

Madrid agosto 2009

## **INFORMACIÓN PARA LOS TRABAJADORES GRUPO ZARDOYA OTIS S.A.**

(Zardoya Otis, Eguren, Latierro, Pertor, Ingar, Serra, Acresca, Edelma, Admotion, Lagi, Express, 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 firma el acta de la reunión anterior del subcomité de fecha mayo y celebrada en Madrid .

### **2. Presentación del sistema elite (intervención a distancia)**

La dirección realiza una presentación con este servicio de intervención a distancia, explicando el proceso de trabajo como se procede a intervenir en una ascensor, y las problemáticas diferentes que presenta.

La parte social muestra sus diferencias ante las exposiciones de la dirección y recuerda que no es un sistema aceptado en los países de EU, tan solo en alguno ha sido aceptado ya que genera muchas dudas sobre la seguridad . Es un sistema de trabajo que por ahora plantea bastante rechazo por parte de los representantes de los trabajadores de cara al futuro, sobre el impacto a los clientes por el coste de servicio y también ante la repercusión que puede tener sobre los puestos de trabajo.

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

La dirección presenta los planes de seguridad actualizados y se analizan los resultados a junio09 con respecto de la tasa de lesiones, días de pérdida y tasas de gravedad. Se explican los últimos accidentes graves y dos mortales que han ocurrido en el mes de junio. Según la Dirección se han mejorado los resultados , pero no se alcanzan los objetivos. La situación en el mes de junio ha empeorado, ya que se han producido en el mes 8 accidentes muy graves y ha habido 2 muertos en accidentes laborales. El 5 de junio fallece en China un operario que es aplastado entre las puertas y la

cabina, se encontraba operando en las puertas. El 24 de junio en Toronto un operario cae desde una altura de 56 metros, mientras intentaba atender a un cliente atrapado. Se está investigando lo ocurrido. Los accidentes graves ocurridos que se analizan son en Alemania , un trabajador se produce un corte en una mano con una radial, En Francia, sustituyendo los cables en una modernización , se desprenden desde la instalación, produciendo daños al trabajador. En España dos accidente graves uno Ponferrada y en Madrid en Escaleras.

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

Se informa sobre las 3 áreas europeas, y de las diferentes actividades y los resultados al 2 trimestre de 2009.

SEMA (Area sur Europea y Medio Este )

<b>SEMA \$</b>	<b>actual</b>	<b>plan</b>	<b>variación</b>	<b>v/py</b>
Ventas (\$)	758.2	835.2	76.9	51.7 -7 %
EBIRT (\$) (Beneficios antes de intereses, gastos de reestructuración e impuestos)	230.9	259.1	28.2	-10.2 mill
ROS % (Retorno Sobre Ventas)	30.4	31 %	0.6	0.7
Cartera de Mantenimiento	404.728	402.078	2650	10.594
Ratio de Cancelaciones	7685	6700	985	553
Plantilla	7418	7556	138	233

Las reestructuraciones en Otis Europa continúan según las informaciones que se hacen de las diferentes áreas y países. Según la dirección no se trata de una reestructuración global si no que es derivada de la situación de cada país, según la crisis, de ahí las diferentes medidas y soluciones que se están aportando .

Los representantes de los trabajadores, consideramos que se trata de un plan organizado globalmente por la Otis para eliminar empleo y reducir costes sociales (recordamos la nota oficial de la UTC al respecto en el mes de marzo) . Además se viene observando en los últimos meses de este año que se esta reduciendo la plantilla por la eliminación de puestos de trabajo, recortes de derechos de los trabajadores, en algunos países eliminación de pluses, dietas, bonus, congelaciones salariales, con lo que conlleva que la conflictividad y las relaciones laborales se están deteriorando gravemente ante las denuncias que se producen por los incumplimientos de los acuerdos nacionales. Los delegados estamos muy preocupados porque las decisiones que se toman afectan gravemente a los trabajadores.

Para la reunión anual se preparará una declaración para hacerla llegar a la Dirección como una protesta oficial a nivel del comité europeo por la política que esta llevando Otis en Europa.

**Resumen.** Breclav mantiene problemas y reestructuraciones, están intentando fusionar actividades, y deslocalizar la logística pero no hay acuerdos. Berlín los problemas aumentan, en las oficinas esta afectadas 80 empleados, la empresa intenta deslocalizar a otras empresas las actividades, piensan que en el futuro no habrá empleados en las oficinas centrales de Alemania, además prevén que este año acabe con una perdida de cerca de 200 puestos de trabajo entre mantenimiento montaje y oficinas, esperando que los problemas continúen. Los países nórdicos también atraviesan por recortes de

empleo en Finlandia (con huelgas de protesta) Dinamarca, Suecia en situación de problemas de viabilidad para el futuro.

En Rusia y Ucrania el impacto de la crisis pasa por los problemas de impagos. Irlanda ha mantenido huelgas y conflictos por los despidos. En Francia la fabrica de Gien ha realizado reestructuraciones internas, eliminando un turno, horas y subcontratación , recuperando trabajo de proveedores, en el área de servicio la bajada de plantilla genera presión sobre el trabajo y los sueldos, continúan con el problema de la marcha de técnicos , en el ultimo año entre 20 y 30 al mes. En Portugal y Grecia se mantienen la situación estable , En Italia después del cierre en abril de la factoría de Coponago con la pérdida de los puestos de trabajo, ahora la Dirección plantea una reestructuración para el servicio. En España se están produciendo despidos (24) y para las fabricas de Madrid y San Sebastian los gestores españoles han intentado aplicar un Expediente de regulación de empleo (ERE), que después de 45 días de consultas con los sindicatos no ha habido acuerdos por lo que se plantearan medidas voluntarias para los trabajadores, parándose con ello los posibles despidos. Por otra parte la compañía continua con la adquisición de empresas para la cartera de mantenimiento, en Alemania se han incorporado 2 compañías a Otis con unas 9.000 unidades. En Reino Unido se ha comprado otra empresa con 51 trabajadores y 900 ascensores de cartera. y el SEMA nos informa sobre la adquisición del accionariado de Otis Turquía , que hasta ahora no estaba consolidada .

## **5. Revisión directiva para comités de empresa europeo.**

La parte social traslada a la dirección el debate y la discusión sobre la nueva directiva para comités de empresa europeos aprobada por el consejo europeo en diciembre de 2008. La Directiva se convertirá en Ley en dos años, a través de las transposiciones de los países miembros. La idea es de introducir nuevas definiciones y las modificaciones de la directiva en nuestro próximo acuerdo , ya que este año tendremos que revisarlo para el futuro. Se acuerda realizar un primer borrador escrito de los puntos a tratar en conjunto y hablarlo en la siguiente reunión del comité reducido.

## **6. Información de encuesta de opinión de los empleados.**

Cada 2 años Otis realiza un encuesta de opinión entre sus empleados . La dirección proporcionó una descripción de los resultados de todas las áreas después de la encuesta de empleados recientemente realizada. Ahora a los resultados se realizara un seguimiento por cada país para abrir discusiones sobre sus resultados particulares y determinar en conjunto con representantes de los empleados lo que requirieron los problemas clave y las acciones correctoras. El progreso entonces sería supervisado una vez más para asegurar que las acciones serían llevadas a cabo para buscar la mejora continua.

Según la parte social muchos de los resultados que se deducen de estas encuestas de los trabajadores no son después solucionados, y en muchos casos generan frustraciones posteriores .La empresa utiliza este método de consultas parcial para intentar mejorar su imagen y motivar a los trabajadores para según ellos aumentar las tasas de satisfacción con la compañía. Podemos considerar que no son datos muy reales, además de utilizar cada vez más el método de reuniones generalizadas para que los empleados realicen de modo voluntario estos cuestionarios, y así poder aumentar también los porcentajes de participación .La realidad es bien diferente para los trabajadores de Otis que cada año tienen que soportar más carga de trabajo, ver como ha aumentado su productividad y la calidad de nuestros equipos , la formación de los empleados, el trato a nuestros clientes, y el grado de satisfacción es muy diferente al que vislumbra la compañía.

El sindicato de la elevación, se reunirá próximamente y trasladara esta situación y sus propuestas al resto de los sindicatos y al conjunto de los trabajadores.