



sindicato de la elevación
www.sindicatoelevacion.org



FICA
Industria,
Construcción y Agro



MESA SEGUIMIENTO CONVENIO – CISS – IGUALDAD / JUNIO 2019

1 de Julio de 2019

Buenos días, compañeros/as:

Durante la semana pasada hemos realizado diversas de las **Comisiones estipuladas en Convenio**, y de las que vamos a informaros de los **temas más importantes** que se trataron en ellas.

Como **valoración global**, comentaros que donde más énfasis hemos hecho durante estas sesiones ha sido en 'aclararles' que **es en esta Mesa y en el resto de las Comisiones donde deben tratarse los problemas de INTERPRETACIÓN** de las distintas situaciones, **y NO**, tal y como la Dirección está haciendo, **IMPONIENDO de forma unilateral sus propias interpretaciones y criterios**. **Estamos convencidos que**, siguiendo estas pautas, que son las que vienen recogidas en nuestro Convenio Colectivo, **se eliminarían muchas de las situaciones de conflictividad** ahora mismo existentes, situaciones **que nunca son positivas para la Compañía que entre todos formamos**.

En cuanto al **DESPIDO** del compañero de **Badajoz**, la **Parte Social** manifiesta su **rechazo más enérgico y su total desaprobación** ante la **injustificada medida adoptada** al despedir a dicho compañero, **vulnerando la Dirección** los acuerdos firmados en nuestro presente Convenio. En este caso se ha producido un **DESPIDO OBJETIVO**, artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores (E.T.), incumpliendo la necesaria mediación con los Representantes Legales de los Trabajadores (R.L.T.), **compromiso alcanzado por ambas partes y que la Dirección ha INCUMPLIDO**.

MESA DE SEGUIMIENTO DEL CONVENIO – 25 y 26 Junio 2019:

- **Segregación UTC:** se nos informa que a finales del primer semestre o principios del segundo semestre del 2020 se habrá producido la Segregación definitiva de UTC, así como de la fusión de UT con la Compañía Raytheon prevista a mediados de 2020. Igualmente se nos informa que se están auditando por parte de una Compañía externa, y a nivel mundial, los diversos y diferentes procedimientos existentes en Otis con el objetivo de optimizar los mismos. En Zardoya Otis se está haciendo en dos centros: Majadahonda y Guadalajara. Se nos informará del resultado de este análisis una vez éste se haya emitido, momento en el que manifestaremos nuestra opinión al mismo.
En este punto sí que queremos manifestar que, independientemente del objeto de dicho análisis, la forma en que se está realizando, varios 'jefes' entrevistando durante cerca de media jornada de trabajo a un compañero sobre sus diversas funcionalidades, ejerce una presión desmedida hacia el compañero analizado que sería muy fácil reducir con otro formato.
- **Nóminas:** se nos informa del retorno al Sistema anterior, Meta4, así como del sistema de entrega de los recibos:
 - Por correo corporativo para todo aquel que lo tenga.
 - Por correo personal o papel, a los que no dispongan de él.
- **Hojas de Tiempo:** se exponen por esta Parte todos y cada uno de los puntos que nos habéis hecho llegar respecto a las deficiencias del nuevo Sistema de Hoja de Tiempo. La Dirección se compromete a dar una respuesta sobre su evaluación para cada uno de estos puntos durante Julio 2019. Esta Parte manifiesta que todos esos puntos son fundamentales para que el nuevo Sistema mantenga los derechos existentes en el sistema anterior, por lo que, de no realizarse, tendremos que denunciar su incumplimiento.
- **Control de Jornada:** se nos informa de la problemática actual de saturación de mercado por parte de las Empresas que dan este Servicio, debido a la mínima existencia de Empresas que se hayan especializado en este tema. En Septiembre/Octubre estiman tener ya definido el proveedor.
Esta Parte expone que, más allá de que se nos informe de este procedimiento, quiere estar presente en la Negociación 'interna' para la definición de cómo va a realizar cada colectivo, y con sus múltiples circunstancias, la captura del dato tanto del inicio como del fin de jornada. Se acepta por la Dirección esta propuesta. Valoramos fundamental estar presente en dicha negociación porque hay aspectos que consideramos 'muy delicados' en este tema.

- **Exceso de Calendario Zona Madrid:** esta Parte vuelve a manifestar su predisposición a negociar, informando que el problema no está resuelto al estar pendientes todavía la celebración de dos juicios para Otoño 2019.
- **Implantación Upgrade:** esta Parte vuelve a manifestar que debe ser informada previamente a la implantación de cualquier sistema que modifique la organización del trabajo, además de que consideramos que, el hecho de que en algunas Zonas se está presionando para que se realice una oferta/oportunidad 'diaria' a través de dicha aplicación, es una presión manifiesta y un incremento de la carga de trabajo, no debiendo convertirse en una práctica consolidada de la aplicación, sino más bien en una posible colaboración.
- **Aplicación sentencia sobre dietas:** esta Parte informa que ya está iniciado el proceso de Demanda correspondiente. La Dirección manifiesta que en un plazo máximo de un mes nos darán respuesta.
- **Peticiones Fábrica Madrid:** se acuerda que, en el caso de que no se resuelvan en el Comité local, se trasladarán a esta Mesa.
- **Cumplimiento de los acuerdos del Convenio referente a Encargados:** la Parte Social exige el cumplimiento de lo pactado y acuerda con la Dirección que se nos informe de aquellas excepciones en cuanto a Encargados que lleven más de un año en funciones. Se comprometen a informarnos antes del 15 de Julio 2019. De la misma forma, la Parte Social manifiesta que se está incumpliendo el Estatuto de los Trabajadores en lo referente a la retribución que debe percibir un trabajador al realizar tareas de funcionalidad superior, como es el caso. La Dirección nos dará respuesta del procedimiento existente actualmente.
- **Incumplimiento artículo 10.b) (3 días nacimiento de hijo):** la Parte Social exige que, al ser un beneficio de Convenio, estos 3 días se sumen a lo establecido en el RD. La Dirección nos informará una vez estudiado con sus servicios jurídicos. Una vez tengamos dicha respuesta procederemos como corresponde.
- **Jubilación Parcial RD 20/2018:** se están realizando los trámites oportunos para el caso de un compañero con objeto de comprobar que podemos acogernos a este RD. La Dirección nos informará del resultado del mismo.
- **Actas pendientes Mesas de Seguimiento/Comisiones/Trimestrales Zona:** se acuerda la obligación de realizar Actas en adelante, comprometiéndose la Dirección a comunicar a las Zonas la obligación de realizar las Actas de las reuniones trimestrales.

COMITÉ INTERCENTROS (CISS) – 27 Junio 2019:

- **Evaluación Riesgos Psicosociales:** la Dirección se ha comprometido a la realización de una nueva Evaluación durante el primer semestre de 2020.
- Hemos tratado, además, diversos puntos de los que estaban definidos en el Orden del Día pero ha sido **imposible** llegar a un **acuerdo** para la **firma del Acta** por discrepancia entre las partes.

COMISION DE IGUALDAD – 27 Junio 2019:

- **Protocolo de Acoso:** la Parte Social entregó nuestra propuesta el pasado 18 de Diciembre de 2018, pero, a fecha de hoy, la Dirección sigue sin entregarnos la suya, requisito fundamental para poder llegar a acordar un Protocolo de Acoso para esta Compañía, tal y como exigen además sendas Resoluciones de Inspecciones de Trabajo.
- **Traslados internos:** una vez trasladado por nuestra parte las solicitudes actuales, la Dirección nos informa que no existen actualmente vacantes disponibles para los mismos.
- **Real Decreto 6/2019:** esta Parte solicita incluirlo en el Plan de Igualdad que se tendrá que volver a negociar a principios de 2020, estando la Dirección de acuerdo en ello.
- **Reducción de jornada:** se solicita que en estos casos, y teniendo en cuenta la conciliación familiar, se permita realizarlas de forma continuada. La Dirección manifiesta que, de momento, se atañe a la ley y que será un tema de debate en el próximo Convenio.
- Y por último, hemos solicitado que esta Comisión tenga **la misma importancia que las demás comisiones**, porque creemos en ella y en su necesidad, pero para ello necesitamos, por un lado la asistencia de la Directora de RRHH, y por otro, la realización de 4 comisiones anuales en vez de las 3 existentes actualmente. La Dirección, como siempre, toma nota.

Y por último, queríamos **volver a agradecer** a los más de 1000 compañeros/as que habéis manifestado con vuestra firma **vuestra desaprobación** con el proceso de **Implantación de la Digitalización**, lo que sin duda ha sumado en la toma de la decisión de volver a un sistema de Nóminas 'fiable' tras el desastroso resultado del que se nos implantó el pasado Junio 2018.

Seguiremos informando!!! **===PARTE SOCIAL ZARDOYA OTIS S.A. ===**