DERICHEBOURG
Atis ibérica

Derichebourg Atis Ibérica

Acta de reunión 2 y 3 de agosto de 2016

Lugar de celebración: Edificio Renta Sevilla, 2 de agosto de 2016, 17:00. Continuación el 3 de agosto de 2016, 15:00.

Asistentes:

Por la RLT:

- Alejandro Pozo Cabral
- Gabriel Jaenes Rodríguez
- Joaquín García Casado
- Víctor Ruiz Vargas
- Antonio Daniel Calo Marmolejo

Por la dirección de la empresa:

- Pablo González Moyano
- Jorge Íñiguez Ojeda
- Sylvie Merle
- Nora Galavís

Los asuntos tratados han sido los siguientes:

Resolución del conflicto colectivo. La RLT presenta una batería de seis puntos fundamentales para la resolución del actual conflicto colectivo.

1. Readmisión de Salvador Romero Corpas.
2. Fin de la actitud amenazante y de las hojas de entrevista.
3. Fin del uso de ETT.
4. Trabajadores en situación discutida.
5. Relación con el comité de empresa.
6. Compromiso para negociar otros puntos en septiembre.

Anulación del despido de Salvador Romero: La RLT y la dirección acuerdan, en presencia del interesado y con su conformidad, la anulación del despido y la reincorporación inmediata a su puesto de trabajo en FAL, y el establecimiento de un protocolo de recertificación y buenas prácticas.

Este protocolo consistiría en una resensibilización a la normativa y una monitorización de su desempeño por un tutor, que sea igual a la que se lleva a cabo con los verificadores nuevos; adicionalmente, la dirección exigirá que en el mes siguiente a obtener el sello, sus órdenes sean comprobadas aleatoriamente por otro verificador distinto a su tutor.

Hojas de entrevista. La dirección y la RLT acuerdan modificar el método, teniendo en cuenta:

Pablo González Moyano

A.D. CALO A. POZO G. JAENES

- formar a los entrevistadores
- la participación del responsable directo, de la RLT y de un miembro del departamento de Calidad
- aplicar una metodología de análisis para encontrar la causa raíz de los problemas
- no obligar a los trabajadores a firmar las hojas de entrevista
- incluir una fase que consista en un tiempo determinado para que el trabajador afectado hable de manera privada con el miembro del departamento de Calidad, de modo que su declaración llegue directamente a la dirección sin pasar por el responsable directo
- cambiar su nombre a "hojas de análisis"

Acciones de mejora continua. La dirección informa de la existencia de un documento para realizar propuestas de mejora, que se encuentra disponible en Redmine con el nombre DOC.01.04.01, e invita al conjunto de trabajadores a utilizarlo.

Evaluación 360°. La RLT vuelve a sugerir que se implemente un método para la evaluación 360° de los mandos (TL, OL) con la intención de identificar de un modo más eficiente problemas en el trabajo; la dirección propone establecer un buzón adonde puedan introducirse sugerencias y denunciarse problemas.

ETT. La dirección asegura que puede responder a las demandas del cliente con personal de ETT pero no con contratos de obra y servicio, a lo cual la RLT alega que no está de acuerdo y solicita un calendario para la progresiva incorporación de los compañeros de ETT a la plantilla de Atis. La dirección ofrece pasar cuatro personas de ETT a plantilla la próxima semana y eliminar el uso de ETT para el 9 de septiembre.

Trabajadores en situación discutida. La RLT expone los continuos cambios en situación laboral de verificadores que pivotan entre producción y calidad, provocándoles así incertidumbre laboral y enfrentándose a conflictos con los responsables. La dirección alega que la carga de verificadores ha bajado y se necesitan más montadores de estructura. Además, manifiesta su intención de mantenerlos como verificadores permanentes si vuelve a subir la carga de trabajo.

Asimismo, tuvimos dos Job Preparators a quienes se les finalizó el contrato, cuando podían haber cubierto puestos como una reciente baja paternal. La dirección alega que el puesto de las Job Preparators desapareció, y se compromete a tenerlas en cuenta en preferencia si surgieran puestos similares.

Relación con el comité de empresa. La dirección y la RLT acuerdan que las reuniones entre comité y dirección tengan una fecha fijada y programada, con la presencia del gerente y RRHH, y que haya una reunión cada mes sin límite de tiempo. Las fechas se acordarán semestralmente. Para 2016 se acuerdan las fechas: miércoles 7 de septiembre a las 17:00, miércoles 5 de octubre a las 17:00, jueves 3 de noviembre a las 17:00 y miércoles 30 de noviembre a las 17:00. En esta última reunión se establecerá el calendario de las reuniones del siguiente semestre.

Compromiso de negociación. La RLT y la dirección se comprometen a negociar, con propósito colaborador, sobre los siguientes temas:

- categorías profesionales
- revalorización de primas
- cumplimiento de acuerdos de planificación
- cumplimiento del acuerdo de vacaciones
- mejora en bajas maternales

PGM

A.D.CAL. A. POZO G. Saenes MRO GALOVIS

Se acuerda resolver estos temas antes del 1 de diciembre.

Trato al trabajador. La dirección confirma su voluntad de respetar y hacer respetar por sus responsables el trato correcto hacia el conjunto de los trabajadores, en conformidad con la ley, no consintiendo conductas inapropiadas ni exacerbaciones. La RLT añade que estará vigilante ante abusos de poder y denunciará donde corresponda si vuelven a ocurrir.

Tras los acuerdos alcanzados y aquí reflejados, la RLT desconvoca los paros parciales previstos para el mes de agosto, que fueron notificados a la empresa en fecha 27 de julio de 2016.

PGM

A. POZO

G. Jaenes

A.D. CALO.

PEDRO ROLDAN

Sylvie Meele.