

Kaixo danori

Os resumimos las ultimas reuniones con la empresa.
Salud.

CONTENIDOS DE LA REUNIÓN INFORMATIVA ENTRE COMITÉ Y EMPRESA DEL 20 DE JUNIO DE 2018

1º Última semana del año. Mercedes, muy probablemente, no trabajará la última semana del año por ello la empresa planteará al personal que disfrute esos días a cargo del saldo de horas.

2º Tapa carril. La célula de tapa carril finalizará el calendario de 5º turno el relevo de noche del 28-7-18 adelantándose en una semana a la fecha prevista del 5-7-18 anterior. Con esta nueva fecha de finalización del 5º turno el solape con el inicio de las vacaciones con los equipos cambia. Se concretará el nuevo solape vacaciones. Queda pendiente.

3º Avería horno HS3. A fecha de esta reunión el horno de HS3 tiene alrededor de 4 turnos de parada para reparación.

4º Reducción pedidos Seat. Por una reducción de suministro de motores volkswagen a Seat previsto para septiembre puede ocurrir en esas fechas desde que se reduzcan los pedidos en 100 vehiculos/día o que incluso que Seat suprima el relevo de noche en montaje pudiendo afectar en que el 4º relevo de HS3 sea quitado. Por lo anteriormente mencionado Seat intentará montar antes de agosto todos los vehículos que pueda pero no llegaría a ponerse al 5º relevo la HS3.

5º Eventuales. Al personal eventual les será entregado un calendario laboral de todo el tiempo que permanezcan en la empresa.

6º LOPD privacidad de datos. La nueva normativa europea LOPD, que es de obligado cumplimiento en todas las empresas desde el 25-5-18 será trasladada a la plantilla en un documento a través de una plataforma informática de Gestamp en la que, de modo personalizado y con la ayuda de responsables de equipos, cada persona tiene que clicar la confirmación de lectura y aceptación del documento.

7º Permisos retribuidos. Por un lado en el actual convenio de Gestamp Bizkaia el permiso retribuido por nacimiento está regulado de una forma

más ventajosa que en el estatuto de los trabajadores (4 días hábiles de trabajo efectivo en Gestamp) o aplicando la nuevo criterio estipulado tras la sentencia del Tribunal Supremo. Por ello en la reunión se habla únicamente sobre el inicio de los permisos de matrimonio y fallecimiento. La empresa expone que el nuevo modo de empezar a disfrutar de los permisos de matrimonio y fallecimiento no queda los suficientemente acreditado que deba hacerse como se indica en la sentencia del STS 745/2018 del 13-2-18, que no crea la suficiente jurisprudencia, que las empresas no lo están aplicando y que aunque la empresa ahora acepta que Gestamp aplique el nuevo modo de computar la fecha de inicio de estos 2 permisos hay que esperar a que haya más sentencias en este mismo sentido para aplicarlo. La empresa ahora ofrece un acuerdo verbal que cumplirá en el futuro y con efecto retroactivo desde el 1-6-18 pero se niega a escribirlo.

UGT y LAB aceptan dicho compromiso verbal de futuro cumplimiento basándose en la buena fe verbal mostrada por la empresa.

CGT-LKN comenta que la retroactividad debería aplicarse hasta la fecha de la sentencia del TS.

UGT y LAB plantean que cada sindicato comunique directamente a su afiliación el acuerdo verbal planteado y su aceptación pero sin publicaciones en webs ni demás medios.

Aunque CGT-LKN acepta tácitamente lo anterior sin pronunciarse más al respecto, no se posiciona ante estos planteamientos ya que le genera dudas que se pueda ejecutar en un futuro la oferta verbal de la empresa sobre la restitución de los días correspondientes de estos permisos como días de libre disposición al personal que los hallan generado ya que, según fuentes jurídicas consultadas posteriormente, el derecho del disfrute de los días de esos 2 permisos prescribe al no ser disfrutados en su momento, es decir, inmediatamente después de producirse el hecho causante.

Por ello entendemos que ahora, la dirección pide a las trabajadoras que confiemos en que la empresa en un futuro renunciará a ejercer la ventaja jurídica de la prescripción y acepte restituir esos días generados por ese derecho.

El retraso en la aplicación inmediata de este modo de cómputo de los 2 permisos señalados ocasiona el riesgo de que a toda persona que contraiga matrimonio o le suceda un fallecimiento pueda perder definitivamente dicho derecho aunque, según las mismas fuentes jurídicas, puede reclamarlo en los tribunales ante la ambigüedad de la situación.

Bajo el punto de vista de CGT-LKN el modo correcto de aplicación del

nuevo criterio establecido en la sentencia del TS, ante el riesgo de prescripción, sería que la empresa reconociera desde el momento actual el disfrute de estos permisos a la trabajadora que lo genere y en el momento correspondiente, hasta conocer de modo definitivo si es de aplicación obligatoria general y advirtiéndolo a todas las trabajadoras que en el caso de que no lo sea se descontarán los días disfrutados generados mediante estos permisos disfrutados “indebidamente” del saldo personal de horas de libre disposición de cada persona.

CGT-LKN no expone estos extremos en la reunión pero surgen en interno tras ella.

8º Reunión trimestral. El director general comenta los puntos que expondrá en la próxima reunión informativa trimestral que finalmente fueron:

- Desescalado de Mercedes a Gestamp de QHel1 a QHelp0 evidenciando la mejora de la calidad conseguida últimamente.
- Se expone que es un riesgo que Mercedes nos tenga como proveedor del 80% de las piezas que monta por lo que está considerando otros proveedores y para frenarlo hay que continuar en el mismo camino.
- Incertidumbre con la futura fabricación de las piezas que van a China.
- Próximas intervenciones en HS2 y posible carga de trabajo.
- Implantación del tren logístico de abastecimiento. Relay-out de planta Cambios en el lay-out.
- Doble lectura de etiquetas para evitar errores en el etiquetado.
- Cambios organizativos: Unificación de UN6 con UN2 dirigida por Dabid Gaztelurrutia y Roberto Aransolo. La UN1 será dirigida entre Aimar Corpión y Manolo González.

CGT-LKN entiende que, en líneas generales, lo expuesto es positivo y va en una muy buena dirección pero también entiende que no revierte en la misma proporción en la plantilla que debe soportar calendarios a la carta, formas y ritmo de trabajo desproporcionados, eventualidad elevada, calor en los puestos y, en general, un reciente convenio de empresa insuficiente.

10º A la pregunta sobre cuál es el EBITDA (beneficio bruto de explotación calculado antes de los gastos financieros) de la planta de Gestamp Bizkaia y pese a que es obligatorio que la empresa lo comunique al comité no se obtiene respuesta.

El EBITDA sirve de referencia de la rentabilidad de un negocio o planta o para comparar varias de ellas así que el hecho de no comunicarlo junto con la información trasladada en la reunión trimestral

a CGT-LKN le hace intuir que la rentabilidad de la planta de Gestamp Bizkaia es buena o muy buena.