

REUNION DEL COMITE DE EMPRESA

Pamplona-Iruña 22.01.2014

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: M.A. Ortega, J.L. Lamela.

LAB: David Oroz, Enrique Garcia.

Ausentes:

UGT: J.A. Ayape.

ORDEN DEL DIA.

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

1.- Lectura y aprobación del acta anterior.

El acta anterior es aprobada por mayoría con la abstención de ELA, debido a que no creen que la redacción sea correcta, ya que se repiten puntos y aparecen otros que no se trataron en la fecha indicada.

2.- Revisión de comisiones.

a) *Comisión de Organización:* El responsable de la comisión toma la palabra. Tras la reunión mantenida con el director de RRHH, se van solucionando algunas de las peticiones pendientes:

Tablas salariales: El director de RRHH entrega las tablas salariales incluidas el nivel 7 que era el que estaba pendiente. Está sin definir el valor de la hora extra y suplemento hora correturno (anexo 1).

Manual de niveles de Mantenimiento: El director de RRHH comenta que está muy avanzado pero sin acabar. No se compromete a dar fecha pero estima que será en un mes o mes y medio aproximadamente.

Horas excedentes del calendario 2014: Coinciden los datos que da el comité y la empresa, en los cuales resulta un debe a nuestro favor de 4,154 horas.

Censo: El director de RRHH pasa por correo al presidente de la comisión de Organización dicha información. Los datos del censo son número de personas, nombre y fecha de antigüedad.

Procedimiento de sugerencias: El director de RRHH, entrega un procedimiento de sugerencias. Proponen que el Comité lo revise y haga aportaciones si lo considera oportuno (anexo 2). Respecto al procedimiento y manera de proceder comenta:

- Ante las quejas del Comité de que no se tiene en cuenta al trabajador cuando se hacen modificaciones en su puesto de trabajo o en su proceso de trabajo, han decidido que siempre que haya un cambio Ingeniería de Fábrica consultará previamente con el operario.
- Adjuntan el procedimiento de ideas/sugerencias para analizar por el Comité. Es similar al que se usa para seguridad.
- Este procedimiento inicialmente es para taller pero la idea es implementarlo en una segunda fase en oficinas.

Posteriormente, el Comité traslada una serie de temas al director de RRHH para que los analice o los aclare:

- Cambio de legislación en las cotizaciones a la seguridad social de las retribuciones no salariales como transporte y comida. El director de RRHH se informará como afecta la empresa y a los trabajadores.
- Ignacio Moriones explica cómo afecta la entrada de los mayores de 54 años en ERE a la rueda. En carcasas no afecta puesto que solo hay 2 operarios mayores de 54 años. En montaje y almacén en cambio, se harán menos días de ERE puesto que estas secciones aglutinan a la mayoría de los mayores de 54 años.
- Se solicita a la empresa que mes a mes nos de las producciones de carcasas y ejes para comparar con los datos del ERE aprobado. El director de RRHH dice que lo revisará.
- Se define el procedimiento de información del servicio de autobuses. Criterio general es que fabrica cerrada no hay autobús. Si trabaja carcasas o montaje habrá autobús. Sin embargo los miércoles se informará si hay servicio de autobús el viernes y lunes siguiente.
- Negociación del convenio. No puede dar la fecha. El gerente estará en la primera reunión y aun no la ha planteado. Deja la opción al Comité a que plantee una fecha.
- Se está en un proceso de selección externo del Director de Producción.

b) **Comisión de Empleo**: No ha habido reunión de esta comisión. Se ha procedido a la contratación de Sergio Bardaji. Será el encargado de reportar la situación económica de las plantas de Dana Europa.

c) **Comisión de Salud Laboral**: El responsable de la comisión toma la palabra. Tras la reunión mantenida a comienzos de enero, el responsable de seguridad pasa los datos del 2013:

- Objetivo 2 accidentes: Media lograda de 1,9 accidentes.

- Objetivo 0,75 accidentes + baja: Media lograda de 0,63 accidentes.
- Objetivo de 2 auditorías con el gerente: únicamente se realizó 1.
- Objetivo de 257 acciones: se realizaron 250.
- En 2013 hubo un total de 45 accidentes en Dana, 11 de ellos oculares. Además se perdieron 40 jornadas por accidente, no obstante se redujeron en un 15% los partes realizados.

El Comité traslada al responsable de seguridad varios temas pendientes:

- El estudio para la implantación de unas mejores plantillas para el calzado.
- Revisar las temperaturas.
- La elaboración de nuevas herramientas para mejorar la ergonomía de los puestos.
- Pruebas con los rodillos de la final.
- Que durante el ERE siempre funcione el servicio médico mientras trabaje cualquiera de las 2 secciones.

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

e) **Comisión de Igualdad:** El responsable de la comisión toma la palabra. Comenta que durante el 2014 se cerrará el protocolo de acoso laboral.

3.- Varios.

- Desde CCOO se traslada que hay que empezar a moverse con el tema de la negociación del nuevo AMP. Entienden que la empresa está retrasando la fecha del comienzo de las negociaciones porque quiere saber las intenciones del Comité. Considera que se debe de elaborar una plataforma conjunta y presentársela a la empresa para empezar a desarrollar las negociaciones.

Turno de intervenciones:

ELA entiende que antes de empezar a elaborar una plataforma conjunta hay que decidir si lo que queremos es un pacto de empresa o un convenio propio.

CCOO afirma que lo mejor sería seguir en el Convenio Provincial del Metal de Navarra. Lo considera mucho más viable que un convenio propio, ya que está comprobado que yendo a este tipo de convenios se empeoran notablemente las condiciones laborales. Siguiendo en el Convenio Provincial del Metal de Navarra estaríamos más protegidos.

UGT no se posiciona puesto que tiene pendiente de evaluar los pros y contras de estas 2 opciones.

LAB se posiciona en la misma línea que CCOO. Considera que el Convenio Provincial del Metal de Navarra debe de ser la referencia para blindarnos ante la reforma laboral vigente. Además considera que se pueden añadir diferentes cláusulas a este convenio con el fin de blindar todo lo que se vaya negociando.

ELA comenta que su idea es ir todo el comité en conjunto como lo hicimos en la negociación del ERE. Se quedan a la espera de la respuesta de UGT y afirman que respetarán lo que decida la mayoría del comité.

Así pues, se emplaza a reunirnos todo el comité el próximo martes día 04/02/2014 a las 10:30 horas para comenzar a elaborar una plataforma conjunta con el fin de presentársela a la empresa antes de que ellos nos presenten sus condiciones.