



**INFORME DE REUNIÓN DEL  
SUB-COMITÉ EUROPEO OTIS  
BRUSELAS 13 FEBRERO 2008  
Miguel Vázquez Delegado por España CC.OO**

Madrid 14 de febrero 2008

**INFORMACIÓN PARA LOS TRABAJADORES GRUPO ZARDOYA OTIS S.A.**  
(Zardoya Otis, Eguren, Latierro, Pertor, Ingar, Serra, Acresá, Edelma, Admoción, Lagi, Expres, Devega, Portis –Rolltore)

**Por los trabajadores Europeos:** Gunter Triebe secretario (Alemania), Christian Grangier ( Francia ) , Atle Johannessen (Noruega), Miguel Vázquez (España) , Charlie Mc Kenzie (asesor)..

**Por la Dirección Europea :** Alan Taylor (RR.HH UCEA) (Presidente), Mark Wells (asesor) Xavier Savigny (RR.HH Francia), Angel Aledo (RR.HH SEMA)

### **1. Aprobación de actas.**

Se aprueba y firman las actas de las reuniones anteriores del subcomité de fecha 4 de septiembre y la del Plenario de noviembre de 2007.

#### **Reuniones 2008**

Las reuniones de 2008 para el comité restringido serán para el 7 de mayo, 9 de julio y 3 de septiembre en Bruselas, la reunión Plenaria anual los días 3 y 4 de noviembre. Se efectuó una revisión del tipo de formato de la última reunión plenaria, en lo que ambas partes consideramos un avance importante, mejorando en la información y consulta, además de una mayor calidad en los datos presentados por lo que se continuará profundizando en temas más específicos. Además como en 2007 se plantea necesario incluir una jornada más para la formación continuada de los delegados europeos.

### **2. Empleo.**

La Dirección anuncia que la compañía ha preparado un plan de empleo para los 2 próximos años y Otis a nivel mundial necesita 18.000 trabajadores. Esto es debido principalmente a que las pirámides de edad de los trabajadores son muy altas, por lo que tienen que modificarse y contratar nueva plantilla. Este tema será de seguimiento por parte del comité de empresa europeo y en la reunión de mayo se conocerá más al detalle el plan específico para Europa y sus diferentes países. Se está observando en los últimos años como Otis en Europa está teniendo problemas para conservar los técnicos en la compañía. Algunas empresas grandes del sector, el caso de Schindler en centro Europa y Francia apenas forman a sus técnicos, y está utilizando una política de captación de trabajadores con experiencia. El año pasado, 360 técnicos en Francia pidieron su dimisión y se marcharon mayoritariamente a esta empresa, Otis tuvo que contratar a 850 nuevos trabajadores. Los supervisores de esta empresa ofrecen a nuestros

técnicos cambiarse de empresa hasta por la calle, cuando están trabajando.

La realidad actual de la compañía es que hace falta personal para poder competir en el sector. Hay diferentes parámetros que influyen en este problema para que los trabajadores abandonen la empresa. Uno de los principales es el estrés laboral, la presión en el trabajo, además de tener que terminar las revisiones a tiempo, la presión con la seguridad por el miedo a la sanción, todo esto incluso es más determinante que el propio salario, por lo tanto es necesario mejorar las condiciones de trabajo, y la empresa debe reorganizar el trabajo, reduciendo las rutas, mejorando los sueldos y dando una formación más adecuada, hay que recuperar en algunos casos las obras escuela, y el aprendizaje en el sector. No se puede enviar a trabajadores nuevos con un mes o dos de formación solos a las rutas. Todo este deterioro influye negativamente en la calidad del servicio, y en detrimento también de la imagen corporativa.

### **3. Seguridad y Salud.**

La dirección presenta los planes de seguridad actualizados y se analizan los resultados desde julio a diciembre de 2007 de la tasa de lesiones, días de pérdida y tasas de gravedad. Se explican los incidentes en agosto en (Vigo, Valladolid y Las Palmas, así como el grave accidente de Murcia). Durante el 2007 los resultados han sido 18 accidentes muy graves y 2 accidentes mortales. No son cifras muy alentadoras y no hemos mejorado al respecto. En el mes de enero de 2008, ya ha habido un accidente mortal de un técnico en China.

En referencia a los resultados y seguimiento de las lesiones leves, no hay muchas variaciones con respecto a los resultados anteriores (cortes en manos, golpes, fracturas etc). La parte social solicita a la dirección que incida en las diferentes áreas europeas ya que es necesaria más transparencia en la comunicación de los datos, ya que no hay reportes de ello.

La Dirección nos informa sobre un programa de seguridad Global para intentar mejorar la cultura de seguridad de los trabajadores, (En España se denomina curso sobre comportamiento de seguridad y se realizarán pruebas en Fabrica San Sebastian, Acresá y zona). Se va a comenzar con un programa piloto en Europa, y contará con 5 fases. En la siguiente reunión de mayo se realizará el seguimiento del programa y explicará en detalle el proceso. En Alemania por ejemplo se ha preparado una encuesta con 99 preguntas para los trabajadores.

#### **4. Informaciones de la Dirección Europea actualizaciones**

Se informa sobre las 3 áreas europeas, y de las diferentes actividades y los resultados al cierre de 2007

- Resultados Financieros.
- Nombramientos en las tres áreas europeas.

SEMA (Area sur Europea y Medio Este )

<b>SEMA \$</b>	<b>actual</b>	<b>plan</b>	<b>variación</b>
Ventas (\$)	1.667,6	1463	204,5
EBIRT (\$) (Beneficios antes de intereses, gastos de reestructuración e impuestos)	462	460,1	1,8
ROS % (Retorno Sobre Ventas)	27,7	31,4	3,7
Cartera de Mantenimiento	383.253	390.16	(6.910)
Ratio de Cancelaciones	12.917	9.565	3.352
Plantilla	7.466	7.450	(6)

El año 2007 no ha sido bueno, según los resultados. El problema interno de Italia con las mismas ventas ha sido determinante, España ha mantenido su crecimiento en 10 %, Portugal a reducido un 17% sus beneficios y ha perdido muchos pedidos, además se esta perdiendo unas 13.000 Unidades/año con respecto al año anterior .Esta habiendo un buen crecimiento 52 % en los países de oriente medio y Sudáfrica, además con la copa del mundo de fútbol supondrá un 25 % más de ventas. En el empleo, se ha crecido en el área solo en 155 trabajadores, y en España se ha contratado a 536 personas .Esto equilibra algo la perdida de empleo de Italia ya que después de la reestructuración del grupo solo afectara a 50 trabajadores.

**NEEA.** (Norte Europa, Francia ,Rusia),Se ha terminado el año dentro de las previsiones, y se ha aumentado la plantilla y la tendencia es a subir. Suecia es el país que ha terminado con perdidas y no ha logrado recuperarse. En Europa del este ha habido también un incremento del 30% en ventas, Francia también sube un 26 %.La fabrica de Gien esta a máximo de rendimiento en tres turnos, ha tenido problemas a final de año por el incremento de los precios del acero inoxidable y han reorganizado las líneas de producción . Además en 2007 cambiaron el software al sistema contable financiero (Vaan) que es un sistema integrado para todas las empresas y han tenido algún problema de aplicación del sistema, por lo que la dirección nos indica que no han alcanzado las previsiones iniciales. La fábrica de Berlín también introdujo este sistema o aplicación en 2007.

**UCEA.** (Centro Europa U.K, Alemania, Austria ).En Reino Unido Parece que la actividad en servicio se mantiene con una ligera mejoría, además ahora esperan las olimpiadas para 2012 en Londres por lo que la actividad y ventas se relanzaran. Lo países del este de centro Europa van despacio, han tenido un crecimiento del 37 %, son negocios pequeños y es necesario hacer inversiones para desarrollar la actividad. La fabrica de Chequia en Breclav terminó el año negativamente con perdidas de 7,2 m. \$ .Berlín creció algo gracias a la venta de unos terrenos por 10 m\$, Austria también creció 2,1 m\$, y la empresa ha vuelto a apelar a los tribunales por la sanción impuesta por el tribunal de la competencia Austriaco.

#### **5. Nuevos delegados europeos Otis**

Es necesario nombrar nuevos delegados europeos en Grecia, Irlanda, Francia y Finlandia. Así mismo se espera poder garantizar la entrega de medios informáticos, adecuados para el desarrollo de sus funciones.

Cursos de ingles para los delegados europeos.

En la Reunión de noviembre la Parte Social traslado a la Dirección una petición para que los delegados de otis reciban cursos de ingles. La Dirección indica que se trasladará las peticiones a los países nacionales para que se comience impartir a través de las modalidades de formación de cada país. Además la Parte social pide que se realice un seguimiento de los seminarios que se impartan para ver los resultados.

#### **6. Otros temas de Seguimiento que serán tratados por el comité empresa europeo en la próxima Reunión de Mayo.**

- Proyecto de intervención Remoto.(Seguimiento).
- Información de la situación de la fabrica de Italia Coponago.(seguimiento)
- Sistema integrado de recursos humanos. (seguimiento).
- Actualización del listado de número de trabajadores en Europa por Países y Áreas.
- Información sobre la aplicación de Programa de ayuda escolar de UTC en los diferentes países, para conocer como se aplica en Otis Europa.