

INFO CCOO N° 06/2020

INFORMACION SOBRE EL CONTROL DE PRESENCIA

Ante el gran revuelo que está creando la aplicación del Control de Presencia por parte de la Empresa creemos conveniente realizar una información donde intentaremos explicar la situación actual, así como el camino recorrido.

CAMBIO EN LA NORMA LEGAL

Es necesario empezar recordando que el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, ha obligado a las empresas a registrar los horarios de entrada y salida de toda su plantilla, debiendo darles acceso también a los representantes legales y guardar ese registro durante al menos 4 años porque pueden ser solicitados por la Inspección de Trabajo o la Seguridad Social, los principales motivos de este cambio normativo son los siguientes:

- Muchos trabajadores/as, especialmente el colectivo técnico de la mayoría de las empresas, que tienen que hacer horas extra y éstas no son compensadas ni con descanso ni con remuneración.
- El presentismo en las empresas parece obligatorio y salir de tu trabajo a tu hora o antes de que se vaya tu jefe está muy mal visto, convirtiéndose este exceso diario de jornada en jornada “habitual” que van desde las 9 a las 12 horas diarias.
- Se calcula que en España se realizan 5,7 millones de horas extra a la semana, de las que más de 2,6 millones no son cobradas ni compensadas y sin cotizar.

GKN VIGO ANTES DE LA NUEVA NORMA

Con la llegada de la crisis diferentes puestos de un gran número de departamentos técnicos se fueron eliminando y esas tareas acabaron repartidas entre el resto de los trabajadores/as, lo que en muchos casos ha provocado que sus jornadas diarias se fuesen prolongando, pero **esto no suponía un problema para la empresa, pero si para el trabajador/a** pues esas horas ni se acumulaban ni se pagaban. Todos tenemos claro que cuando se acumula un retraso con las piezas en producción, se soluciona poniendo a otro trabajador en el siguiente turno, incluso en el 4ºT (TEFS) pero esto no es así en todos los puestos técnicos, pues la mayoría están a turno central, por tanto, las soluciones de la empresa para esta situación de sobresaturación y acumulación de trabajo eran contratar becarios y el incremento de la jornada “gratis”. Ahora con la reforma **esas horas no pueden desaparecer** a 31 de diciembre, ya que la empresa está obligada a registrarlas y acumularlas como al resto de trabajadores/as.

¿QUÉ SIGNIFICA Y QUIÉN ES FLEXIBLE?

Con el divide y vencerás, la empresa en el pasado ofrecía la oportunidad a quien consideraba de pasar a ser flexible, esto conllevaba algunas mejoras, entre ellas la posibilidad de flexibilizar los días y horario de trabajo, (haciendo la jornada anual), pero suponía contraprestaciones como estar a disposición total y absoluta de la empresa, jornadas maratonianas de lunes a viernes o incluso trabajando los no laborables por implantaciones, auditorías, etc.., sin que se le abonase esas horas ni siquiera con los complementos que los del taller si estaban cobrando. Hay que decir que el Comité quiso recoger en el Convenio estas condiciones, pero la empresa no quiso hacerlo, por tanto, no hay ningún documento que las justifique, y lo que es peor, desde hace muchos años la empresa ha considerado “flexible” a todo el colectivo mensual, sin habérselo propuesto, pero solo para hacer horas de más y perderlas.

¿QUÉ PRENTENDEN LAS EMPRESAS?

Las empresas ahora están obligadas a que sus plantillas tengan que cumplir con su jornada anual, lo que va a suponer que las horas de más realizadas o se disfrutan o se pagan. Para intentar minimizar estas horas las empresas se agarran como clavo ardiendo a una frase de esa norma “**tiempo efectivo de trabajo**”.

Para **CCOO** está muy claro, ya que hasta ahora se consideraba tiempo efectivo desde el momento en que se ficha en la entrada hasta que se vuelve a fichar en la salida, excluyendo solo los 45 min de comida.

Las empresas están intentando minorizar el número de horas que se generan en el día a día, argumentando que hay pérdida de tiempo efectivo de trabajo en los desplazamientos desde la entrada al puesto, lo mismo a la salida y también ponen en tela de juicio los descansos.

INFO CCOO Nº 06/2020

QUE PRETENDIA GKN VIGO

En las pasadas navidades la empresa intentó empeorar las condiciones del personal mensual al querer que el registro de jornada no fuese al minuto como siempre, pasando a ser por **fracciones de 15 minutos**, esto quería decir que si entras o sales entre 1 a 14 min. antes o más tarde de tu horario este tiempo no iba a ser tenido en cuenta, pudiendo perder hasta 28 min. al día (siempre según el momento de entrada-salida).

Desde **CCOO** nos opusimos ya que igualar colectivos no puede suponer empeorar las condiciones de uno de ellos y defendimos seguir con el control minuto a minuto y que si lo que quería la empresa era igualar condiciones aplicase ese mismo sistema en el taller. El Comité de Empresa esta compuesto de 3 sindicatos y para sacar cualquier acuerdo es necesario que al menos 2 voten la misma propuesta. Las diferencias de criterio dentro del comité nos llevaron a la propuesta de los tramos de 10' que fue acordada con la mediación del AGA y tras convocar huelga. Esto supuso igualar los colectivos mejorando los tramos del taller, pero empeorando los de los técnicos, aunque se logró rebajar las pretensiones de la empresa, pues pasábamos de perder hasta 28', a máximo 18' (dependiendo de la hora de entrada y de salida) y también se acordó no instalar tornos.

LA EMPRESA QUIERE SEGUIR RASCANDO

Tras el acuerdo del AGA y a pesar de la posibilidad de la empresa de arañar casi 30 horas a cada técnico, no lo considera suficiente y vuelve a plantear una nueva propuesta para intentar arañar hasta 111 horas, proponiendo no computar los primeros 30' de exceso de jornada a todos aquellos trabajadores/as que prolonguen su jornada, ya sea voluntariamente, por responsabilidad o por petición de sus jefes. A cambio la empresa ofertaba volver al control de presencia minuto a minuto, de tal manera que al fichar en la entrada empezaban a contar los 491 minutos diarios que tiene que hacer el personal técnico (salvo viernes) y si no se hace exceso de jornada no quitan nada.

Con la idea de avanzar y para desbloquear la situación **CCOO** con el apoyo de otro sindicato presentamos una contrapropuesta para que en vez de 30' no computasen los primeros 15' de exceso, con la condición de garantizar que se pagan esas horas en el supuesto de no disfrutarse dentro de los 4 meses siguientes, de esta manera cambiábamos 15' fijos a quién haga prolongación por la posible pérdida de hasta 18' con los tramos de 10'. Pero la empresa rechazó de plano esta opción.

La empresa ha realizado reuniones con el colectivo de técnicos con la idea de explicar y convencer al colectivo, pero se ha encontrado con que su propuesta no gusta y sigue amenazando con los tornos en las áreas de descanso pese a que en lo único estamos todos de acuerdo en el Comité de empresa es que ni los queremos ni los vamos a permitir.

POSICION DE CCOO Y DEL COMITÉ DE EMPRESA

Este jueves el Comité se reunirá y tomará una decisión sobre este asunto. Tras escuchar y atender a un grupo muy importante de trabajadores/as de diversos departamentos, pues somos el Comité de TODOS/AS y no solo de nuestros afiliados/as, desde **CCOO** lo tenemos claro, la empresa debe cumplir con lo firmado en el AGA y aplicar las fracciones de 10 minutos para los excesos de jornada.

Es muy importante que todos tengamos claro que el Comité de Empresa está formado por 21 miembros, 9 de CCOO, 6 de UGT y 6 de CIG y si no hay unanimidad será la mayoría (11 miembros) la que decide.

Llevamos casi 30 años siendo el sindicato mayoritario en Gkn y hemos gestionado propuestas en el Comité que han contado con el apoyo de todos unas veces y otras con unos o con otros, pero no es la primera vez que nuestra propuesta no sale adelante por el posicionamiento común de nuestros compañeros del comité.

REFLEXION FINAL

Entendemos que la postura de la Dirección rompe la relación de confianza que durante años ha existido entre el personal de turno central y empresa; cuando estos siempre se han quedado más horas para hacer frente al exceso de tareas encomendadas, puestas en marcha, urgencias, inventario, atendiendo el teléfono fuera de horas (fines de semana incluidos) y un largo etc del cual parece que la Dirección ahora no es consciente, pero si cada uno de nuestro compañeros/as y todo este esfuerzo a sabiendas que sus horas se reseteaban al final del año y que cuando se pagaron las jornadas especiales se les discriminó.

Desde **CCOO** instamos a la Dirección a impulsar el respeto al horario laboral, (becarios y mandos incluidos) el respeto a la conciliación, el respeto a las normas y leyes, en vez de tratar a sus trabajadores/as como delincuentes, los "jefes" vienen y van, pero los trabajadores/as seguimos año tras año luchando de verdad porque nuestra empresa tenga futuro y siga alimentando a nuestras familias.