REUNION DEL COMITE DE EMPRESA

Pamplona-Iruñea 27.02.2013

Asistentes:

CCOO: Pascual Pérez, Juanjo Sánchez, Dionisio Aramendia, Oswaldo García, Ignacio Lusarreta, Asier Larrea.
ELA: Michel Gómez, Xabier Ortigosa, Txus Hernández, F.J. Neri , Enrique Marsal.
UGT: J.A. Ayape, J.L. Lamela, M.A. Ortega, Javier Jimenez.
LAB: David Oroz, Enrique Garcia.

ORDEN DEL DIA.

1.- Lectura y aprobación del acta anterior.
2.- Revisión de Comisiones.
3.- Varios.

1.- Lectura y aprobación del acta anterior.

Tras realizar unas modificaciones solicitadas por ELA, el acta anterior es aprobada por unanimidad.

2.- Revisión de comisiones.

a) ***Comisión de Organización:*** El responsable de la comisión toma la palabra. Tras la reunión mantenida el día 07/02/2013 con el director de RRHH y el de Producción, pasa a enumerar los temas tratados:

Seguimiento del ERE: El director de RRHH apunta que la empresa están realizando un seguimiento estricto del ERE. Explica los departamentos y personas que han acudido a trabajar, así como los proyectos que están realizando. De la misma manera, explica que está realizando, tanto para oficinas como para taller, una matriz con los conocimientos de todo tipo de los trabajadores, con el fin de evaluar sus puntos débiles y fuertes para así mejorar sus prestaciones.
Se decide por mayoría el pedirle dicha matriz al director de RRHH cuando la haya finalizado.

Seguro de vida: Ya han llegado los formularios que estaban pendientes.

Paneles informativos: Ya se han entregado las copias de las llaves.

Impreso de solicitud de festivos: Aún no están hechos porque están pendientes de reunirse el director de RRHH y el de producción.

Manual de niveles: Una vez firmado el manual y con la excepción del departamento de mantenimiento, queda pendiente por parte del director de RRHH de dar una charla para explicar los puntos más relevantes de dicho manual.

Días opcionales en días de ERE: Se permite utilizar días opcionales en días de ERE para gastar menos días de paro, hasta que el Inem ponga en marcha el nuevo sistema de computación de paro.

Máquinas expendedoras de café: Queda pendiente de responder si la empresa gestiona parte de las ganancias de estas máquinas.

Visita de Man de calidad: Según lo comentado por el director de producción, la auditoría de calidad que Man realizo fue satisfactoria, aunque aún tenemos varias acciones pendientes de mejorar de aquí a septiembre, que es cuando se realizará la siguiente auditoría, para mejorar como proveedor de Man.

Pruebas de acceso a Mantenimiento: Se han presentado 4 personas a las 2 plazas vacantes de mantenimiento. Únicamente ha aprobado 1 sola persona de las presentadas, por lo que el director de RRHH evaluará la necesidad de cubrir la plaza restante o no.

Movimientos de máquinas: Tras preguntar en reiteradas ocasiones desde el comité, se nos informa de que se han producido los siguientes movimientos de máquinas:

- La máquina de aros y tapas de la línea B ha sido movida a la línea D.
- La máquina de aros y tapas de la línea C ha sido movida a la línea D.
- Se reformará la mandrinadora de la línea C para ser instalada en la línea D.

El día 19/02/2013, se mantiene otra reunión con el director de RRHH para tratar los siguientes temas:

Reunión con gerencia: Desde el comité se solicita una reunión con el gerente de la planta para que nos explique la evolución de los proyectos que hay en marcha y tratar el tema de la compensación del ERE.

Establecer un calendario de reuniones para esta comisión: Hay varias propuestas diferentes, pero finalmente se decide el realizar estas reuniones los martes de las semanas en que hay reunión de comité.

Mayores de 54 años: Se presentó por parte de la empresa un plan para que los mayores de 54 años trabajen tanto en montaje como en la línea D los días de ERE. Se solicita al director de RRHH una aclaración y concreción del tema.

El día 26/02/2013, se mantiene otra reunión con el director de RRHH para tratar los siguientes temas:

Baja voluntaria: Un trabajador del departamento de calidad y con contrato de relevo en vigor (el cual finaliza en julio de este año) ha causado baja de forma voluntaria, por lo que se deberá de cubrir con un contrato fijo.

Aprovechando que ya está aprobada y elegida la contratación de 1 persona para Ingeniería de Producto, si cumple con las expectativas se le hará contrato fijo.
El comité acepta dicha propuesta pero con la condición de que se haga un contrato fijo en taller durante 2014.

Actas de las reuniones con dirección: Desde la comisión de organización se propone que se levanten actas de todas las reuniones que se mantengan entre el Comité y la dirección, añadiendo además que se debería hacer lo mismo con las reuniones entre la comisión y RR.HH. tal y como se hacen en las reuniones de la Comisión de Salud Laboral, para que no haya de nuevo futuros malentendidos.

Compensación del ERE: Ante la propuesta que se realizó desde ELA para la compensación del ERE se decide terminar la exposición de las comisiones y tratar este tema al final de la reunión en el punto de varios.

b) ***Comisión de Empleo:*** No ha habido reunión de esta comisión. Lo único reseñable que hay es que este mes 1 persona ha finalizado el contrato relevo y que durante este año lo harán otras 9 personas.

c) ***Comisión de Salud Laboral:*** El responsable de la comisión toma la palabra. Comenta que se ha decidido que esta comisión se reúna 1 vez al mes. Acto seguido comenta los puntos tratados con dirección en la última reunión:

Plan "Entrénate": Queda pendiente por explicar la aplicación de este plan en nuestra planta.

Incendio: Tras el incendio ocurrido el año pasado, los seguros siguen tratando el tema y aún no hay un veredicto al respecto.

Incorporación de un fisioterapeuta: Queda pendiente por saber si se incorporará o no dicha persona para tratar las dolencias que hay en nuestra planta.

Fichas de puesto: Se han modificado la fichas de seguridad de los puestos con el fin de que sean más claras y concisas.

Traspaletas: Parece ser que hay peligro de accidente con el uso de determinadas traspaletas, así que se hará un seguimiento a estas máquinas.

Pilas de carcasas del final de línea: Se debe revisar los peligros que acarrea apilar en altura las carcasas en esta determinada zona.

Modificación de carros para el almacén: Ya se han modificado los carros de bandejas del almacén para que puedan ser usados por todas las personas.

Nuevo calzado: Este viernes día 01/03/2013 dispondremos del nuevo calzado de seguridad en el almacén. La bota será sustituida y tendremos 2 zapatos de un modelo superior al que disponemos ahora.

d) ***Comisión de Gamas***: No ha habido reunión de esta comisión.

e) ***Comisión de Igualdad***: El responsable de la comisión toma la palabra. Se decide el realizar una reunión el día 19/03/2013 a las 11:00 horas para elaborar el dossier correspondiente al 1º trimestre.

3.- **Varios.**

- *Jubilación*: Desde CCOO se comenta que parece ser que hay que registrar en el INS los acuerdos pactados referentes al tema de la jubilación antes de que se cambie dicha ley durante marzo. Parece ser, según el director de RRHH, que esto no nos afecta por ser acuerdos anteriores a agosto del 2011, no obstante llevaremos los 2 acuerdos a registrar por si acaso.
- *Compensación por ERE*: Desde CCOO se comenta que en la próxima reunión que tengamos con gerencia se debería de tratar este tema. Hay que darle una vuelta de tuerca y buscar una solución para compensar las desigualdades que se están dando en este ERE.

  Así pues, **CCOO** propone, por un lado, que las vacaciones del 2014 sean igual para todos y por otro lado, que al finalizar el año a las personas que hayan realizado más de 69 días de ERE (que son los que corresponden al total de los días de fábrica cerrada) se les complemente al 100%. Por ejemplo, si una persona realiza 89 días de ERE, que esos 20 de más se le completen al 100% al final de año y se lo abonen en una paga.

  ELA expone que como ya explicó en su propuesta de la reunión de la semana pasada se debería hacer una compensación similar pero que se haga mes a mes, ya que considera que con la propuesta de CCOO no se compensa de manera justa el desfase que se produce con el ERE e incluso puede ser que se de el caso que sea más injusta, ya que se puede dar el caso de alguien que haga 65 días de ERE y por que 4 días no se le complemente.

  LAB no presenta una propuesta concreta pero considera que habría que buscar un punto intermedio entre la propuesta de CCOO y ELA, la cual sería respaldada por su grupo.

  UGT no presenta una propuesta ~~concreta~~ pero considera que no se debería de agravar a la empresa más de lo necesario de cara al futuro.

- *Manifestación por el empleo*: LAB comenta que se va a realizar una manifestación el día 09/03/2013 en Pamplona por el empleo. La manifestación será a las 16:00 horas y partirá desde la antigua estación de autobuses. LAB solicita la adhesión a esta manifestación y la mayoría del comité la respalda a excepción de ELA que lo tendrán que estudiar. (de hecho ya está en los tablones con el sello del Comité).

- *Cristalera*: Se solicita dividir la cristalera de entrada a vestuarios en 4 partes (1 para cada grupo) para que cada grupo ponga su información en ella.

- *Petición de 1 persona fija a RRHH*: Desde el comité se solicita (como contraprestación a la nueva persona de Ingeniería de Producto que se hará fija en oficinas) que durante el 2014 si una persona entra en taller con contrato eventual y está trabajando durante 6 meses de manera ininterrumpida se le haga contrato fijo.

Anexo 1

Propuesta de ELA para un ERE igualitario y justo.

- **Días de ERE sin RUEDA.**

E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
5	8	6	7	8	6	0	0	7	11	9	2

Total días de ERE: **69**

- **Días de ERE con RUEDA.** (Equipo A)

E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
9	11	9	10	8	8	4	0	11	11	12	3

Total días de ERE: **96**

- Diferencia días de ERE: **27**
- Días de **pérdida de paro** por **27** días de ERE: **27 x 1,25 = 34**
- Días no generados de vacaciones en el 2° semestre.
  SIN rueda: **29** --- **2,5** días **perdidos** de vacaciones para **2014**
  CON rueda: **41** --- **3,4** días **perdidos** de vacaciones para **2014**
  Debido a la **escasa diferencia** entre unos y otros, entendemos que es **asumible** por la empresa hacer tabla rasa e **igualar al alza** a todo el personal los días de vacaciones, ya que el **personal dentro de la rueda perderá 34 días de paro** que **el resto** del personal **no perderá**.
- En esos **27 días** el personal **no incluido en RUEDA**, **cobrarán** un **30% más** que el resto y obviamente **no** se les **descontarán 34 días del paro.**
- Según nuestros cálculos, para **hacer** la **menos discriminación** entre unos trabajadores, que **no perderán** días de **su paro** y además **económicamente se verán menos perjudicados**, y otros que **si lo harán**, pedimos que se **complemente el ERE** a **todo** el personal **que esté en la rueda hasta el 78 %.**

Para finalizar pedimos la predisposición de la empresa, ya que la de los trabajadores ya ha quedado más que demostrada y esperamos que siga siendo así.

Sección Sindical de ELA en Dana Pamplona
Pamplona / Iruñea 8.1.2013

SECCIÓN SINDICAL ELA DANA PAMPLONA