota se adjunte al acta, ya que todo lo que en ella se recoge es totalmente cierto, y para ello la empresa se remite a la 1ª acta de la comisión paritaria 15 de julio del 2009 donde queda constancia que la tasa de absentismo se haría al semestre siguiente del producido. Es por ello que no ve la necesidad de retirar dicha circular informativa del tablón de anuncios.

A lo cual la parte social responde que efectivamente en dicha acta se acuerda que el abono del complemento por IT se cobrara a partir del primer día del siguiente semestre, no queda claro el supuesto de haberlo superado, pero aceptamos la misma formula, posiblemente la redacción del texto de la circular informativa en Valencia es algo difusa o puede confundir ya que en la misma no refleja fecha de la correspondiente acta del 15 de julio del 2009 así como tampoco refleja el acuerdo que corrobora por parte de la parte social los índices de absentismo de este segundo semestre, en cualquier caso la parte social considera que seria importante que la empresa antes de sacar cualquier comunicado, que pueda implicar de una manera directa o indirecta a la representantes de los trabajadores existentes en la comisión de garantía, dicha nota informativa este consensuada entre ambas partes, de este modo seguramente se evitarían malos entendidos. La empresa está de acuerdo en este último punto, ya que RRHH así lo ha hecho siempre, y más concretamente esta nota

informativa la envió vía mail a los dos delegados sindicales antes de su publicación en los tablones. De la misma forma, la empresa solicita a la representación que le hagan llegar los comunicados que pretendan publicar, antes de hacerlos efectivos, cosa que ahora mismo no se está haciendo.

Los delegados no reconocen haber recibido el correo antes de haberse puesto en los tablones. La dirección de la empresa solicita que se adjunte al acta los dos correos, tanto el de comunicación a los delegados sindicales como el de comunicación a las instalaciones.

Comunicaciones entre Empleados y JI

Se hace constar por parte de la empresa el malestar que está causando en las plantillas la comunicación por parte de algunos empleados de incidencias que afectan a los cuadrantes, una vez que estos ya han sido publicados, tales como licencia de matrimonio o crédito sindical. Se propone que las ausencias que se vayan a producir se comuniquen al JI con un mes de antelación y, en cualquier caso, antes de que se publiquen los cuadrantes. Obviamente, quedan exceptuados los casos de fuerza mayor e impredecible. Se intenta así evitar al máximo los inconvenientes que se puedan causar a las plantillas.

La parte social entiende y comparte que para evitar que estos hechos puedan derivar en perjuicio de las plantillas, se de conocimiento de las ausencias al JI lo antes posible. Pero no es participe de instaurar la norma propuesta el la cual se dice que las ausencias que se vayan a producir se comunicaran al JI con un mes de antelación y, en cualquier caso, antes de que se publiquen los cuadrantes. Aunque como hemos dicho anteriormente entendemos el problema y pondremos de nuestra parte para que las ausencias que se vayan a producir se comuniquen cuanto antes al JI.

Acuerdos adoptados

-Se acuerda enviar la propuesta definitiva sobre jornadas para acabarla de consensuar entre la parte social y la empresa lo antes posible.

-La dirección de la empresa informa sobre el índice de absentismo del primer trimestre del año 2010.

-Por otro lado la empresa se compromete dar preferencia a posibles vacantes en la apertura de nuevas instalaciones y en las ya existentes a todos los empleados de SLCA.SL, con las siguientes condiciones.

1º No serán considerados en ningún caso desplazamientos temporales.

2º La última palabra del posible traslado y las condiciones del mismo la tendrá siempre la empresa.

3º Se considerará un derecho preferente, pero nunca una garantía automática

4º Se incorporará a los turnos, categoría y retribuciones del lugar de destino, independientemente del lugar de origen

-También se acuerda estudiar que exclusivamente para los posibles e hipotéticos desplazamientos de la plantilla de la instalación de Sabadell al aeropuerto del Prat (Barcelona) y en caso que la empresa obtenga la adjudicación de operar en dicho aeropuerto, el pagar la mitad de una dieta diaria recogida en el art. 35 del convenio colectivo nunca se abonara el km.

-Se acuerda dejar definitivamente instaurado el derecho al café y la leche para todos los empleados en las instalaciones de Gerona y Vitoria, con la dotación económica actualmente aprobada. Por otra parte la empresa se compromete con la instalación de Valencia que antes del 1 de enero del 2011 contestara a la misma el correspondiente pago del café y la leche.

-Se acuerda que la empresa abonara esta navidad el pago de una cena a todos los empleados de las instalaciones de SLCA.SL que lo soliciten. Por valor de entre 15 y 20€ esta cena se celebrara en navidad y se hará efectivo el pago de la misma exclusivamente a todos los empleados que asistan a la cena. Por parte de la empresa existe la voluntad de que cada año se siga realizando, pero que no tienen carácter obligatorio o de derecho consolidado.

-Se acuerda crear una comisión mixta para el estudio de la variable o incentivo comercial, que por la parte social estará formada por: Antonio Torre secretario general de UGT. y Diego Pérez delegado de personal de Valencia, ambos miembros de la comisión paritaria de seguimiento. Por parte de la dirección se comunicara sus miembros mas adelante.

-Se acuerda hacer unos certificados siempre que lo solicite el trabajador o bien en los correspondientes finiquitos de finalización de contrato la fecha del primer contrato de fijos discontinuos celebrado entre trabajador y empresa.

-Se acuerda realizar una reunión en Palma, la empresa con los representantes de los trabajadores de la misma, para tratar el siguiente tema de Jornadas. Esta reunión se realizara como máximo, dentro del mes y medio siguiente a la firma del texto genérico, para tenerlo de base y solucionar los posibles problemas que puedan existir en dicha instalación.

Se da por finalizada la reunión a las 15:00 horas del día 20 de octubre del 2010.







