

RESUMEN DE LA REUNIÓN DE ORGANIZACIÓN Y PRODUCTO 19-10-19

Asisten: C.Lefebvre, R. Oficialdegui, P. Girault, C.Monte
J. Hernandez, A.Carrillo, A. Montilla, A. Caballero, A. Bonet, J.Mora, D..Sanchez, E.Rodriguez,
J.A.Moran, J.Arnaiz, Javier

Previamente a la reunión, por parte del Director de la Planta, se nos informa que el Sr. Avila deja la compañía, y su puesto como máximo responsable de la línea de producto del Diesel lo ocupará John Fuerst, hasta ahora responsable de la línea electrónica.

Perspectivas de volumen para los próximos años :

Por parte del Sr. Lefebvre, se nos proyecta un gráfico donde están las previsiones a corto y largo plazo. Si bien estas estimaciones llegan hasta el año 2018, de momento lo que ya está establecido en contrato es hasta 2012, y a partir de aquí son previsiones de marketing. Hasta ese año, el volumen contratado para cada año es de 2,5 millones de bombas, de los cuales a Sant Cugat corresponden 1 millón. Durante el año 2010, también se seguirán mecanizando kits para Rumania, y a partir de 2011 cada planta se mecanizará lo suyo, pasando a fabricar en Sant Cugat DFP1, DFP1.15 y DAI 2.

La cartera de clientes la componen: Renault, PSA, Daimler, VW, Hunday, Sannyong, GM (Daewo), TATA, y se está empezando a introducir algo en mercados Chinos y otros países asiáticos.

También se nos informa que ya tenemos la primera confirmación de VW para fabricar bombas que cumplan la normativa Euro 6.

Maquinaria de la Planta

Las previsiones de maquinas que han de salir, no han variado, y prácticamente solo faltan el grupo de lmas 13 y alguna maquina actualmente inactiva.

Por parte del Comité se le solicita a la Dirección una relación de todas las maquinas que pertenecen a la planta de Sant Cugat, para poder tener un mayor control sobre ellas.

Estudio sobre la viabilidad de trabajar en una estructura de lunes a viernes

Por parte del Comité se replantea a la Dirección si como refleja el convenio, han hecho el estudio sobre la posibilidad de volver a trabajar en una estructura de lunes a viernes. La empresa contesta que si bien aun no está terminado y falta concretar, con el estudio que ha realizado el DMS, se puede comprobar que no se podría aplicar en toda la planta, ya que aunque en DFP1 posiblemente sería posible, en la mayor parte de DFP3 no lo es, y quieren analizar que productividad necesitarían con los volúmenes que hay previstos. Manifiestan que parten de la base de trabajar 1750 horas anuales, y que no sería posible mantener jornadas anuales diferentes para ningún colectivo.

Días de ERE de la bolsa no aplicados.

Una vez más, por parte del Comité, se le plantea que piensan de ese tema, ya que aunque nosotros tenemos claro que el acuerdo recoge como máximo 10 días, y hasta ahora a nadie se le ha pedido que lo recupere, la empresa se tiene que manifestar al respecto.

Contestan que aunque ellos no piensan igual que nosotros, ya que si no se aplicaron todos los días fue por un aumento en la demanda de producción, todos somos conscientes que difícilmente este tema lo podrá resolver un tercero, y quieren seguir debatiéndolo internamente.

Pactos de NO Rotación:

El Comité le preguntamos que si hay alguna orden a los mandos para que aún no se faciliten los Pactos de no rotación, respondiendo la Dirección, que la única directriz que han dado a los mandos, es de no hacer pactos de noche en aquellas secciones donde no sea imprescindible. Se podrán hacer pactos de mañana/tarde, y tal y como recoge nuestro convenio, todo aquel que desee rotar los tres turnos no tendrá problemas, pero se dará prioridad a ocupar la noche con el personal que este rotando antes que con pactos.

Prejubilaciones y Bajas Incentivadas:

La Dirección nos informa que dada la necesidad de rebajar el ratio de Indirectos, se le va a ofrecer a todo el personal de este colectivo que voluntariamente lo solicite, la posibilidad de causar bajas incentivadas. Las condiciones las negociará individualmente.

En cuanto a las prejubilaciones, nos comentan que una vez autorizado el dinero para prejubilar Indirectos, ya se ha puesto en marcha. Ante la pregunta del Comité sobre si van a forzar a que todos los implicados se prejubilen, la empresa manifiesta que intentarán convencer a todos de la necesidad de ello, ya que una vez conseguido el dinero, y ante el "sobrante" de este colectivo, no tendría sentido no aplicar esas prejubilaciones, porque no saben cuando volverán a disponer de medios para volver a prejubilar. No obstante si hay alguien que realmente no quiera acogerse, lo hablarán. El director de la planta manifiesta que a largo plazo podría haber un excedente de hasta 90 personas.

Situación eventuales que se ha excedido el periodo de contratación

El Comité le planteamos a la empresa si tiene conocimiento de algún caso, que pudiese haber excedido el tiempo máximo de contratación. La empresa comenta que ha habido una persona que se ha dirigido a ellos porque entiende que la duración máxima que podía estar con este tipo de contrato ha excedido en algunos días, pero que para RR.HH., ha sido única y exclusivamente un error administrativo, y esa persona finalizará su contrato cuando le corresponde al igual que el resto.

Sant Cugat a 19 de Octubre de 2009