

# **PANASONIC ESPAÑA, S.A.**

## **ACUERDO GENERAL SOBRE LA INTRODUCCION DE NUEVAS TECNOLOGIAS EN LOS PROCESOS PRODUCTIVOS.**

Con motivo de la implantación del S.A.P. (Sistemas, Aplicaciones y Productos para el proceso de datos), así como de cualquier otra nueva tecnología en la empresa, ante la repercusión que dichos cambios puedan comportar en el ámbito de las relaciones laborales, y con el ánimo de que su implementación se lleve a cabo con el máximo beneficio y eficacia para la empresa, así como con ánimo de evitar o reducir los efectos negativos que su introducción pueda generar en los procesos productivos, los firmantes, representantes de la Dirección y del Comité de empresa, consideran conveniente suscribir los siguientes acuerdos.

La introducción del SAP como herramienta de trabajo puede afectar a los procesos productivos y a las condiciones de trabajo existentes, pudiendo, asimismo, comportar la unificación de procesos administrativos a nivel europeo, con la consiguiente homogeneización de las funciones y tareas y la centralización, en tiempo real, de la totalidad de la información existente sobre el trabajo realizado, a la vez que puede incidir en la organización y en las condiciones de trabajo.

Consecuentemente, ante una modificación del sistema de trabajo que también puede afectar al resto de condiciones laborales y a la ocupación, es preciso establecer una serie de garantías generales y específicas en torno a la puesta en funcionamiento del SAP y de cualquier otra nueva tecnología.

Por los motivos expuestos, la Dirección y el Comité de empresa adoptan los siguientes

# **ACUERDOS :**

## **I.- ACUERDOS DE CARÁCTER GENERAL**

### **A).- Facultades de la Dirección de la empresa y derechos de los trabajadores.**

La puesta en funcionamiento de cualquier nuevo sistema de trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa; no obstante, cuando ésta puede comportar modificaciones de las condiciones de trabajo, y especialmente cuando éstas tengan lugar como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías, es preciso informar a los representantes de los trabajadores estableciendo, de mutuo acuerdo, aquellas medidas que permitan una implantación más eficaz y eviten un deterioro de las condiciones de trabajo existentes.

### **B).- Sobre la necesidad de mantener los niveles de empleo.**

La introducción de nuevas tecnologías que incidan en los sistemas de trabajo no debe comportar necesariamente una disminución del volumen real de la plantilla de trabajadores de la empresa; en consecuencia, en el supuesto de que cualquier nuevo sistema comporte la amortización de puestos de trabajo ya existentes, los trabajadores que pudieran resultar afectados serán reubicados en otros puestos de trabajo disponibles.

Esta reubicación comportará, asimismo, la obligación de carácter formativo necesaria con el fin de que la incorporación a un nuevo puesto de trabajo sea real y efectiva, sin menoscabo, en ningún caso, de la profesionalidad ya adquirida por el trabajador.

La empresa se compromete a no proceder a la contratación externa de trabajadores, ni a la externalización de tareas o funciones, para ocupar los puestos de trabajo nuevos generados a causa de la implantación de nuevas tecnologías en tanto existan trabajadores de la plantilla pendientes de reubicación.

**C).- Sobre la necesidad de llevar a cabo una evaluación de riesgos laborales.**

La introducción de un nuevo sistema de trabajo, consecuencia de la implantación de nuevas tecnologías, obliga a la realización de una evaluación de los riesgos laborales que pudieran ser inherentes a las nuevas condiciones de trabajo.

La Dirección de la empresa es la responsable de la realización de la evaluación de riesgos así como de mantener permanentemente informados a la representación de los trabajadores, a los delegados de prevención y a los trabajadores afectados.

La evaluación de riesgos laborales deberá llevarse a cabo, con la participación de los delegados de prevención y de los representantes legales de los trabajadores, antes de la puesta en marcha de un nuevo sistema de trabajo y tendrá en consideración los riesgos “físicos” así como los de índole “psico-social” que puedan derivarse del nuevo sistema de trabajo.

**D).- Sobre la necesidad de mantener el nivel de cualificación profesional.**

La introducción de nuevas tecnologías obligará a un permanente proceso de formación profesional de los trabajadores de la empresa a efectos de mantener el nivel de cualificación profesional necesario para hacer frente a los nuevos requisitos y, también, para mantener la cualificación profesional adquirida con anterioridad.

Si la introducción de las nuevas tecnologías lo requiere, como consecuencia de la reubicación de los trabajadores afectados y de las nuevas tareas, se establecerá, de común acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, un nuevo sistema de clasificación profesional con el objetivo de determinar las cualificaciones laborales con respeto y garantía de las cualificaciones profesionales consolidadas con anterioridad.

### **E).- Sobre la necesaria garantía de los derechos a la dignidad e intimidad de los trabajadores.**

A pesar de que las nuevas tecnologías constituyan exclusivamente una herramienta de trabajo, la utilización de estas nuevas tecnologías de información y comunicación sitúan al trabajador en una posición más precaria desde la perspectiva del necesario respeto a sus derechos fundamentales a la dignidad y a la intimidad, en la medida que son instrumentos de trabajo pero también pueden ser instrumentos de control del trabajador por parte de la Dirección de la empresa.

Consecuentemente, las nuevas tecnologías serán utilizadas, tanto por la Dirección de la empresa como por los trabajadores, exclusivamente como herramienta de trabajo, de tal modo que el hecho de utilizarlos nunca pueda acarrear una falta de respeto a la dignidad o una vulneración del derecho a la intimidad del trabajador.

Las consideraciones anteriores se refieren exclusivamente a lo que se refiere a futuras nuevas tecnologías, en el bienentendido de que no nos estamos refiriendo a los medios de información y comunicación tradicionales, internet y correo electrónico, que serán objeto de regulación en otro momento.

Finalmente y también en lo que respecta al derecho a la dignidad y a la intimidad de los trabajadores, es preciso poner de manifiesto que las nuevas tecnologías a las que nos estamos refiriendo no tienen nada que ver con las bases de datos, informatizadas o no, de carácter personal y profesional de cada uno de los trabajadores que tenga o pueda tener en su poder la Dirección de la empresa, y sobre las que la empresa tiene la obligación de cumplir con las prescripciones establecidas en la normativa legal vigente.

### **F).- Sobre el idioma a utilizar en el uso de las nuevas tecnologías.**

Tanto en lo que respecta a los períodos de desarrollo, integración y formación necesaria para conocer el funcionamiento de las nuevas tecnologías como a los de su posterior uso como herramienta de trabajo, el idioma utilizado será el castellano. No obstante lo anterior, dada la limitación que podría suponer en el alcance del aprovechamiento de las

nuevas tecnologías la utilización forzosa del castellano, si para la incorporación de las mismas fuera preciso el conocimiento de otro idioma, la empresa facilitará los medios y la formación necesaria a todos aquellos empleados que puedan verse afectados. La realización de los cursos de capacitación y formación precisos correrán a cargo de la empresa.

Ningún empleado será excluido de la utilización de una nueva tecnología, alegando como motivo el desconocimiento de otro idioma distinto al castellano, salvo que la dirección de la empresa acredite haber puesto a su alcance los medios y la formación necesaria.

### **G). Caracterización legal de los anteriores Acuerdos.**

Las partes firmantes del presente Acuerdo consideran que los anteriores Acuerdos de carácter genérico son de aplicación en el futuro ante la introducción de cualquier nueva tecnología y se designa una Comisión Paritaria entre las propias partes para resolver cualquier cuestión relacionada con su contenido.

## **II.- ACUERDOS DE CARÁCTER ESPECIFICO.**

Ante la introducción de una nueva estructura organizativa en la empresa que contempla la incorporación del SAP y otros procesos organizativos (KDL, T21, SCM, 2-TIER, MIC, etc.), las partes firmantes adoptan los siguientes Acuerdos:

## **A) DURANTE EL PERIODO DE FORMACION, DESARROLLO, INTEGRACION Y PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DEL SAP Y DEMAS PROCESOS ORGANIZATIVOS.**

Los trabajos necesarios para la puesta en funcionamiento del SAP y otros procesos organizativos , aunque de forma transitoria, comportan que un importante colectivo de trabajadores se dediquen durante un cierto tiempo a tareas destinadas a su propia formación en el conocimiento del nuevo sistema, así como al desarrollo, la integración y la puesta a punto del mismo, pasando a realizar tareas diferentes a las desarrolladas hasta ese momento.

Esta circunstancia extraordinaria supone un esfuerzo complementario de esos trabajadores y, en consecuencia, es preciso determinar su carga de trabajo para que queden eximidos total o parcialmente de las tareas que realizaban hasta ahora.

Aquellos trabajadores que sean asignados, con carácter exclusivo, a las tareas precisas para su propia formación, de desarrollo, integración y puesta en funcionamiento del SAP u otros procesos organizativos, tendrán derecho, una vez finalicen dichas tareas, a reincorporarse a su puesto de trabajo anterior.

Si las labores de formación, de desarrollo y puesta en marcha del SAP u otros procesos organizativos comportan prolongaciones de jornada será con carácter excepcional, y su consideración será de hora extraordinaria, sin perjuicio del carácter voluntario que la realización de horas extraordinarias tiene para los trabajadores individualmente afectados.

El tiempo trabajado en exceso tendrá la consideración de horas extraordinarias que deberán ser compensadas con el tiempo equivalente más un 75% del mismo tiempo o mediante retribución calculada sobre el valor de la hora ordinaria más un recargo del 75%, compensación que, en todos los casos, se efectuará a opción del trabajador. Si las horas extraordinarias se efectuan en día festivo o de descanso samanal, la compensación consistirá en el tiempo equivalente más un 100% del mismo tiempo o con una retribución equivalente a la de la hora ordinaria más un

recargo del 100%, siempre a opción del trabajador. En el supuesto de que el trabajador opte por la compensación correspondiente en tiempo de descanso, la determinación de la fecha de disfrute del descanso se efectuará de mutuo acuerdo entre el propio trabajador y el Jefe de su departamento dentro de los tres meses siguientes a aquél en que se hayan realizado las horas extraordinarias.

El idioma utilizado, en todas las labores y trabajos de la fase de formación, desarrollo, integración y puesta en marcha del SAP u otros procesos organizativos para su adaptación a Panasonic España, S.A., será el castellano, sin perjuicio de la utilización de otros idiomas.

Ningún empleado será excluido de la realización de estas tareas alegando como motivo el desconocimiento de otro idioma distinto al castellano, salvo que la Dirección de la empresa acredite haber puesto a su alcance los medios y la formación necesaria.

## **B) DURANTE EL PERIODO DE PUESTA EN MARCHA Y FUNCIONAMIENTO DEL SAP Y OTROS PROCESOS ORGANIZATIVOS.**

La incidencia que la puesta en marcha del SAP u otros procesos organizativos pueda tener sobre las condiciones de trabajo en el seno de la empresa obliga a regular determinados aspectos y garantías, teniendo en consideración que su aplicación comportará cambios en los sistemas de trabajo de la empresa y del conjunto de los trabajadores afectados.

La empresa se compromete a poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores y de los trabajadores afectados una fecha concreta de puesta en funcionamiento del nuevo sistema, con dos meses de antelación.

La empresa es responsable de informar y formar a los trabajadores afectados sobre la utilización del SAP u otros procesos organizativos, así como de todas las normas de funcionamiento y sobre las posibles restricciones en su utilización, así como de facilitar los equipos y/o aparatos necesarios. Finalmente, la empresa es la responsable de procurar a

cada uno de los trabajadores el servicio adecuado de soporte técnico para garantizar el funcionamiento del SAP y demás procesos organizativos.

Las partes firmantes de este Acuerdo se comprometen a llevar a cabo, en el término máximo de seis meses desde la puesta en marcha del nuevo sistema, un estudio sobre la incidencia del mismo en la organización del trabajo, en el rendimiento, en el tiempo de trabajo y en la retribución, entre otras condiciones de trabajo.

La evaluación de riesgos laborales deberá hacerse con dos meses de antelación a la puesta en funcionamiento del nuevo sistema.

**Las condiciones y garantías específicas, ante la puesta en funcionamiento del SAP y otros procesos organizativos, se concretan en las siguientes:**

#### **1ª.- Mantenimiento del nivel de ocupación en la empresa.**

La implantación del SAP y otros procesos organizativos no debe comportar necesariamente una disminución del número de puestos de trabajo en la empresa.

Si, a consecuencia de dicha implantación, deben llevarse a cabo amortizaciones de puestos de trabajo, los trabajadores afectados serán reubicados en otros puestos de trabajo de cualificación laboral y profesional equiparables.

La empresa se compromete a no proceder a la contratación externa de trabajadores, ni a la externalización de funciones y/o servicios, para ocupar nuevos puestos de trabajo generados por la implantación del SAP u otros procesos organizativos en tanto existan trabajadores de la plantilla pendientes de reubicación.

#### **2ª.- Salud en el trabajo.**

Dos meses antes de la puesta en funcionamiento del SAP, de forma generalizada, se llevará a cabo una evaluación de riesgos laborales en cada uno de los puestos de trabajo afectados por la implantación del nuevo sistema de trabajo, se establecerán los mecanismos de prevención necesarios y, antes del inicio efectivo de las tareas con el SAP, se facilitará la información oportuna a cada uno de los trabajadores.

En la evaluación de riesgos laborales se tendrán en consideración los riesgos físicos y los de carácter psico-social.

### **3ª.- Cualificación profesional.**

Si la puesta en funcionamiento del SAP y de otros procesos organizativos, ocasionara la desaparición de determinados puestos de trabajo y la creación de otros nuevos, la empresa reubicará a los trabajadores afectados en los nuevos puestos comprometiéndose, asimismo, a la realización de cursos de formación continuada permanente, específica por áreas de trabajo, a efectos de mantener la cualificación profesional adquirida con anterioridad.

La reubicación en nuevos puestos de trabajo y la formación específica necesaria a tal efecto tendrán lugar respetando al máximo la cualificación y formación específica que cada uno de los trabajadores ya posee, siendo destinados a puestos de trabajo equivalentes.

La realización de los cursos de capacitación y formación precisos correrán a cargo de la empresa y tendrán lugar dentro del horario laboral.

### **4ª.- Sistemas de trabajo y rendimiento.**

En el plazo de dos meses desde la puesta en funcionamiento del SAP se establecerán los elementos determinantes del nuevo sistema de trabajo.

En ningún caso, la Dirección de la empresa emprenderá medidas disciplinarias o procederá a la rescisión del contrato de un trabajador, alegando como único motivo la falta de adaptación al nuevo sistema de trabajo, sin que hayan transcurrido un mínimo de seis meses desde la

puesta en marcha de la nueva aplicación y el trabajador haya recibido la formación necesaria. La adopción de medidas disciplinarias por tal motivo será negociada siempre, con carácter previo a su ejecución, con la representación legal de los trabajadores.

#### **5ª. Sistemas de retribución.**

Una vez establecidos los elementos determinantes del nuevo sistema de trabajo la empresa revisará los parámetros anteriormente existentes relativos a los sistemas de retribución por objetivos, resultados, etc., a efectos de acomodarlos al nuevo sistema y con el objetivo de que la mejora del sistema de trabajo no repercuta negativamente en el nivel de ingresos económicos de los trabajadores.

#### **6ª.- Tiempo de trabajo.**

La puesta en funcionamiento del SAP u otros procesos organizativos no comporta ningún tipo de modificación de la jornada de trabajo establecida en el Convenio Colectivo de la empresa. Para aquellos colectivos de trabajadores que no están sujetos a una jornada u horario de trabajo predeterminado, la implantación del SAP u otros procesos organizativos no podrá representar un incremento de su tiempo de trabajo; las posibles distorsiones que pudieran producirse en el tiempo de trabajo como consecuencia de su utilización serán necesariamente tomadas en cuenta a la hora de determinar los sistemas de trabajo, rendimiento y retribución.

El SAP, igual que cualquier otro proceso organizativo, como herramienta de trabajo está al servicio del trabajador y no a la inversa y, en consecuencia, el funcionamiento permanente del sistema no puede comportar en ningún caso la realización de jornadas laborales superiores a la establecida en el Convenio Colectivo y a las normas legales españolas y de la UE en materia de tiempo de trabajo y salud laboral.

#### **7ª.- Derecho a la dignidad y a la intimidad.**

El sistema SAP u otros procesos organizativos, como herramienta de trabajo, podrá ser utilizado por la empresa como instrumento de control del trabajo pero en ningún caso como instrumento de control de los trabajadores ni como base de datos de las circunstancias personales y profesionales de los trabajadores.

En este sentido, los datos que, sobre el trabajo realizado por cada trabajador, consten en el SAP, o en cualquier otro proceso organizativo, o se puedan obtener mediante tratamiento informático de los datos que figuren en el mismo, no podrán ser utilizados para el control de la conducta laboral de cada uno de los trabajadores.

Por otro lado, la Dirección de la empresa es responsable de que la utilización del SAP o de cualquier otro proceso organizativo se haga con el máximo respeto a los derechos a la dignidad y a la intimidad de cada uno de los trabajadores y garantizará que el acceso a las bases de datos, informatizadas o no, de carácter personal y profesional de cada uno de ellos de que disponga o pueda disponer la Dirección de la empresa estén limitadas a las que están establecidas en la normativa legal vigente, teniendo la facultad de establecer los mecanismos necesarios al efecto.

## **8ª.- Control disciplinario de la empresa.**

El sistema SAP puede comportar un control absoluto sobre el trabajo y la conducta del trabajador.

La empresa se compromete a no utilizar el SAP, ni el tratamiento informático que pueda hacerse de los datos que en el mismo consten, como instrumento de control del trabajador a efectos disciplinarios.

En todos los casos, la empresa informará al trabajador afectado y a sus representantes legales del tratamiento informatizado que se dé a los datos contenidos en el SAP y que puedan repercutir en su trabajo, sistemas de trabajo y de retribución.

### **9ª.- Sobre el idioma a utilizar en el uso del SAP y de otros procesos organizativos.**

Tanto en lo que respecta a los períodos de formación necesaria para conocer el funcionamiento del SAP u otros procesos organizativos como para su utilización posterior como herramienta de trabajo, el idioma utilizado será el castellano. No obstante lo anterior, dada la limitación que podría suponer en el alcance del aprovechamiento de las nuevas tecnologías la utilización forzosa del castellano, si para la incorporación de las mismas fuera preciso el conocimiento de otro idioma, la empresa facilitará los medios y la formación necesaria a todos aquellos empleados que puedan verse afectados. La realización de los cursos de capacitación y formación precisos correrán a cargo de la empresa.

Ningún empleado será excluido de la utilización de una nueva tecnología, alegando como motivo el desconocimiento de otro idioma distinto al castellano, salvo que la Dirección de la empresa acredite haber puesto a su alcance los medios y la formación necesaria.

### **10ª.- Participación de los representantes de los trabajadores.**

La Dirección de la empresa informará a los representantes de los trabajadores, con anterioridad a su efectividad, de cualquier modificación que se introduzca en el funcionamiento del sistema SAP u otros procesos organizativos y que afecte a las condiciones de trabajo, negociando con los mismos en base a las modificaciones introducidas y a los parámetros, condiciones y garantías establecidas en el presente Acuerdo.

## **III.- CONSIDERACION FINAL.**

Las partes firmantes de los presentes Acuerdos se comprometen a la aplicación de los mismos, designando una Comisión Paritaria entre las propias partes que resolverá cualquier cuestión relacionada con su contenido.

Barcelona, a tres de Febrero de 2.003.