

V 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: 14 de abril de 2.011

Inicio sesión 10:00 horas

Asistencia

Por la dirección de la empresa:

D. José V. Peñafiel García.

D. Eduardo Santin.

D^a Mónica Soria Recas

D. Alberto Gonzalez Ferro

Por la representación social

D. Mario Perez Álvarez(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. Jenaro Prendes (asesor FIA- UGT).

Orden del día

- 1- Revisión y aprobación del acta anterior.
- 2- Cambio de representantes por la parte social.
- 3- Cuentas anuales y previsión de cuentas 2011. Desglose de la partida destinada a servicios auxiliares o empresas colaboradoras.
- 4- Antigüedades.
- 5- Previsión de nuevas contrataciones y método seguido por la empresa en las instalaciones que existen fijos-discontinuos para la contratación.
Preferencia de contratación para los FD.
- 6- Fijos-discontinuos.
- 7- CAP.
- 8- Comisión de estudio del incentivo comercial.
- 9- Temas en los que existen discrepancias de interpretación con la dirección de la empresa:
 - A- Calculo del valor de la hora extra.
 - B- Congelación de los pluses recibidos por el cambio de turno y cambio de descanso.
 - C- Calculo del índice de absentismo.

- 10- Formación continua (cursos para el ejercicio 2011)
- 11- Turnos y jornadas en Palma, (fijar un calendario de negociación para dar solución a este Conflicto)
- 12- Fijar calendario anual de festivos, según art.23 del convenio.
- 13- Varios.

Desarrollo de la sesión

Antes del inicio de la reunión, la dirección de la empresa informa que el punto tres del orden del día lo expondrá Jorge Pina (Director Financiero) en el momento en que tenga disponibilidad horaria.

Lectura y aprobación del acta anterior.

Después de la lectura del Acta anterior y de introducir una serie de modificaciones y documentos anexos se procede a su aprobación y posterior firma.

Cambio de representantes por la parte social.

Se le comunica a la dirección de la empresa que algunos miembros designados por la parte social van a cambiar en la Comisión de Seguimiento: D. Josep Soto Sopedra va a ser sustituido por D. Mario Pérez Álvarez en esta Comisión, por parte de CCOO, a la vez de que se le informa a la empresa de que D. Diego Pérez Corcobado pasa a ser el nuevo secretario general de la sección sindical de CCOO en SLCA, en sustitución de D. Josep Soto Sopedra.

Se produce un cambio en la Secretaria, antes esta recaía en D. Josep Soto Sopedra y ahora pasa a ser secretario D. Antonio Torre Quintana.

Antigüedades.

Se presenta una reclamación por la parte social en referencia a la antigüedad de algunos compañeros, ya que la empresa no reconoce la antigüedad efectiva, excluyendo algún periodo de cotización en la misma o en alguna de las sociedades que en su día pasaron a formar parte de SLCA.

La parte social exige la aplicación y actualización de la antigüedad tal como viene expresada en el artículo 33 del I Convenio Colectivo, así como el siguiente epígrafe incluido en el Anexo I "Los Salarios Base Anuales para el Grupo profesional de Operadores Abastecedores y el Grupo profesional de Operarios serán los establecidos como Nivel de Entrada. Una vez transcurridos cuatro años de trabajo efectivo dentro de este Nivel de Entrada en cada uno de los Grupos profesionales, se accederá directamente al Nivel Básico del Grupo profesional correspondiente con el nuevo Salario Base Anual previsto, que supone un salario anual 3%

superior con respecto al Salario Base Anual establecido en cada momento para el Nivel de Entrada.”

La dirección de la empresa queda en hacer llegar una respuesta sobre este tema en un plazo de quince días, si bien confirma que en todo caso se está cumpliendo la legalidad establecida. Asimismo insta nuevamente a la representación de los trabajadores a que le comunique si hay algún caso particular que entendieran debiera ser corregido, para poder estudiarlo de forma individualizada, tal y como se está haciendo desde la entrada en vigor del Convenio.

revisión de nuevas contrataciones y método seguido por la empresa en las instalaciones que existen fijos-discontinuos para la contratación. Preferencia de contratación para los FD.

Se le recuerda a la empresa el derecho que tiene los representantes de los trabajadores de ser informados de las previsiones de nuevas contrataciones. Se lee el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores donde viene recogido dicho derecho. Más concretamente se hace mención al artículo 64 punto dos epígrafes c). Se comenta el aumento de productividad que ha habido en algunas instalaciones, necesidades por vacaciones, etc., que no se están cubriendo. En cambio, se explica que en algunas instalaciones hay mucho personal de la empresa Medsea, realizando en ocasiones trabajos que antes realizaba personal de SLCA.

La dirección de la empresa transmite que las previsiones de contratación para este año son similares a las del año pasado, con la posibilidad quizás de hacer alguna contratación más debido al aumento de suministros en algunos aeropuertos, aunque en la actualidad no están confirmados, por lo que no puede pasar datos definitivos. Aclara además que no hay ninguna obligación legal para la empresa de comunicar los procesos de selección de personal que tenga abiertos, ya que éstos pueden acabar concretándose o no. También comentan que si la parte social quiere la información trimestral a la que hace referencia el ET, la darán, pero que hasta ahora no había sido solicitada, cuestión que crea una polémica por la parte social lo requiere en todas las reuniones. Por ello la dirección de la empresa se remite a las anteriores actas de las Comisión de garantía, donde nunca aparece dicho requerimiento, pero con el fin de solventar la situación solicita que la representación de los trabajadores proponga el procedimiento de comunicación que consideren adecuado y no solo en las reuniones de la comisión como se estaba haciendo hasta ahora, visto que por la realidad de nuestra empresa sólo se realizan contrataciones para el verano en aquellas instalaciones de temporada.

La dirección de la empresa informa que Medsea es una empresa a la que se le contratan determinados servicios de mantenimiento.

Se hace una mención a la reciente captación por parte de la empresa de la instalación del aeropuerto de Vitoria.

La parte social solicita que en el aeropuerto de Valencia se produzca la incorporación de fijos-discontinuos, ya que año tras año se está contratando entre los meses de de abril a noviembre de cinco y seis trabajadores con contratos eventuales, y creemos que para esta instalación está más que justificada la contratación de cómo mínimo tres fijos discontinuos. La dirección de la empresa dice que lo estudiará si bien recuerda que la organización del trabajo es facultad de la dirección empresarial.

Se solicita por la parte social que se le haga participe de los procesos de selección, para su difusión y presentaciones, así como a efectos de traslados. La dirección no manifiesta ningún problema y solicita que se le aporten curriculum, donde se informe de posible movilidad, etc.

Fijos-discontinuos.

Se solicita por la parte social la preferencia de los fijos discontinuos sobre los eventuales, sobre todo aquellos contratos que concretos que son por acumulación de tareas. Es una forma de motivación para ese tipo de trabajadores, que ven como se contrata sin que a ellos se les tenga en cuenta. La dirección de la empresa toma nota del comentario y comunica que se van a seguir haciendo contratos temporales, siempre que las necesidades de las instalaciones así lo reclamen, y por supuesto siempre teniendo en cuenta la legalidad en materia contractual, incluyendo también los de acumulación de tareas. También se solicita datos y se le aportan de Palma, comentando que en algún caso no estaba prevista la contratación y se ha realizado a última hora. La dirección confirma que así ha sido y así será en el futuro, pero se extraña de que a esta fecha, 14 de abril, se insinúen irregularidades en las contrataciones, pues ni siquiera se han incorporado aún todos los fijos discontinuos de Palma, luego es imposible saber cuándo van a finalizar dichos contratos. Se comenta que no hay necesidad de llegar a los tribunales, que la empresa tenga en cuenta este tipo de contratos. La dirección de la empresa está de acuerdo con esta última afirmación, si bien se reafirma en la absoluta legalidad de los contratos vigentes. Es la empresa la que organiza el trabajo, y la que explica las razones de considerar un contrato de una naturaleza u otra.

CAP.

Se vuelve a solicitar a la empresa alguna solución en el tema del CAP, ya que desde la reunión del 10 de marzo del año 2010 la dirección había transmitido que estudiaría la posibilidad de utilizar el crédito para la formación de la Fundación Tripartita, una vez visto si quedase remanente del mismo.

La dirección se reafirma en lo dicho en la reunión de marzo-2010 de que, en principio, no se plantea por parte de la empresa hacer frente al pago

del CAP. La parte social entiende que es formación continua, que es una capacitación nueva, que no se solicitaba para acceder al puesto de trabajo, por lo que ha de ir a su cargo. La dirección ni entiende ni por supuesto comparte la lógica de dicho argumento de los representantes, acogiéndose al artículo 42 de nuestro Convenio para todo lo referente a los Planes de Formación. Recuerda asimismo que también se quedó por parte de los representantes en ver la posibilidad de realizarlo a través de las organizaciones sindicales, sin que se haya obtenido respuesta hasta ahora

Comisión de estudio del incentivo comercial.

parte social pregunta a la dirección de la empresa porqué no se les hizo llegar ninguna propuesta para el estudio del incentivo comercial. La dirección responde que entendía que la propuesta debería venir de la parte social y que se había quedado en hacerse propuestas vía e-mail.

La parte social le transmite a la empresa que en el plazo de un mes se le pasará una propuesta inicial de estudio del incentivo comercial.

Temas en los que existen discrepancias de interpretación con la dirección de la empresa.

A- Calculo del valor de la hora extra.

B- Congelación de los pluses recibidos por el cambio de turno y cambio de descanso.

C- Calculo del índice de absentismo.

Se expone por la parte social que se cumpla con el I convenio colectivo de SLCA en lo que hace referencia al artículo 21 referente al pago de las horas extraordinarias. Ya que la empresa abona las horas extraordinarias siempre a un valor fijo haciendo el cálculo de las mismas en referencia al salario base anual de los trabajadores encuadrados en el nivel de entrada, pero no aplicando el salario base anual del nivel básico.

La dirección de la empresa manifiesta que es el propio texto del art 21 el que incluye las subidas en este concepto para 2010 y 2011, que es lo realmente aplicado en las nóminas.

La parte social no está de acuerdo con esta afirmación por lo que comunica a la dirección de la empresa que solicitará una mediación para resolver este tema.

En lo que hace referencia a la congelación de los complementos recibidos por los cambios de turno y cambio de descanso al no haberseles aplicado las sucesivas subidas anuales recogidas en el Convenio Colectivo, la dirección responde que entendía que este era un tema pacífico, ya que no se ha solicitado ningún año dicha revisión. La parte social le comunica que esta petición ya se realizó en una reunión mantenida el año pasado y que aun no han tenido ninguna respuesta por parte de la empresa. La dirección invita a los representantes a que revisen las actas de años

anteriores, donde nunca se menciona este tema. En cualquier caso informa que la subida va incluida en el plus de flexibilidad, y que al hablar el art 19 de "cantidad adicional" se entiende que son cantidades fijas

La parte social expone que se están dando casos que no se recogen en el I Convenio Colectivo que se podrían llamar Jornadas Extraordinarias, de 8 horas, que consiste en que la empresa solicite los servicios de un trabajador en sus días de descanso sin compensarle ese día en el cuadrante del mes siguiente como viene reflejado en el artículo 19. La dirección de la empresa dice que investigará dichos hechos y que rasladará una respuesta.

Se vuelve a hacer mención al cálculo del Índice de Absentismo, ya que la parte social considera que no se deben computar las bajas de larga duración como recoge el Convenio, y la dirección mantiene que se deben computar si al finalizar el semestre la baja aún no llega a los 180 días al recoger el convenio que los periodos de cómputo serán "específicos, concretos, separados e independientes".

Formación continua (cursos para el ejercicio 2011)

Se solicita a la empresa una programación anual de cursos abonados con crédito formativo. La dirección de la empresa dice que esto no es posible ya que van adaptando dicha programación a un crédito ~~horario~~ anual del ~~que~~ disponen en la renovación de ADR y formación de HSSE y dependiendo del crédito disponible en el último trimestre, se ofrecerán acciones formativas complementarias. Ponen el ejemplo de lo que sucedió a finales del año 2010 con los cursos de inglés, que para ~~poder~~ ~~gastar~~ no desperdiciar el crédito formativo de ese año, tuvieron que hacerlo de forma urgente, para de esa forma beneficiar al mayor número de empleados, poniéndolo en previo conocimiento de los dos delegados a nivel nacional en el Comité que se celebró en Octubre de 2010, y en la que ambos delegados estuvieron de acuerdo.

Se solicita por la parte social el reconocimiento de las horas dedicadas a la renovación del ADR como horas efectivas de trabajo, recordándole a la empresa que estos cursos están siendo subvencionados a través de la Fundación Tripartida, son cursos necesarios para poder desempeñar las funciones propias del puesto de trabajo y son requisito indispensable para el mantenimiento del puesto de trabajo por lo que se consideran formación continua y como tal las horas empleadas en la consecución de dicho documento deberían considerarse horas de trabajo.

La dirección de la empresa dice que aunque se haga cargo de los costes económicos, en ningún caso reconocerá estas horas como horas de trabajo, debido a las repercusiones tanto de personal como de cuadrantes que ello supondría.

Debido a todas estas discrepancias que se mantiene en el tiempo, recordándole a la dirección que algunos de estos temas ya se abrió el debate en marzo del 2010 como así viene recogido en las Actas, la parte social anuncia que abrirá un proceso de mediación como viene recogido en el artículo 48 del Convenio.

Turnos y jornadas en Palma,

La parte social vuelve a solicitar a la dirección de la empresa la necesidad de buscar soluciones para resolver las constantes quejas de los representantes de esta instalación en lo que hace referencia a los turnos y jornadas, por lo que habría que establecer un calendario de negociación, ofreciéndose los secretarios generales de CC.OO. y UGT a desplazarse a Palma intentando mediar.

La dirección contesta que se puede hacer con los delegados de Baleares, puntualiza que le parece extraño el conflicto cuando hay encima de la mesa un acuerdo para todas las instalaciones de SLCA, que es lo que recoge nuestro Convenio. Manifiesta asimismo la absoluta predisposición de la compañía para escuchar posibles mejoras en el cuadrante, pero que hay una serie de puntos tales como la existencia de dos turnos en semana, la solicitud de un criterio fijo y automático para los días de libranza o turno de noche, las semanas con más o menos 40 horas o la fijación de los festivos a trabajar durante todo el año que son intrínsecos al trabajo a turnos, y necesarios para la organización del trabajo en las instalaciones, por lo que se entiende que se cumple estrictamente con la ley y el convenio. Se emplaza asimismo a la parte social a que no se imiten sólo a introducir posibles mejoras en los cuadrantes de Palma, sino que también presente alternativas realistas a los mismos, cosa que no se ha hecho hasta la fecha.

La parte social entiende que no se cumple ni la legislación ni el convenio colectivo y que nunca se ha firmado un acuerdo global.

Se acuerda realizar una reunión en los meses de Abril o Mayo.

Fijar calendario anual de festivos, según art.23 del convenio

La parte social requiere a la dirección de la empresa a que cumpla el art. 23 del convenio colectivo, en el sentido de entregar un calendario anual de festivos y vacaciones. Aclara que ha de ser un cuadrante en el que figuren los festivos y las vacaciones anuales que ha de realizar cada uno de los empleados.

La dirección de la empresa entiende que el art 23 se refiere al listado de festivos de carácter nacional y local, y que si no está en alguna instalación que por favor nos sea comunicado, pero en ningún caso a los festivos a realizar por cada empleado, cosa que además es imposible de establecer a principios de año para toda una anualidad, por lo que no va a

atender esta demanda que incidiría directamente contra la normal operativa de las instalaciones.

La parte social, manifiesta, que a la vista de tantas discrepancias como se están produciendo en la interpretación del convenio llevará este y todos los demás temas al SIMA, con el objeto de buscar una solución extrajudicial a los conflictos que pudieran derivarse.

Cuentas anuales y previsión de cuentas 2011. Desglose de la partida destinada a servicios auxiliares o empresas colaboradoras.

Presentación de D. Jorge Pina de las cuentas anuales del 2010, así como una previsión del 2011. Finalmente el resultado del año 2010 fue positivo, a pesar de una previsión más pesimista y que lo mismo se espera para el ejercicio de 2011.

No se realiza el desglose de la partida de servicios auxiliares alegando la empresa secreto comercial.

La dirección de la empresa comunica, de forma verbal, las empresas auxiliares y colaboradoras con las que cuenta, afirmando que se han ido reduciendo los mismos, pasando a ser gestionados por la propia empresa. Se hizo mención a Indra para nóminas, a Medsea como Mantenimiento Integral, BDO como Auditora, Fremap como Mutua de Accidentes, etc.

Acuerdos adoptados

- Se acuerda nombrar como Secretario de la Comisión de Seguimiento del Convenio Colectivo a Antonio Torre Quintana .
- Se acuerda que la representación social facilitará candidatos y curriculum a la dirección de la empresa para los posibles procesos de selección que se abran.·
- Se acuerda que las partes se hagan propuestas, vía correo electrónico, sobre el incentivo comercial al que se refiere el convenio colectivo.
- Se acuerda realizar una reunión en Palma entre los meses de Abril o Mayo aunque siempre dependiendo de la disponibilidad que tenga la instalación según el JI, al ser ya temporada alta para intentar llegar a un acuerdo sobre permisos y jornadas.

(Dicha reunión se realizó en PMI el día 9 de Junio de 2011 y a la que asistieron los tres delegados de las centrales sindicales y un asesor de ccoo, tratándose los asuntos de regularización de jornadas, contratación, partes internos, seguridad y salud así como algunos artículos del convenio, sin llegar a ningún acuerdo definitivo ya que estábamos en

plena temporada estival, por lo que se emplazó a una nueva reunión a finales de la temporada alta.)

▪

Se da por finalizada la reunión a las 16:00 h del día 14 de abril del 2011