

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO

Asistentes:

Comité: J. Antonio Morán, Jordi Arnaiz, David Sánchez, Esteban Rodríguez, Juan Montilla, Antonio Bonet, Ricardo Sánchez.

Dirección: Rogelio Oficialdegui, Celia Monte, Victoria Jimenez, Jonathan Molina, Xavier Pera en calidad de asesor del gabinete Garriges.

Temas a tratar: 1. **Composición de la Comisión de interpretación y vigilancia.**
2. **Interpretación del Art. 18 del Convenio (Prejubilaciones)**

1. Se acuerda que la composición de la comisión de interpretación y vigilancia recogida en el apartado 1, del artículo 10 de nuestro convenio colectivo, se amplíe a 7 miembros por parte de la representación social y 5 miembros por la representación empresarial.

Quedando está comisión configurada oficialmente por los miembros presentes en esta reunión y detallados en la parte superior del presente acta.

2. **El Comité de Empresa**, expone, que ante lo debatido en la anterior reunión de esta comisión, y teniendo en cuenta los diferentes elementos que se pusieron sobre la mesa, así como una reabierto por la Dirección el proceso de prejubilaciones para personal indirecto, aceptando está, la voluntariedad como criterio para su aplicación de aquellas personas que quieran dejar la compañía tal y como establece lo acordado y viendo que el movimiento realizado por nuestra parte en la pasada reunión, en la cual se cogió el compromiso explícito que ni este órgano ni las secciones sindicales que lo componen interpondrían conflicto colectivo sobre la interpretación del apartado 1.1 del Art. 18 de nuestro convenio, este Comité ha reflexionado y debatido amplia e intensamente sobre este tema, y tras ello, en el día de ayer acordó lo siguiente.

Aceptar por mayoría, configurada por las opciones sindicales de CCOO, UGT y CGT, y con la posición contraria de FTC, el que se lleve a cabo un redactado que recoja la totalidad de las condiciones que se han venido aplicando durante estos últimos 11 años en referencia al plan de prejubilaciones, texto que sería firmado por esta parte como interpretación correcta del Art. 18 de nuestro convenio, siempre que previamente fuese ratificado por la plantilla de trabajadores en votación.

La Dirección, manifiesta que le hemos dado muchas vueltas a este tema, es un tema estratégico, ya que es una herramienta que nos sirve para lograr situar la plantilla sin problemas en los volúmenes adecuados desde hace muchos años, pero una vez surgida la duda sobre la interpretación de este artículo, necesitamos una protección para los intereses de todos, porque hasta la fecha las cosas se han realizado de buena fe.

Como ya explicamos se nos retiraba el dinero que teníamos asignado para prejubilación indirectos, y por ello pusimos otra vez en marcha el proceso de prejubilaciones, tenemos un ERE acordado para poder prejubilación directos, que es una herramienta que me permite seguir peleando por conseguir dinero para ello, tema realmente complejo al tener que seguir contratando personal por que tenemos una importante carga de trabajo que nos permitirá mantener los volúmenes de contratación e incluso estamos analizando poder hacer contratos de hasta seis meses, al empezar a ver mejorar las perspectivas.

Pero para ello nos es indispensable un documento firmado por todas las partes que nos permita conseguir unas mínimas garantías de cara a posibles demandas

individuales que puedan surgir, si una de las partes del Comité no está dispuesta a firmar, esto debilita mucho más aún estas garantías, por lo que si no logramos encontrar una fórmula de consenso no podemos continuar con el proceso de prejubilaciones.

Como ya se explicó en la anterior reunión las condiciones de las pólizas han sido las mismas durante todos los años de aplicación de este artículo, de hecho algunas condiciones adicionales como el porcentaje de la pensión de viudedad en caso de fallecimiento se ha visto ampliado, pasando a partir de los diez años del 45% que se ponía hace años, al 52% que se establece en la actualidad, y hay muchas más cuestiones que no están recogidas en el artículo 18 de nuestro convenio que se vienen aplicando de forma beneficiosa para los trabajadores, como es el complementar al 90% del salario neto más haya de los 60 años, y el realizar convenios especiales con la Seguridad Social en los casos que faltan meses para cumplir la edad los empleados, con estos sistemas se han marchado más de 400 personas, todas conociendo en detalle las condiciones y estando plenamente de acuerdo con las mismas.

El Comité de empresa, considera que como en todos los casos si hay un acuerdo de mayoría que además es legitimado por la ratificación de la plantilla debería ser un elemento lo suficientemente solvente como para dar el tema por cerrado.

La Dirección, expresa que aunque es cierto que un documento de estas características daría cierta cobertura legal, solo un compromiso por unanimidad protege a la misma de las posibles demandas individuales que cualquier trabajador pueda presentar, ya que si una sección sindical con un peso tan importante como FTC no ratifica dicho documento, éste pierde mucho peso jurídico teniendo en cuenta que es una parte importante del Comité de Empresa. Pregunta expresamente a FTC sobre si está dispuesta a que se sienten los abogados a buscar un redactado que pueda satisfacer a todas las partes.

La representación de FTC, manifiesta que no van a firmar ningún texto que no reconozca que hay otras fórmulas diferentes de aplicación del artículo 18 perfectamente válidas, explica que en ningún caso esta fórmula fue negociada en su día, fue explicada por la empresa y la compañía de seguros en diversas ocasiones al Comité de empresa sin permitirle intervenir en la misma y modificar las condiciones que la empresa estableció para la aplicación del artículo 18 de nuestro convenio, y ellos no van a asumir algo en lo que entonces no pudieron intervenir.

La Dirección, una vez más expone que lo que solicita es un texto que recoja tanto los aspectos positivos como negativos que pueda tener la aplicación que se ha venido dando del artículo 18 de nuestro convenio, si éste no puede ser consensuado tendrá que buscar otras vías jurídicas que le den protección ante las posibles demandas que puedan aparecer.

El Comité de empresa, solicita que se presente un posible redactado para ver si de ese modo se puede lograr recoger lo que todos estamos diciendo y nos permite llegar a un acuerdo de consenso, considera que esta comisión tiene la obligación de hacer una interpretación y si no puede ser por consenso deberá de ser por mayoría como todos los órganos democráticos que hay en este país.

La Dirección, este tema puede alterar sustancialmente la sostenibilidad de esta compañía, consideramos que es un tema más de equidad que de derecho, ya que se han de tener en cuenta no solo los textos escritos sino todos los factores que se han venido aplicando durante todos estos años, es un tema que requiera una solución

urgente ya que el expediente aprobado tiene una fecha de finalización muy próxima, por lo que una de las posibilidades que baraja es el sometimiento de las partes a un arbitraje de equidad que interprete sobre este tema ya que la comisión no es capaz de llegar a un acuerdo unánime, está es una fórmula que no desgasta a las partes y nos da las garantías jurídicas necesarias.

Se solicita un receso por parte del Comité de Empresa.

El Comité de empresa, expone que esta nueva vía la hemos de debatir con mucha más amplitud, si bien es cierto que para tener en cuenta algunos aspectos necesitamos que se clarifiquen algunas cuestiones, en todo caso cualquier sometimiento a un arbitraje, sería siempre con la aprobación de la plantilla de llevarlo a cabo.

Pregunta, si está fórmula sería válida para la empresa, en caso de que no fuese aceptada por alguna sección sindical del Comité de empresa

La Dirección, expresa que aunque sería mucho mejor un sometimiento aceptado por consenso, al ser este procedimiento una vía que deja la resolución del mismo en un tercero, que debería especificar los argumentos utilizados para adoptar su decisión, sería válida sin la necesidad de la unanimidad de todo el comité.

El Comité de empresa, pregunta si la empresa estaría en condiciones de prejubilarse personal directo en el caso de que se aceptase este mecanismo como vía de solución a este conflicto.

La Dirección, aunque en estos momentos no se dispone de fondos para llevar a cabo prejubilaciones de directos, la Dirección buscará por todas las vías posibles en dinero para poder hacer efectiva la aplicación de la totalidad del ERE que tenemos acordado también para el personal directo, si bien no puede comprometerse a que la totalidad de los trabajadores afectado pudieran salir antes de final de año.

El Comité de empresa, comenta que en caso de aceptarse esta fórmula, la Dirección se ha de comprometer a cumplir todo lo recogido en el artículo 18 en referencia a adecuación de la plantilla indirecta al volumen necesario, ya que se ha generado mucho revuelo por el anuncio de exceso que se tiene en este colectivo, y por lo tanto se han de poner en marcha todas las medidas posibles que permitan la redimensión de la plantilla evitando vías traumáticas.

La Dirección, por supuesto se cumplirá con todo lo recogido en el artículo 18, y de debatirán con el Comité todas las medidas que se pongan en marcha para adecuar el volumen de este colectivo, como ya se ha dicho no tenemos establecido con exactitud cual es el exceso, se ha de hacer un estudio exhaustivo ante este tema, no tenemos la mínima intención de tomar medidas que puedan dañar a alguien, en estos momentos hemos logrado prejubilarse ya a 14 personas, tenemos cuatro más para firmar acuerdo en Cemac, hay 4 trabajadores que han manifestado no querer prejubilarse, y hay otros que aun no se han pronunciado o no hemos hablado con ellos.

El Comité de empresa, expone que en un plazo lo más breve de tiempo posible, y tras haberlo podido debatir en el interno, trasladará a la Dirección respuesta sobre si acepta trasladar a la plantilla el llevar este tema a un arbitraje.