

Randstad-Vedior: a prueba de nervios



¿No os pasa a vosotros que el tiempo pasa sin que nos demos cuenta cuando lo pasamos bien y que, sin embargo, parece que no pasa cuando estás a la espera de una noticia importante?

Esa es la manera en la que nos sentimos la gran mayoría de los trabajadores de Vedior, Select y, entiendo que en menor medida, los de Randstad.

Las noticias llegan muy despacito y, más que noticias, se trata de intuiciones, sensaciones, ... no hay noticias entendi-

das como decisiones tomadas.

Lo que sí llegan y a patadas, son los rumores, que no nos beneficiarían a ninguno, pues, por lo general, en vez de tranquilizar, lo que hacen es alimentar miedos y preocupaciones de manera exagerada.

Me temo que estamos en una carrera de fondo, en la que los resultados tardan en llegar y nos estamos ya aproximando a la meta.

Desde mi punto de vista, hasta que se produzcan las noticias, debemos mantener la calma, tener la cabeza fría y continuar con nuestro trabajo: no olvidemos que pertenecemos a la

empresa comprada y que, cuanto mejor sea este producto comprado, mayores posibilidades tendremos a futuro.

En cuanto a la rumorología, prefiero no alimentarla: no hay más noticias, salvo alguna visita de gente de Randstad a la central, de la que no ha trascendido nada.

Este mes de mayo es, sin duda alguna, el mes de las noticias (esperemos que buenas). Pronto sabremos quienes llevan el timón y, por ende, hacia donde nos llevan.

Un abrazo a todos!!!!

Explicación proceso de fusión

Lo que vamos a explicar ahora no es más que un resumen de los hitos y plazos por los que hemos pasado hasta el momento desde un punto de vista, digamos, legal.

En diciembre se anunció la intención de ambas empresas de fusionarse, tomando esta fusión la forma de una OPA (oferta pública de adquisición) con compra e intercambio de acciones, de modo que, si finaliza sin inconvenientes, la empresa resultante será propiedad de los accionistas de ambas compañías en una proporción aproximada de 67%-33%, siendo Randstad el accionista mayoritario. Este anuncio se hizo de forma oficial presentando la documentación ante la comisión europea, que automá-

ticamente, inició una investigación para verificar que dicha fusión no violaría las normas europeas sobre competencia en ninguno de los países afectados. Dicha investigación concluyó en abril con un dictamen que dejaba la fusión en suspenso hasta la resolución del conflicto creado por una situación de cuasi-monopolio en Portugal, conflicto que se resolvió con la desinversión de Randstad en Portugal (no sabemos si venderá, si cierran o qué). El 17 de abril se dio vía libre a la fusión, reuniéndose el 23 una Junta Extraordinaria de accionistas de Randstad y el 25 de abril la General de Vedior. El proceso concluye el día 9: ese día se verá si los accionistas de Vedior han entrado en la oferta en una mayoría suficiente (67%)

como para que la fusión se realice; de no ser así, el plazo se alargaría hasta concluir todas las negociaciones individuales que fueran necesarias. Antes de ese momento, las empresas no pueden intercambiar prácticamente información ninguna, pues podría considerarse una violación de dichas leyes de la competencia (mientras la compra-fusión no concluya, somos empresas distintas y no podemos negociar nada que suene a acuerdo comercial).

A partir de este momento empieza la negociación en serio: hasta ahora, poco se ha podido hacer más que planteamientos teóricos a partir de los pocos datos que se pueden intercambiar.

Puntos de interés especial:

- > En Mayo se producirán noticias importantes
- > Juntos somos más fuertes!!! Participa, alíate!!!

Contenido:

Actividad sindical	2
Comité Seguridad y Salud	2
Afiliación	3
Elecciones Sindicales	3

Actividad sindical—Cronograma



- 21 y 22 de abril. Reunión entre los departamentos de Sistemas y organización de Randstad-Vedior-Select)
- 25 de abril. Reunión representantes de los trabajadores con la dirección.
- 28 de abril. Reunión entre los departamentos de Sistemas y organización de Randstad-Vedior-Select)
- 29 de abril. Visita a Bilbao del financiero de Randstad y una delegación comercial.
- 30 de abril Pepa y Leire Sánchez se reúnen con Ana Gutiérrez. Objetivo: dejar claras las mejoras que tenemos con respecto al convenio.
- 5 de Mayo. Se reúnen la federación de ETT de Comfia con la dirección de Randstad. Se trata de una reunión de presentación en la que se ponen las bases de la negociación del protocolo de fusión.

Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano de participación interno de la empresa para una consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Su función es facilitar el intercambio de puntos de vista entre las partes, creando un foro estable de diálogo ordenado.

Está compuesto por los Delegados/as de Prevención y un número igual de representantes designados por el empresario. Es, por tanto, un órgano de participación colegiado, paritario y consultivo (LPRL art. 38).

Los representantes de la empresa en el Comité de Seguridad y Salud han de tener capacidad decisoria, para que pueda establecerse una verdadera negociación en su seno.

Se elegirán de entre los miembros del comité un Presidente y un Secretario. El Presidente convocará las reuniones ordinarias y extraordinarias del Comité, establecimiento del orden del día, facilitar al resto de los miembros del Comité los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, y cuantas funciones se estimen oportunas.

El Secretario redactará las actas de las reuniones, la memoria anual de las actividades del comité, y dará apoyo administrativo al mismo. Debe constituirse en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores/as.

Debe reunirse trimestralmente como mínimo, o cuando lo solicite alguna de las dos partes que lo componen, sin menoscabo de lo que estipule su propio reglamento de funcionamiento. El Comité se dotará a sí mismo de sus propias normas de funcionamiento (LPRL art. 38.3).

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos preventivos de riesgos laborales, así como proponer a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes.
- Conocer la documentación e informes relativos a las condiciones de trabajo y analizar los daños producidos en la salud o integridad física de los trabajadores.
- Conocer e informar la memoria y la programación anual de servicios de prevención en la empresa o centro de trabajo.
- Las facultades del Comité de Seguridad y Salud, son:
- Conocer directamente la situación relativa a la Prevención de Riesgos en el centro de trabajo, para lo que realizará las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuantos documentos e informes sean necesarios, incluyendo los que emita el Servicio de Prevención.
- Conocer y analizar los daños producidos en la Salud o en la integridad física de los trabajadores al efecto de: Valorar sus causas y proponer medidas preventivas.

La participación de los trabajadores en todas las cuestiones relativas a la protección de su salud en el trabajo es un derecho de ellos y a la vez una obligación del empresario intrínseca a su deber de protección. En la LPRL se definen dos formas básicas de participación de los trabajadores/as: una a través de los Delegados de prevención, y otra mediante los Comités de seguridad y salud.

“La participación de los trabajadores en todas las cuestiones relativas a la protección de su salud en el trabajo es un derecho de ellos”.



Afiliación

Parece que fue ayer, pero hace ya 7 años, que empezamos a juntarnos un grupo de trabajadores que perseguíamos (y perseguimos) mejorar la interlocución con la empresa y las condiciones laborales de todos nosotros.

En este recorrido, al igual que por cualquiera de nuestras zonas/oficinas, ha pasado ya bastante gente, hemos ido madurando y, después de bastantes batacazos y horas invertidas, nos encontramos con una situación que ninguno de nosotros/as nos esperábamos: nos compran.

Este es un escenario para el que no estamos preparados ninguno de nosotros, pero al que estamos respondiendo con ganas y trabajo. No lo dudéis.

Pero, ¿cuál es nuestra capacidad de presión/negociación?

Lo cierto es que esta capacidad pasa por dos hitos importantes: vuestro apoyo y la afiliación.

Estos son los pilares de nuestra fuerza. Estamos seguros de contar con vuestro apoyo, no sólo moral, sino operativo cuando llegue el momento y, ¡ojalá no llegue.

El tema de la afiliación es delicado: te puedes sentir incómodo pidiendo a la gente que se afilie, pero también pedimos a los clientes que nos compren y a los trabajadores que firmen el contrato y son cosas que no harían si no les resultara conveniente. A nosotros, como representantes vuestros, nos toca exponer por qué es conveniente afiliarse: la afiliación incrementa las posibilidades de éxito en la medida que incrementa la fuerza en la negociación sectorial y dentro de las empresas. Nos

conecta al sector y pone a nuestro alcance todos los recursos del sindicato: sus conocimientos y sus medios. Es el sindicato el que negocia el convenio sectorial, el que te proporciona asesoría laboral, sindical y legal en caso de duda o conflicto, el que te proporciona el apoyo a la hora de negociar acuerdos con la dirección. Y, en estos momentos de incertidumbre, a mayor afiliación, mayor fuerza tenemos todos para mediar en el proceso de fusión. Si os animáis a afiliaros, podéis hacerlo por Internet en la dirección:

<https://afiliados.uar.ccoo.es/afipub/newafil/index.php>



Piensa en tu implicación sindical. Juntos somos más fuertes!!!

“Para mediados de junio celebraremos elecciones sindicales en Valencia”.

Elecciones sindicales

Como os comentamos en el número anterior, estamos intentando, llevar a cabo elecciones sindicales en varios puntos de España.

En Valencia está el proceso bastante adelantado y, si todo va bien, para mediados de junio, se celebrarán las elecciones

sindicales.

En Girona, una vez convocadas, el sindicato UGT las ha impugnado. CCOO ha presentado las alegaciones pertinentes y estamos a la espera de que falle el juez.

En el resto de sitios seguimos

trabajando. Si alguno/a de vosotros/as estáis con el gusanillo o tenéis algún tipo de inquietud, no dudéis en hacérselo saber. Ánimo a todos!!!

Para cualquier asunto podéis escribir un mail a Pepa:

plomberar@vedior.es



De izquierda a derecha: (1) Julia Santos (ETT), (2) Pepa Lombera (ETT), (3) David Bernabé (VMH), (4) Nekane Sagarduy (ETT), (5) Pepa Castellanos (Serlab), (6) Elena Herrera (VMH), (7) Leire Sánchez (VMH)