

REUNIÓN COMITÉ CON DIRECCIÓN DE 20-05-09

Asistentes:

Comité: J. Antonio Morán, Javier Diaz, Juanjo Moreira, Rudy Sanchez, David Sánchez, Esteban Rodriguez, Antonio Bonet, Jorge Tamayo, Juan Hernandez, Juan Montilla, Antonio Martin, Carlos Osete.

Dirección: Christophe Lefebvre, Rogelio Oficialdegui, Celia Monte, Joan Castán.

1. Situación Finanzas Abril.

		<u>Previsto Mes</u>	<u>Real Mes</u>	<u>Prev. Mayo</u>
Unidades vendidas	DFP1	41.768	46.493	50.408
	DFP3	23.423	28.575	34.864
Ventas (miles de euros)		9.811	16.117	12.544
OI (miles euros)		-1.181	3.517	-1.087
OI net del manuf contrat		-1.886	-2.264	-1.983

La Dirección explica que durante el pasado mes se han perdido 2,2 millones de euros, y que solo gracias al contrato de manufacturing los números quedan maquillados, pero que a lo largo de los cuatro meses que llevamos de año se han perdido 13,5 millones de euros, y que se han percibido 7,7 millones del contrato de manufacturing con lo que se acumulan unas pérdidas de 5,9 millones de euros en la cuenta de resultados incluso con este contrato.

El Comité de Empresa no se explica como puede ser que habiendo vendido unas 10.000 unidades más de las previstas las pérdidas se hayan duplicado.

La Dirección lo achaca a los bajos índices de productividad que se están obteniendo y que con unos volúmenes tan bajos y el mismo gasto directo la cuenta de resultados es muy negativa.

2. Absentismo.

Absentismo de planta 6,99% (enfermedad común 5,2%).

La Dirección de la Empresa argumenta que el absentismo continua muy elevado y que en comparativa con otras plantas del grupo a nivel europeo, por lo que ha preparado un estudio y una encuesta para ver los motivos que provocan que la gente coja la baja ya que este tiene un coste de 1,4 millones de euros para la empresa.

El Comité de Empresa, puntualiza que la gente no coge la baja, si no que está se la da un médico por no estar en condiciones para trabajar, y que cualquier estudio para reducir el absentismo a de tratarse en el seno del Comité de Seg y Salud, además el absentismo no se ha de valorar en términos económicos sino intentando mejorar la salud de los trabajadores.

3. Calidad Abril.

68 PPMs en DFP1 (3 bombas de Renault y 1 bomba JMC)
680 PPMs en DFP3 (4 bombas de PSA y 4 bombas de DAI)

Situación con PSA, estamos en 1840 PPMs en PSA y por el grave problema que se ha tenido en las últimas semanas esta compañía se ha llegado a plantear incluso la continuidad como proveedor de Delphi.

Actualmente la situación tras haber puesto en marcha una serie de medidas de contención parece que garantiza la calidad del producto, y las últimas bombas entregadas no han fugado.

Por parte del Comité de Empresa se pregunta a la Dirección si alguien va a asumir responsabilidades por lo ocurrido, ya sea el proveedor o los directivos responsables de que esto allá sucedido.

4. Producción.

DFP1	Realizado Abril
Bombas/Día	3.752
DFP3	
Bombas/Día	1.537

5. Situación plantilla indirecta.

La Dirección de la empresa expone que en la actualidad existe un gran desequilibrio entre personal directo e indirecto, estando en 620 directos por 300 indirectos, y que este ratio es totalmente inasumible. Si bien la plantilla directa se ha visto reducida, la indirecta no lo suficiente para el actual volumen de producción, por lo que prevé poner en marcha un plan para reubicar personal indirecto en puestos de directos y de ese modo equilibrar este ratio.

Por parte del Comité de empresa se pide que concrete más esta medida, pero la Dirección de la empresa, aún no la tiene desarrollada, se compromete a mantener informado y debatir con el Comité la medida antes de su puesta en marcha, cuando pueda concretarla algo más.

6. Prejubilaciones.

Con la actual situación la Dirección expone que no consigue dinero para prejubilación de plantilla, ya que al tener un ratio de indirectos tan elevado, solo sería viable para este colectivo, y dentro del personal indirecto una vez realizadas 57 prejubilaciones el año pasado las personas que podrían acogerse al plan de prejubilaciones tienen un coste tan elevado que la División no da dinero para ello.

Por ello plantea que si se corrige la actual situación de exceso de personal indirecto, podría plantearse solicitar dinero para prejubilación al personal directo de más de 60 años de edad, ya que este tiene un coste más asumible, y la División en términos de rentabilidad podría estar dispuesta a ello, pero recuerda que hoy todo el personal directo es necesario y solo si este se sustituyese podría plantearse esta opción.

7. Situación ERE.

Debido a ligeros repuntes en las ventas y un incremento de pedidos de Renault, la Dirección de la Empresa expone que durante los meses de Junio, Julio y Agosto no abra días de afectación de ERE en días productivos para personal directo, si bien se seguirán poniendo días para recuperar los de debito del acuerdo de flexibilidad.

El personal indirecto se vera afectado por días de ERE en el mes de Junio en los días 5, 25 y 26 de Junio, pasando a ser viernes corto el día 12 de Junio. El motivo que argumenta para aplicar ERE a este colectivo es precisamente el exceso de personal indirecto que tiene la empresa.

El Comité de Empresa, no comparte en absoluto que mientras la planta este trabajando en producción con relativa normalidad, sin días de afectación de ERE para el personal de producción, el personal indirecto de apoyo a la producción se vea afectado por días de ERE.

8. Situación Delphi a nivel mundial.

La situación de Delphi a nivel mundial dentro del Cap. 11 es crítica, ya que durante los próximos días se han de tomar decisiones sobre la continuidad de la compañía como tal, el próximo día 22 los bancos han de anunciar si prorrogan los créditos que están permitiendo subsistir a Delphi, y se está en negociaciones con GM, que ha de presentar al tesoro de EEUU un proyecto de viabilidad de GM que sea creíble antes del día 1 de Junio para que este le de apoyo financiero.

Dentro de estas negociaciones hay un grupo de inversores que están valorando las plantas de Delphi a nivel mundial, y el pasado lunes estuvieron haciendo un estudio de la planta de Sant Cugat, la identidad de el grupo que ha solicitado este estudio es confidencial según la normativa norteamericana, por lo que no puede ser revelado.

9. Corredor de Vacaciones.

La Dirección de la Empresa, expone que ante la decisión de Renault de trabajar en el periodo del mes de Agosto, se ve en la necesidad de aprovechar al máximo las semanas de planta abierta para poder suministrar las bombas que le está requiriendo el cliente.

Por lo que plantea dos posibles alternativas:

a) Que se recuperaren días del acuerdo de flexibilidad en las semanas 31, 32, 34 y 35, de forma que se aproveche al máximo estas semanas de planta abierta.

b) Que durante el mes de Julio se fabriquen 2100 bombas adicionales a la semana para ir generando stock e intentar no trabajar en estas semanas del corredor de vacaciones, para ello requeriría que durante este mes se fuesen recuperando días del acuerdo de flexibilidad, pero con ello no garantiza que no tuviese que venir en las semanas del corredor de vacaciones un pequeño colectivo de trabajadores.

Por parte del Comité de Empresa, se expone que no se puede por un lado querer aplicar días de ERE, y por otro que se vayan recuperando días de la flexibilidad, creemos que se ha de analizar si hay personal voluntario para cubrir estas necesidades, y se solicita a la empresa, que primero realice un estudio de que personal está dispuesto a venir y nos reunamos la semana que viene para ver las posibilidades que hay.

10. Retirada turno de noche en montaje DFP1

La Dirección de la Empresa, comenta que no ha realizado el análisis sobre este tema y que aunque es un tema que continúa teniendo en mente, por ahora se está retrasando.

11. Actos conmemorativos del 50 aniversario.

La Dirección de la Empresa, comunica que dentro de la austeridad que anunció sobre estos actos, se basarán en colocar una exposición, similar a la que había en el salón internacional del automóvil de Barcelona, que explicará la historia de la empresa y los diferentes productos que se han fabricado a lo largo de estos 50 años.

El día 8 de Junio dentro de la semana de la Excelencia, se realizará la conmemoración del aniversario inaugurando un monolito con una placa en la zona ajardinada de oficinas y a este acto acudirán diferentes personalidades de la división de la política así como agentes sociales.

El día 14 de Junio se prevé llevar a cabo un día de puertas abiertas para conmemorar el 50 aniversario de la planta de Sant Cugat.