



## Tragsatec: reunión con la Dirección de la empresa

**CCOO Servicios. - El pasado jueves 1 de octubre tuvimos una reunión con la Dirección de Empresa en la que se trataron los siguientes asuntos:**

### **Datos económicos a agosto de 2015**

Lo más destacable de este punto es:

? Tragsatec tiene actualmente pérdidas por 5,1 millones de euros, algo superior a lo presupuestado (4,8 millones de euros) pero muy inferior a las pérdidas en agosto 2014 (8,7 millones de euros).

? Tragsatec ha mejorado considerablemente la cartera de pedidos, aumentando esta en un 28% con respecto a 2014, produciéndose una mejora en la producción y en el margen. Esa mejora de la cartera de pedidos, hace prever que el año 2016 y sucesivos, serán mejores a lo previsto inicialmente.

? Además esta Sección Sindical solicitó aclaración de algunas cuestiones de los datos económicos entregados por la empresa: o Se aprecia un incremento de los gastos Intragrupo y alquileres, (1.123.000 euros en servicios Intragrupo y 829.000 euros en alquileres) para lo que la empresa argumentó que el motivo es que por ahora no se está recuperando el IVA de los contratos entre empresas del grupo. o No se está recogiendo la realización de horas extras realizadas en los distintos centros, puesto que en los datos económicos aparece a 0 en todos los meses, mientras que sí que hay comunicación de realización de horas extras a los diferentes comités de centro.

? También abordamos la cuestión de quién abona los gastos generados por la consultora que ha realizado el informe del plan de viabilidad de Tragsa y Tragsatec y su coste, a lo que la Dirección manifestó que cada empresa paga su parte, pero no se nos facilitaron datos ni importe de los mismos.

### **Plan de viabilidad**

Como consecuencia de lo señalado en el punto anterior, la Dirección de Empresa nos facilitó una actualización de los datos económicos en los que se basaron para realizar el Plan de Viabilidad presentado en junio de 2015, lo más destacable del mismo es que la previsión de pérdidas acumuladas 2014-2019 ha pasado de 40 millones de euros en junio de 2015 a 27,3 millones de euros en la actualidad, sin que haya habido modificación en las propuestas de la Dirección de Empresa (Actualización del Plan de Viabilidad octubre de 2015)

Debemos destacar que la Dirección marca como límite de negociación el próximo 14 de octubre (fecha en la que se reunirá el pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo para deliberar y emitir fallo sobre el PDC de Tragsa) ya que, según palabras del Director de RRHH ¿Si hay sentencia favorable a la empresa (procedencia o improcedencia), no hay Plan de Viabilidad?. Por otra parte, si la sentencia es de nulidad, entonces sí que la Dirección quiere negociar, y entrar a negociar en todos los puntos del plan de viabilidad, además de tener en cuenta todas las propuestas que por la parte social se puedan hacer.

Esto demuestra la verdadera ?intención? negociadora de la empresa y su ?predisposición? a escuchar las alternativas de la parte social.

Resulta sorprendente esta postura de la Dirección de RRHH (confiamos en que la misma no sea compartida por las demás Direcciones de la Empresa) ya que, como es evidente, el pronunciamiento del Supremo no solucionará los problemas de la compañía (la situación económica, productiva y organizativa no es la misma hoy que hace dos años), lo que nos hace dudar si el objetivo de la Dirección de RRHH (y concretamente de su Director) es dar una solución verdadera a la complicada situación actual, o simplemente poner un parche temporal para poder salir lo más airoso posible de la misma. Duda que se nos plantea, y que es más que razonable, teniendo en cuenta que este Director, el Secretario General y el Presidente están prácticamente en tiempo de descuento en esta Empresa, mientras que las demás trabajadoras y trabajadores que continuaremos en Tragsatec, más allá de diciembre de 2015, pretendemos conservar nuestros puestos de trabajo muchos años más.

Es por ello que desde CCOO Tragsatec, y así lo manifestamos el jueves pasado, consideramos que la negociación de este Plan de Viabilidad no se puede circunscribir al pronunciamiento del Tribunal Supremo del próximo 14 de octubre,

Tragsatec: reunión con la Dirección de la empresa

siendo necesario fijar unos límites temporales mucho más amplios, dando desde ya 'pequeños pasos', aplicando aquellas medidas voluntarias con las que todas y todos estamos de acuerdo, y que vayan teniendo efectos sobre las cuentas analíticas de la compañía, para posteriormente analizar conjuntamente la necesidad o no de adoptar medidas complementarias, garantizando, en todo caso, el mantenimiento de todos los puestos de trabajo. Resulta además indignante, que con todos estos argumentos la Dirección acuse a la representación de los trabajadores de no tener intención de negociar, y que a 7 días laborables del fallo del Tribunal Supremo, nos siga solicitando que presentemos propuestas a su Plan de Viabilidad, sin fijar fechas de reunión y sin presentar documentación ni datos concretos de la reestructuración que a todos los niveles quieren realizar, contando la representación de los trabajadores tan solo con la presentación en PowerPoint que habéis podido consultar a través del link del comunicado, mientras sí han tenido reuniones y negociaciones con Tragsa, y con las BRIF, no habiendo convocado a la representación de Tragsatec desde el 25 de junio

No podemos terminar este punto sin recordar lo ya publicado en el comunicado de junio Comunicado 20150625, Tragsatec tiene reservas voluntarias de más de 143 millones de euros, reservas conseguidas con el trabajo de todas y todos. Bastaría con que la empresa destinara el 19% de esas reservas para cubrir la previsión de pérdidas acumuladas hasta 2019, suponiendo que la estimación realizada se cumpliera, que después de haber disminuido las pérdidas acumuladas en 13 millones de euros de junio al día de hoy, posiblemente no fuera necesario ni destinar este 19%.

A petición de CCOO Tragsatec se abordaron los siguientes puntos en el orden del día:

#### **Devolución de paga extra**

La Dirección de Empresa nos hace entrega de un escrito en el que se nos informa que con la nómina del mes de octubre se procederá a abonar el 26,23% de la paga extra decaída en diciembre de 2012.

El personal que ya no preste servicios en la empresa tendrá que solicitarla una vez publicada la información en la Intranet, a través de un formulario, al igual que sucedió con la recuperación del 24,04% anterior.

#### **Acuerdo de Flexibilidad para el personal con jornada reducida**

La Dirección reitera que la hora tope para entrar son las 9:30 y que el tiempo de presencia obligatoria se reducirá en función de su jornada desde las 13:45. Esta Sección sigue manifestando su disconformidad con la interpretación sesgada que hace la Dirección del Acuerdo.

Respecto a los permisos retribuidos (asistencia a médico propio del personal, asistencia al médico de hijos/as o familiares dependientes y asistencia a exámenes), durante la jornada de invierno, se mantendrá tal y como se venía aplicando anteriormente a la firma del acuerdo de flexibilidad, para las trabajadoras y trabajadores acogidos a la opción A del mismo, es decir, que tienen un horario fijo, y por tanto los permisos retribuidos les cubrirán el horario solicitado.

El personal acogido a la opción B, de flexibilidad, dichos permisos retribuidos irán en la franja horaria que va de 9:30 a 17:30, prorrateándose a la reducción de jornada solicitada por cada trabajador/a.

Notificación de cambio de horario o de opción: Será suficiente con una comunicación de 15 días. Solo se aplicará a partir del 1 del mes siguiente en el caso que haya un cambio en las horas de reducción de jornada.

A petición de esta Sección Sindical, los tickets comedor correspondientes a las tardes que se haya trabajado y se haya estado en el puesto de trabajo más de 1 hora, se entregarán directamente por la empresa a mes vencido, no siendo ya necesario que el trabajador los esté solicitando.

#### **Actualización de dietas de desplazamiento**

La Dirección se niega a hablar del tema, y nos remite a la Ley, por lo que no contempla opción a ninguna alternativa a que los trabajadores/as de la empresa que estén desplazados, tengan que comer, dormir (obligatoriamente en establecimiento hostelero) y cenar con 49 euros día, en los mejores de los casos si el desplazamiento es inferior a 60 días.

#### **Días de permiso en domicilio familiar por desplazamientos**

La Dirección de Empresa reitera que las vacaciones interrumpen el cómputo del desplazamiento a efectos de poder disfrutar de los 4 días de permiso en domicilio familiar por cada tres meses de desplazamiento y lo justifica diciendo que se basan en la jurisprudencia existente al respecto.

Desde CCOO Tragsatec manifestamos nuestra disconformidad y estudiaremos dicha jurisprudencia.

#### **Denegación de permisos sin sueldo**

La Dirección se reitera en su postura de poder denegar por causas productivas los permisos sin sueldo, contemplados en el artículo 26 del Convenio de Ingenierías, cuando en el mismo aparece contemplado ese motivo de denegación, sino exclusivamente el porcentaje de trabajadores que estén disfrutando del mismo. Por eso, comunicar que, a

Tragsatec: reunión con la Dirección de la empresa

ningún trabajador/as se le puede denegar dicho permiso en base a la organización o producción de su proyecto o departamento.

#### Comunicación de la Tesorería General de la Seguridad Social

Desde CCOO Tragsatec pedimos explicaciones sobre unos SMS que están llegando a varias compañeras y compañeros de Tragsatec en los que se comunica la baja en la Seguridad Social.

La Dirección de Empresa nos entregó el siguiente escrito el 2 de octubre: A efectos de dar traslado de una incidencia que puede ser comunicada por Tesorería General de la Seguridad Social vía SMS a los trabajadores afectados por la incidencia, se informa para conocimiento de la Representación Sindical Estatal de los Trabajadores de TRAGSATEC, del alcance de la misma, comentado en la reunión del día de ayer.

Atendiendo al criterio establecido por la Dirección Especial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en lo que respecta al epígrafe de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con fecha de efectos del 1 de octubre se ha procedido a modificar el Código de Cuenta de Cotización de un número de 276 trabajadores de TRAGSATEC, lo que ha supuesto comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social un movimiento de baja del trabajador con fecha del 30 de septiembre y el alta simultánea con fecha del 1 de octubre en el nuevo Código de Cuenta de Cotización correspondiente, de acuerdo con el criterio indicado por la Inspección de Trabajo. Este cambio de adscripción de código de cuenta de cotización no tiene afectación alguna para el trabajador (antigüedad, cotización, etc.), manteniendo la misma situación que venía disfrutando en el anterior código de cuenta de cotización, se trata de una afectación única y exclusivamente empresarial.

Los trabajadores afectados son principalmente del centro de trabajo de la Sede Central de la Empresa en Madrid y Galicia.

Desde CCOO solicitamos a la empresa una comunicación a los trabajadores vía Intranet o Administrador de correo, recriminándoles el no haber realizado dicha notificación con antelación para evitar la preocupación de los compañeros al recibir un SMS de la Seguridad Social notificándoles la baja.

Como se puede ver en todos los puntos que propuso esta Sección Sindical en cuanto a aspectos fuera del plan de viabilidad, relativos al funcionamiento ordinario de la empresa, con el fin de negociar medidas que vayan ayudando a paliar problemas concretos del día a día de los trabajadores y trabajadoras, comprobamos que existe la misma ?intención? negociadora que con el resto de temas, es decir, cero.

Esta actitud inmovilista de decir ?NO a todo?, es la que está intensificando el conflicto entre las partes y obligándonos a acudir a la inspección de trabajo y los tribunales para intentar resolver los problemas existentes en la empresa.



© CCOO SERVICIOS 2017

Logos y marcas propiedad de sus respectivos autores

Se permite la reproducción total o parcial de todos los contenidos siempre que se cite la fuente y se enlace con el original