

# ACTA DEL COMITÉ DEL 17-11-10

**Asistentes:** J. Antonio Morán, Jordi Arnau, Juanjo Moreira, Helena Figuerola, Rudy Sánchez, Javier Díaz, Esther Campano, Esteban Rodríguez, Ramón Sánchez, David Sánchez, Juan Almellones, Alonso Caballero, Luis Prieto, Joan Hernández, Jorge Tamayo, Javier Arjona, Juan Montilla, J. Miguel González, Ricardo Sánchez, Jesús Mora y delegado sindical, Carlos Osete.

## 1. Externalizaciones.

El Comité de Empresa, tras un primer análisis del planteamiento por parte de la Dirección de la intención de externalizar los departamentos de Master Room y Afilados, y sin tener por escrito un desarrollo concreto de cual es el proyecto en si, considera que dicho proceso será muy negativo para la planta de Sant Cugat, por los siguientes motivos: generará una pérdida de valor añadido de la planta y una falta de rapidez de actuación ante las necesidades del día a día en el futuro, supondrá una merma en la calidad del servicio como cada vez que se externaliza un departamento y puede tener graves consecuencias para la calidad del producto final que entregamos a los clientes, no supondrá un ahorro económico para la planta, y es un paso más en el desmembramiento de la planta externalizando y subcontratando tareas que históricamente se han realizado por trabajadores de Delphi a empresas externas.

FTC expone; que no van a aceptar y se van a oponer frontalmente a las externalizaciones de estos departamentos, ya que atentan contra el Art. 18 de nuestro convenio, y merman el empleo, siendo un proceso muy negativo para la planta que pone en riesgo la calidad y no va a lograr ahorro.

CCOO y UGT consideran que este es un tema que ha sido tratado durante el expediente de regulación de empleo de indirectos durante el cual ya se mostró la disconformidad del Comité de Empresa respecto a estas externalizaciones, pero una vez que todos firmamos la aceptación de la causa organizativa en el expediente, ahora lo que debemos hacer es velar por la garantía de que los trabajadores de Delphi que puedan ver se afectados sean recolocados en puestos de igual categoría, no aceptarán que se lleve a cabo ningún tipo de presión para que estos trabajadores pasen a las empresas adjudicatarias de estos trabajos, y exigirá estar presente en cualquier reunión que se realice con los trabajadores afectados para garantizar que se cumplen sus derechos.

CGT expone; Están en contra de estos procesos de externalización, ya que consideran que serán perjudiciales tanto a nivel de producción como de calidad, evidentemente no van a firmar ningún tipo de acuerdo sobre las externalizaciones, lamentablemente piensan que no solo la empresa no nos va a pedir opinión sobre este tema, sino que además todas las centrales sindicales ya firmamos un ERE que incluía dichas externalizaciones. Como máxima prioridad todo el Comité deberá velar por los intereses de los trabajadores afectados.

FTC considera que el aceptar el expediente de regulación de indirectos no implica aceptar este proceso de externalizaciones.

El presidente del Comité, expone, que en infinidad de ocasiones en la historia de la empresa se han dado procesos de este tipo (mantenimiento, limpieza, vigilancia, informática, etc..) que es potestad de la empresa, y que como tal no necesita ningún tipo de aceptación o no del Comité de Empresa, que siempre lo que se ha realizado es

garantizar que los trabajadores afectados sean recolocados en Delphi, que la memoria del expediente de indirectos deja claro que estos puestos serán externalizados, y que al aceptar la causa organizativa del ERE implícitamente se aceptó que esto se llevará a cabo siempre que los trabajadores fuesen recolocados en Delphi, por lo que ya se trató en su día y se acordó, ahora podemos mostrar nuestra disconformidad, nuestro malestar y obligar a cumplir lo acordado en el ERE, pero nada más.

## **2. Propuesta de la Dirección de prorrogar el 5º turno.**

Ante la petición de prorrogar el actual 5º turno por parte de la Dirección, el Comité de Empresa, considera que a un mes vista del inicio de las negociaciones de un nuevo convenio colectivo, este tema se ha de tratar durante la negociación del convenio, y será un punto más a tratar en la mesa de negociación.

Si bien dado que la Dirección de la Empresa, ha contratado en los últimos días personal con contrato de trabajo temporal para este turno, que va más allá de diciembre del presente año, y para evitar que la empresa rescinda estos contratos a final de año (fecha tope de vigencia del acuerdo de 5º turno), entendemos que estas personas que ya han sido contratadas y se les ha adjudicado el 5º turno, podrán permanecer en el este turno mientras se desarrolle la negociación del convenio o finalicen su contrato. Para que esto sea así la empresa debe comprometerse a no contratar más personal para 5º turno hasta que no haya un acuerdo definitivo.

## **3. Estudio sobre la viabilidad de cambio de estructura a de lunes a viernes**

El Comité de Empresa, tras la reunión mantenida con la Dirección en la que se expuso la viabilidad de volver a una estructura de lunes a viernes, considera:

- a) Que es necesario conocer con detalle los resultados del estudio, los cuales estamos a la espera que la Dirección le facilite.
- b) Este es un tema que afecta a las condiciones de trabajo de forma sustancial por lo tanto se ha de tratar en el ámbito de la negociación del convenio.
- c) Este tema aunque es una reivindicación de este Comité de Empresa, no estamos dispuestos a llevarlo a cabo a cualquier precio y por tanto las condiciones en las cuales pudiera darse dicho cambio tendrán que discutirse en la mesa de negociación.

## **4. Exceso de las horas extras**

Un año más este Comité constata que por parte de la Dirección de la Empresa se está haciendo un uso abusivo de las horas extras por diferentes razones:

- a) Tal y como contempla la legislación, los trabajadores no pueden superar las 80 horas extras en el computo total de un año, o la parte proporcional de las mismas sobre el tiempo trabajado si no se trabaja el año completo. Por tanto los trabajadores con contrato eventual no pueden realizar 80 horas extras este año ya que en ningún caso lo han trabajado completo, y la empresa de manera sistemática lo incumple.

- b) Las horas de sustitución por formación, no pueden usarse como tapadera del abuso de horas extras, solo pueden ser utilizadas para reemplazar a compañeros que estén realizando cursillos de formación, la formación en máquina no puede ser causa de realización de horas extras.
- c) La empresa, no puede bajo ningún concepto saltarse la negociación colectiva, y realizar una negociación individual con los trabajadores para que vengán un día festivo a cambio de otro día de descanso y una cantidad económica, esto es encubrir las horas extras y en ningún caso puede llevarse a cabo, solo mediante la negociación entre Dirección y Comité de empresa, por motivos excepcionales, pueden llegarse a acuerdos puntuales sobre la realización de trabajos en días festivos, el resto es atentar contra la negociación colectiva y los intereses de los trabajadores.

Por tanto el Comité de Empresa, se ve en la obligación de tomar medidas a este respecto, primero, exigiendo a la empresa el cumplimiento estricto de la legislación laboral a este respecto, segundo, haciendo un llamamiento a los trabajadores para que cumplan de forma correcta lo estipulado en la legislación y ante cualquier propuesta de la empresa que no este dentro de los parámetros anteriormente establecidos lo pongan en conocimiento inmediato de algún miembro del Comité de Empresa, tercero presentar la denuncia correspondiente ante la inspección de trabajo contra la Dirección ante el incumplimiento de la legislación y el abuso de autoridad al realizar una negociación individual con los trabajadores que afecta a salario y jornada de trabajo saltándose los órganos de representación colectiva de los trabajadores.

## **5. Situación sanción a Tomas Bayona.**

Tras diferentes reuniones de la empresa con el comité y con el asesor jurídico de Tomas Bayona, el pasado día 16 en el acto de conciliación previo a juicio del juzgado, se llegó entre la empresa y el trabajador al siguiente acuerdo:

La Empresa deja sin efecto la sanción de despido, sustituyéndola por otra de carácter muy grave que supone dos meses de empleo y sueldo, una vez cumplida dicha sanción el trabajador se compromete a coger la baja médica y a seguir un tratamiento además de colaborar en que el ICAM determine si corresponde algún tipo de invalidez o se ha de reincorporar a la empresa.

## **6. Problemas con algún mando en la empresa.**

Una vez más, se están teniendo problemas con la actitud y manera de dirigirse a algunos operarios por parte de algunos responsables. En concreto, con uno de los Shiff Leader de montaje con el cual en infinidad de ocasiones se han mantenido conversaciones por parte de diferentes miembros del Comité de Empresa de todas las opciones sindicales que lo conforman para intentar que cambié en sus formas. CCOO en Junio comunico por escrito a la Dirección de la Empresa y a sus superiores que esta situación era insostenible y exigió que se tomaran medidas, tras varios meses la situación sigue igual.

A su vez en las últimas semanas han existido diferentes actitudes por parte de los responsables de cabecal y de montaje, que aunque han sido puntuales, también han generado enfrentamientos con los trabajadores por su forma de actuar. Como colofón el

propio Director General ha realizado acciones y ha mantenido enfrentamientos con los trabajadores actuando de una manera que en absoluto es la que corresponde a una persona de su cargo.

Por ello, el Comité de Empresa, considera que este tipo de actuaciones son fruto de una manera de actuar dirigida y orquestada por la Dirección de la Empresa, la cual es la máxima responsable ante el comportamiento de ella misma y de sus mandos. Hemos exigido que se lleve a cabo un estudio psicosocial para que se evalúe por parte de un profesional externo los posibles riesgos a los que estamos sometidos los trabajadores. Exigimos a la Dirección que modifique su manera de actuar a la hora de dirigirse a los trabajadores, lo haga de manera dialogante y con respeto tal y como ellos nos exigen también a nosotros. Por parte del Comité de Empresa, no se van a tolerar más actuaciones de este tipo, y en caso de que vuelvan a existir problemas con algún mando, este Comité de Empresa actuará de inmediato para velar por los derechos y que se respete a las personas que aquí trabajamos. A su vez se reserva el derecho de tomar las acciones legales oportunas para que garantice el respeto y dialogo que tanto se promueve por parte de la Dirección y luego no se practica.

## **7. Robos en los vestuarios.**

Lamentablemente se continúan teniendo denuncias de robos en los vestuarios de la empresa, desde el Comité de Empresa, se está exigiendo a la Dirección que tome medidas para evitar que estos hechos sucedan, en el seno del Comité de Seguridad y Salud se ha acordado que se active el sistema por el cual los vestuarios permanecerán cerrados fuera de horario de entrada y salida de turno, su acceso será mediante aviso a vigilancia para que active el sistema de apertura con lector de tarjeta que quedará registrado, pero para llevar a cabo la puesta en marcha hay que cambiar las actuales puertas lo que puede requerir un tiempo. Desde el Comité de Empresa, se muestra nuestra máxima repulsa ante estos hurtos y se advierte que la empresa tomará medidas disciplinarias de despido si se coge a alguien robando dentro de la empresa.

Sant Cugat del Valles, a 17 de Noviembre de 2010.

