

WORKSHOP SECTORIAL DE INDUSTRIA

26 de marzo de 2025

EMPRESAS PARTICIPANTES:

1. AENA
2. CNAT
3. FIESTA
4. HERO
5. HYDRO
6. INDAUX
7. NAVANTIA
8. PLASTIPAK
9. REPSOL
10. SAINT-GOBAIN
11. TK ELEVADORES

ORDEN DEL DÍA:

1. DESCONEXIÓN DIGITAL:

La mayor parte de las empresas disponemos de un Protocolo de desconexión digital. Estos protocolos se pueden encontrar en las Políticas Internas, en los Planes de Igualdad y/o en acuerdos de Negociación Colectiva.

Para elaborar/revisar el protocolo, es interesante considerar:

- Excluir a las personas que tienen o que deben trabajar fuera de jornada o tienen que estar disponibles, por la naturaleza de su puesto. Por ejemplo, los puestos para cubrir emergencias, para retenes...
- Establecer las normas de funcionamiento para las personas que tienen ordenador como herramienta de trabajo, (Por ejemplo, tener en cuenta que no es obligatorio que se contesten mensajes fuera de horario, procurar no enviar mensajes fuera de horario, etc.)
- Valorar la conveniencia de programar la desconexión forzada, por ejemplo, si se está más de 12h conectado/a, que se desconecte automáticamente.

La desconexión digital y su gestión, requiere de herramientas de control de presencia apropiadas. Se comparten algunas experiencias entre las empresas del Grupo:

- Programa aTurnos para registrar las tareas de TT. En una de las empresas participantes han diseñado aTurnos para controlar que los horarios se cumplen en el teletrabajo, registrando las tareas realizadas y el tiempo de la jornada diaria utilizado para ellas. Se planteo inicialmente solo para teletrabajo. Ahora lo utilizan para todos los días.
- Otro programa es Kelio. Muy flexible y parametrizable. Preparado ya para posibles inspecciones.
- Visualtime da solución buena para gestionar turnos, también facilita el posible acceso de inspección.
- Safiori (se habla con SAP). En este caso, se está utilizando de modo que la persona alimenta el sistema, licencias, permisos, etc.

- Endalía es otra solución para nómina y presencia.
- Success Factor es una herramienta potente para empresas que trabajan en SAP.

2. ADAPTACIÓN DE JORNADA EN LOS SISTEMAS A TURNOS

Cómo impactará la reducción de jornada a 37,5 semanal.

- El trabajo a turnos está regulado en el marco de las Jornadas especiales, y compartimos en el grupo que, si se reduce la jornada a 37,5 semanales, tendremos que gestionar el acuerdo vía jornada anual.
- Se están recibiendo ya peticiones para que cuando se reduzcan las jornadas, en las empresas que ahora están mejor, se pueda mantener la diferencia de jornada con la establecida por Convenio sectorial.
- En el caso de las personas con reducción de jornada, del 12,5% ¿Cómo ajustar?, ¿tendrán que trabajar más?
- Esta medida condiciona la negociación de empresa. En algún caso, se está negociando que la reducción de jornada puede ser algún día más de libre disposición.
- En alguna empresa se han presentado plataformas muy potentes de subida salarial sin reducción de jornada y al reducir en la negociación menores subidas, han ido incorporando mayores reducciones de jornadas.

3. ABSENTISMO:

El absentismo es una preocupación en el grupo.

- Debatisimos sobre el concepto de absentismo, distinciones entre EC, ausencias justificadas por licencias, maternidad/paternidad....
- Se comparten índices generales de absentismo: 8%, 8,50%, 9,5%... Alguna empresa por encima de 10%.
- Se comparte que los absentismos por IT son peores en algunas provincias, en particular Galicia.
- El hecho del cambio en la normativa para permisos y licencias hace que en algunas empresas el absentismo sea ya la mitad por incapacidad temporal y la otra mitad por otros motivos, lo que hace cada vez menos gestionable el absentismo.
- Respecto la IPT, la empresa debe dar alternativas, es bastante complejo de gestionar.
- Otra preocupación, en especial a nivel de trabajadores de línea, es como dar respuesta a las peticiones de adaptaciones de jornadas y/o horario, porque están aumentando en alguna de las empresas y cada vez es más difícil poder aceptar nuevas peticiones.
- Las peticiones de adaptación de horario en alguna empresa se están concediendo, de no trabajar en turno de tarde. En alguna otra se intentan denegar.
- En las empresas parece que los turnos de noche no son problema si se paga bien la noche.

- Atención a la normativa porque en las reducciones de jornada, se puede reducir el salario base, pero otros complementos, como el de trabajar a turnos, hay sentencias que dicen que hay que pagar al 100%, del TS. Importante vigilar la redacción del articulado, una alternativa es para estos complementos indicar un precio por hora.

Compartimos la situación con los **problemas Musculoesqueléticos**:

- Las empresas los están identificando, sobre todo en mayores y en accidentes deportivos en personas de entre 40 y 50.
- Se están haciendo en algunas empresas aulas de formación para proteger la espalda.
- Para personal operario, una empresa menciona un taller de espalda semanal para estiramientos, que se hace una vez por semana, de 11 a 12 en el puesto de trabajo. En otro caso, en oficinas, revisando los puestos in situ y posturales.
- En una experiencia, el estudio del puesto de trabajo permitió distribuir de otra forma las tareas de trabajo con buenos resultados.

4. GRUPO DE CONTACTO:

A petición del grupo, se propone que las empresas/personas interesadas podamos hacer a Elena petición para que se nos introduzca en el Grupo de Whatsapp de industria IE.

5. TEMAS DE INTERÉS PARA PRÓXIMA JORNADA:

1. Aplicación de políticas de retribución variable de carácter plurianual para:
 - Captación/retención talento.
 - Incentivar la jubilación forzosa.
2. Gestión de la polivalencia:
 - Matriz Iluio o similar
 - Sistema de integración de modelo de polivalencia en distintos países.
 - otras
3. Novedades en la normativa referente a la reducción de jornada.