

Reunión Comité - Dirección de RRHH y Operaciones Genéricas

El día 3 de marzo se reunió una representación del Comité de Martorelles (RLT) con la dirección de RRHH de LDE y de Operaciones Genéricas. Los temas tratados fueron los siguientes.

Política cumplimiento procedimientos (sanciones) - La empresa explica la necesidad de implantar una rigurosa cultura de cumplimiento de procedimientos debido al contexto de la actividad farmacéutica:

- Entorno de requerimientos de calidad GMP, con organismos con atribuciones para sancionar su no cumplimiento.
- Mercado farmacéutico sometido a imperativos legales y de negocio, en el que un fallo en la calidad del producto, no solo puede producir un perjuicio económico, sino también poner en riesgo la salud de un paciente.
- Riesgo de no superar próximas inspecciones de la FDA.

Hace aproximadamente un año, la empresa estimó que dicha cultura no había sido plenamente integrada en el día a día de la planta, decidiendo en aquel momento que con herramientas convencionales no era suficiente, procediendo a la implantación de medidas disciplinarias. Un año después, la empresa hace una valoración positiva de este periodo, habiéndose alcanzado estos objetivos:

- Disminución en el número de incidentes de calidad y seguridad.
- Reforzamiento del mensaje de estricto cumplimiento de procedimientos.
- Buenas perspectivas ante próximas inspecciones de la FDA.

La RLT discrepa de estas valoraciones, apuntando otros elementos como causantes de no haber alcanzado el rigor deseado en el cumplimiento de procedimientos:

- Gran incremento en volumen de producción en los tres últimos años.
- Implementación de una nueva organización en fábrica con cambios de profundo calado.
- El gran número de nuevos colaboradores incorporados al centro

Creemos que la reducción en el número de incidentes viene dada por el tiempo transcurrido desde la implantación del nuevo método organizativo, por la adecuación de la plantilla en número al volumen productivo, y por la mayor experiencia y formación alcanzada por las nuevas incorporaciones, poniendo el énfasis en el esfuerzo llevado a cabo por toda la plantilla para mejorar la situación precedente. En base a este argumento, trasladamos que es necesario seguir mejorando en el cumplimiento de los procedimientos, pero no con sanciones, sino reforzando la organización.

La empresa atiende la solicitud hecha por la RLT para mejorar el cumplimiento de procedimientos, comprometiéndose a no sancionar durante la duración de este proceso. Una vez finalizado, la empresa plantea mantener las sanciones, flexibilizando su aplicación en base a criterios definidos por la dirección, tales como el perjuicio económico para la empresa, la negligencia/voluntariedad, o la reiteración.

Alcanzado este punto de la reunión, la Sección Sindical de CCOO traslada a la empresa su más profundo rechazo a las sanciones, advirtiendo que no participará, ni consensuará con la empresa ninguna política que las contemple.

Cámaras video vigilancia en el área de fábrica – En la reunión del pasado 3 de marzo la empresa explicó brevemente la instalación de un circuito de cámaras de video-vigilancia en algunas áreas de fábrica. Este hecho fue trasladado a la RLT el pasado mes de septiembre, mediante una comunicación por escrito, que explicaba entre otros aspectos los objetivos que persigue esta instalación:

- Disponer de imágenes para utilizarlas como defensa ante futuras reclamaciones.
- Controlar el correcto desarrollo de las obligaciones y deberes laborales, pudiendo ser utilizadas estas con fines disciplinarios.

La sección sindical de CCOO, una vez recibida la comunicación por escrito, emitió un informe que planteaba una serie de reflexiones y de cuestiones a la empresa. La empresa respondió a dicho informe, respondiendo a las cuestiones planteadas como a continuación se expone:

El informe emitido por CCOO, así como la respuesta de la empresa, están publicados en Evernet, en el espacio de la Sección Sindical CCOO.

Horas extraordinarias trabajadores de grupo profesional 6 – La RLT viene solicitando desde hace tiempo el mismo trato para los trabajadores de grupo profesional 6 en las horas extras. Hasta ahora la empresa remunera las horas de este colectivo en tiempo de descanso, amparándose en el art. 43 del CGIQ que dice que las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en descanso. Si bien esto es correcto, no podemos obviar que en realidad, este colectivo sufre una discriminación respecto al resto de trabajadores de otros grupos profesionales, que pueden elegir entre retribución económica o tiempo de descanso. En este contexto, la RLT solicitó formalmente a la empresa una solución, negándose la empresa a tratar el tema, se trasladó la reclamación al Tribunal Laboral de Catalunya, órgano en el que ambas partes acordaron tratar de resolver el conflicto mediante acuerdo. En la reunión del pasado día 3 de marzo, empresa y RLT expusieron diferentes propuestas, alejadas en las formas, pero próximas en el sentido de las mismas, lo que nos permite ser optimistas respecto a la solución a este conflicto.

Plan de empleo - La empresa nos trasladó que hasta el día 7 de marzo no estará finalizado el estudio para determinar que posiciones son consideradas como puestos de naturaleza recurrentes y puestos de naturaleza no recurrente. La RLT traslada a la empresa que esta distinción entre puestos recurrentes y no recurrentes obligará a la RLT a controlar estrictamente, que el motivo o causa del contrato se corresponda con la práctica laboral que realizan los trabajadores. La Comisión de Contratación se reunirá el próximo día 10 de marzo con la empresa.

Nueva política de prejubilaciones - A finales del 2015 una inspección fiscal puso en cuestión que las prejubilaciones que LDE llevaba a cabo no eran tal, sino acuerdos entre trabajador y empresa, y por tanto debían tributar. Esto encarecía enormemente el coste de las prejubilaciones, motivo por el cual la empresa paralizó los procesos de prejubilación. Por este motivo se ha diseñado un nuevo plan, que fue presentado a la RLT en la reunión

del pasado 3 de marzo. A grandes trazos el nuevo plan se puede resumir en:

- La edad de prejubilación empieza a los 60 años, la remuneración es del 70% del salario bruto anual, más la aportación por parte de la empresa del Convenio Especial de la Seguridad Social.
- La prejubilación es de mutuo acuerdo, ni el trabajador tiene derecho a ella por estar en la edad requerida, ni la empresa puede obligar a nadie a acogerse al plan.
- En el caso de que la persona tenga edad para jubilarse por la Seguridad Social (64 años en adelante), la empresa aportará en un único pago la diferencia (en caso de haberla) entre la remuneración de dicho periodo a cobrar de LDE y la remuneración que percibirá por parte de la Seguridad Social.

En cualquier caso, dado la complejidad del plan de prejubilación, nuestro consejo es que cualquier colaborador que tenga dudas al respecto, se dirija a RRHH para que se lo explique con mayor detalle.

Problemática Parking – Debido al aumento del número de colaboradores en la planta de Martorelles la capacidad del parking se ha visto desbordada. En varias ocasiones la RLT ha trasladado a la empresa esta problemática, exponiendo los riesgos que implica la situación. En esta reunión la empresa nos traslada que están trabajando en buscar soluciones para aumentar la capacidad del parking. En previsión de que esta solución no será rápida, la RLT solicita a la empresa que se realice una nueva puerta de entrada/salida, que facilite el acceso/salida de la planta a los trabajadores obligados a dejar fuera de la planta el vehículo.