

Al Comité de empresa de SYSTEM MAINTENANCE SERVICES EUROPA, S.A.

Muy Srs. Míos,

Madrid, ocho de Junio de 2011

Una vez analizado el borrador de documento recibido y ante las nuevas diferencias que han surgido en cuanto a la redacción de la propuesta recibida, consideramos que esta situación no procede.

Desde el mes de Noviembre del 2010 se vienen teniendo encuentros y reuniones de negociación para llegar a un acuerdo sobre diversos aspectos de carácter organizativo que afectan al personal adscrito al sistema de turnos en el que están integrados aproximadamente 250 trabajadores. En estas negociaciones se vienen tratando las siguientes materias:

- Guardias e intervenciones.
- Turnos de disponibilidad y Festivos.

Después de muchos encuentros desde noviembre 2010 y el trabajo sobre multitud de borradores de acuerdos, entre la Dirección de la Empresa y el Comité se alcanzaron puntos de conformidad a excepción del relativo a la compensación de aquellas intervenciones que se realicen por el personal afectado (punto 3.2. del borrador de acuerdo). Sin embargo, finalmente el pasado viernes 29 de Mayo en la reunión celebrada estando presentes por parte de la empresa Mario Monge García Monica Gheorghe y del Comité Mari Carmen Soria, Daniel Gonzalez y Jose Maria Caballero , se llegó a un acuerdo sobre el punto 3.2 referente a la forma de compensar las guardias. Además de un importe semanal establecido, también se ha establecido un modelo de compensación por descanso incrementándolo en tiempo. Ambas partes se emplazaron para redactar dicho apartado y proceder a su firma elevándolo a pacto colectivo de empresa. Todo ello con el conocimiento de la Inspección de Trabajo.

Por el contrario, el día 1 de Junio a la recepción e intercambio de los borradores del Acuerdo para su firma, volvieron a surgir discrepancias a lo que la Dirección de la empresa considera una alteración del contenido de lo acordado.

Teniendo en cuenta que ambas partes llevamos desde el mes de Noviembre de 2010 con reuniones para negociar el cierre de este acuerdo, y que realmente estamos en un punto de bloqueo, ya que existe una discrepancia en lo que tiene que ver la redacción del documento y no con las cuantías/ compensaciones pactadas, además de considerar que se ha estado tratando este asunto bajo el principio de buena fe, nos vemos obligados a recurrir al procedimiento de modificación sustancial colectivo de condiciones de trabajo.

Por ello, por medio de la presente, y en aplicación del Artículo 41 b) y d) del Estatuto de los Trabajadores la empresa emplaza al Comité de Empresa a la modificación de las condiciones de trabajo por razones organizativas y productivas del personal adscrito al

sistema de servicio a turnos de la empresa SMS Europa, que realiza su trabajo en sistema de turnos 24x7.

La medida afecta al personal adscrito a dicho sistema, que en la actualidad lo componen aproximadamente 250 trabajadores. Por ello es que se inicia este procedimiento en el marco de carácter colectivo.

Las causas que llevan a tomar esta decisión son de carácter organizativo y productivo, con el objeto de completar la situación que se desarrolla en los servicios afectados. El objeto es establecer un sistema adecuado de desarrollo de trabajo, que tenga en cuenta la dedicación de este personal al sistema de trabajo suscrito.

Esta parte considera que la diferencia que existe entre la posición de la representación de los trabajadores y la Dirección de la empresa es mínima, pero teniendo en cuenta la situación en la que nos encontramos, se ve en la necesidad de articular este sistema de aplicación de condiciones. Tras más de siete meses desde el inicio de las negociaciones, es tiempo más que suficiente, y su bloqueo, y mayor retraso, supone un perjuicio importante para todos los trabajadores afectados.

El presente esquema de aplicación de condiciones conserva todos los puntos de conformidad que se han obtenido por acuerdo entre empresa y representantes, incluso el contenido de lo acordado en el apartado 3.2. del preacuerdo a excepción de su exposición.

Así la Dirección aplicará un sistema de compensación de tiempo por guardias, incrementándolo. Su redacción y aplicación es la siguiente:

3.2 Guardia

Situación semanal en la que el trabajador debe estar localizable en todo momento o en un determinado período del día, fuera de su horario de trabajo habitual, para atender un servicio. Esta situación vendrá definida por el proyecto o tipo de servicio, sin que sea una situación regular de todos los proyectos de la empresa.

La empresa aportará el material necesario que, según puesto de trabajo, pueda requerir esta situación. En caso de requerir desplazamiento a un lugar de trabajo distinto al habitual, los costes de desplazamiento los asumirá la empresa, según convenio.

El trabajador será informado con antelación suficiente qué semanas del mes le corresponden en situación de guardia.

Para la compensación de las Guardias, en los proyectos donde no exista un criterio, pasado y/o futuro, ya establecido con el cliente, se acuerda una cantidad mínima y común a toda la Empresa, a razón de 90 euros brutos semanales. Esta cantidad es la que se ha pactado entre las partes, compensa la disposición del trabajador.

En el caso de que la situación de guardia exija una mayor dedicación a lo referido en el párrafo anterior, ésta también se compensará. Para esos supuestos, la compensación de horas trabajadas por guardia tendrá una compensación en tiempos de descanso incrementados en 75%. La compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar al menos el tiempo equivalente a una jornada laboral.

Cuando se acumule el tiempo de dedicación por guardias hasta alcanzar una jornada de trabajo, se podrá proceder a su compensación por descanso. Las fechas de disfrute se harán dentro del mismo año natural en el que se hayan realizado o como máximo en la primera semana del mes de Enero siguiente. La fijación de las referidas fechas o su acumulación a otros periodos de descanso se determinarán por el Jefe de Proyecto atendiendo a las circunstancias productivas del proyecto).

Con esta modificación la empresa considera que la aplicación de las medidas propuestas contribuye a mejorar las perspectivas de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, a fin de mantener una situación competitiva favoreciendo la situación de los trabajadores afectados.

Se adjunta al presente escrito de convocatoria la propuesta de documento por parte de la empresa con el objeto de que en el proceso de negociación, se trate en el marco de la buena fe con vistas a llegar a un acuerdo.

Si en el caso de agotarse el periodo de consultas, no se llegara a un punto de encuentro, la empresa procederá a la notificación de las medidas a los trabajadores afectados, en los plazos legales previstos.

Po ello informaos que respetando lo establecido por la ley, les emplazamos para formalizar el periodo de consultas de 15 días y establecer el calendario de negociaciones, para ello, tener la primera reunión el próximo día 9 de Junio considerándolo el inicio de las consultas, a fin de tratar los aspectos aquí expuestos.

Atentamente,

La Dirección.


SMS EUROPA, S.A.
Systems
Maintenance
Services
CIF: A-29785508