



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN TERRITORIAL -
INSPECCIÓN PROVINCIAL
DE TRABAJO Y SEGURIDAD
SOCIAL DE MADRID

O F I C I O

S/REF:

N/REF: O.S.: 28/0044219/15

FECHA: 22-3-2016

ASUNTO: Informe actuaciones

Juan Carlos Asenjo Asenjo

MADRID



Espacio reservado Registro de Salida

Espacio reservado Registro de Entrada

En relación con la denuncia que ha formulado contra la empresa COMPAÑÍA CASTELLANA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.A., que tuvo entrada en el registro de la Inspección de Trabajo el día 9 de diciembre de 2015, y que fue objeto de ampliación mediante escrito registrado el 18 de enero de 2016, relativa, entre otras materias, a la falta de ocupación efectiva de los trabajadores del centro de trabajo de la calle Sauce nº 20 (Polígono Industrial "Niño del Remedio"), Fuenlabrada, Madrid, procede informar lo siguiente:

ACTUACIONES INSPECTORAS PRACTICADAS

El inspector de trabajo que suscribe, con objeto de comprobar los hechos denunciados, ha practicado las siguientes actuaciones

1. Con fecha 27 de enero de 2016 visitó el centro de trabajo de la empresa y mantuvo una reunión con José Félix Álvarez Sanz, responsable del centro de trabajo, Fernando Morales Bris, responsable del departamento de Logística de la empresa, Fernanda Acquarone Meroni, gerente de Recursos Humanos, asistidos de Yolanda Rodríguez Labrador, perteneciente a la consultora PRICE WATERHOUSE&COOPER, contratada por la empresa para apoyo en la nueva organización del centro de trabajo, e Iván Gayarre Conde, abogado externo. Por los representantes de los trabajadores estuvieron presentes Daniel Andrés Sobrino, Marcelo Álvarez Vázquez, Idoia Armendáriz Serrano y Juan Carlos Asenjo Asenjo, todos ellos miembros del comité de empresa, siendo el último su presidente.

2. Con fecha 5 de febrero de 2016 se realiza nueva visita al centro de trabajo, llevando a cabo una revisión de todas las instalaciones operativas del centro de trabajo, y manteniendo una nueva reunión con las mismas personas que las señaladas anteriormente, estando también presentes por el comité de empresa Félix González Rosón y Pedro García Marín.

I.P.-OFICIO

CORREO ELECTRÓNICO/ WEB:

itmadrid@meyss.es
www.meyss.es/itss



Inspección de Trabajo
y Seguridad Social

PZA. EMILIO JIMENEZ MILLAS, 1
28071 - MADRID
TEL.: 913 63 56 00
FAX: 913 63 71 80



3. El 9 de febrero de 2016 comparecen en los locales de la Inspección de Trabajo Fernanda Acquarone Meroni, acompañada de Antonio Perandones Peidró, responsable del Servicio de Prevención Propio de Riesgos Laborales y Angel Menéndez Díaz, técnico de prevención de riesgos laborales perteneciente a NOVOTEC CONSULTORES, Servicio de Prevención Ajeno, con el que la empresa ha realizado un concierto para que le preste apoyo en el desarrollo de la actividad preventiva, teniendo presencia permanente en este centro de trabajo. En dicha comparecencia se aporta diversa documentación relativa a la actividad preventiva de la empresa posterior a la reanudación de actividades en este centro de trabajo.

4. El 16 de febrero de 2016 comparece de nuevo en los locales de la Inspección de Trabajo Fernanda Acquarone Meroni, Fernando Morales Bris y Manel Mogollón Lara, Jefe de Políticas de Mantenimiento del Grupo de Empresas "Coca-Cola Iberian Partners", que aporta diversa información sobre el papel del centro de trabajo de Fuenlabrada en la materia de su Area, así como documentación.

5. Con fecha 19 de febrero de 2016 se remite a este inspector de trabajo correo electrónico por el presidente del comité de empresa, Juan Carlos Asenjo Asenjo, aportando diversa documentación relacionada con la denuncia formulada y los hechos tratados en las reuniones antes citadas.

6. El 1 de marzo de 2016 comparecen de nuevo en los locales de la Inspección de Trabajo Fernanda Acquarone Meroni, Fernando Morales Bris, asistidos de Marta Pinedo Engelmann, técnica de la consultora PRICE WATERHOUSE & COOPER, que aportan diversa documentación e información que había sido solicitada a la empresa por este inspector mediante correo electrónico remitido el 10 de febrero a la responsable de Recursos Humanos Sra. Acquarone.

ANTECEDENTES RELATIVOS A LOS HECHOS DENUNCIADOS.

1. Con fecha 20 de abril de 2015 se dictó sentencia por el Tribunal Supremo desestimando el recurso presentado por la empresa contra la dictada en primera instancia por la Audiencia Nacional, que devino firme, y confirmando la nulidad del despido colectivo en el Grupo Coca-Cola Iberian Partners, estando afectados también los trabajadores del centro de trabajo de Fuenlabrada.

2. En fechas 15 de julio y 3 de agosto de 2015 la empresa remite sendas cartas a los trabajadores del centro de Fuenlabrada, en las que les comunica que en cumplimiento de dichas resoluciones judiciales va a proceder a su readmisión en la empresa con efectos del 3 de agosto de 2015. En dichas cartas se informaba individualmente a los trabajadores que la reapertura del centro de trabajo de Fuenlabrada se hacía como *"centro de operaciones industriales y logísticas que dará soporte a la red nacional de la compañía"*

3. En fecha 15 de julio de 2015 se informó también mediante carta al Comité de Empresa del centro de Fuenlabrada de la readmisión de los trabajadores y de la reanudación de actividades del centro de trabajo, pero se especificaba que dicha reapertura se hacía como *"Centro de*



Organizaciones y Logísticas (COIL)...que dará soporte a la actividad industrial de Coca-Cola Iberian Partners, creará valor a la red y configurada una singular plataforma de robótica e I+D+i para la empresa.”

4. Mediante cartas de fecha 4 de septiembre de 2015, entregadas individualmente a los trabajadores del centro de Fuenlabrada, y como continuación a las señaladas anteriormente en las que se comunicaba la readmisión de los mismos, la empresa les detalla las funciones que realizarán en su nuevo puesto de trabajo de conformidad con el “Manual de Organización del Centro de Operaciones Industriales y Logísticas de Fuenlabrada (Manual de organización COIL)”. Dicho Manual fue entregado a los representantes de los trabajadores el 5 de septiembre de 2015. La readmisión efectiva, tras cursos de formación realizados a partir del 3 de agosto, se produce el 7 de septiembre de 2015 para 84 trabajadores. En dicho manual apartado 1.2 se contiene la descripción de la actividad del centro de Fuenlabrada, indicando que el COIL se compone de cinco unidades o áreas diferenciadas: Logística, Manipulación, Almacén de recambios y gestión SAP-PM, I+D+i y Servicios Generales, la actividad desarrollada en cada una de las áreas se indicará más adelante, al valorar el estado de desarrollo de la organización del COIL.

5. Con fecha 30 de septiembre de 2015 se dicta Auto por la Audiencia Nacional, en el proceso de ejecución colectiva instada por los trabajadores, resolviendo que la readmisión de los trabajadores de este centro llevada a cabo por la empresa se considera regular, aun cuando hubieran sido objeto de cambio de funciones, pues de un lado convalida la nueva actividad a desarrollar en este centro de trabajo como Centro Logístico y el abandono de la actividad de fabricación, y de otro entiende que acorde con ese nuevo carácter de la actividad del centro, si los puestos de trabajo productivos que desempeñaban los trabajadores ya no existían, se considera que la movilidad funcional dentro de sus grupos profesionales está amparada por lo previsto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, lo anterior, se debe dejar constancia de que dicha resolución judicial no es firme pues se encuentra recurrida ante el Tribunal Supremo por los trabajadores.

Tras dicho Auto se completa la readmisión del resto de los trabajadores a finales del mes de octubre.

6. Con fecha 15 de diciembre de 2015 se entrega una carta a 11 trabajadores a los que inicialmente se había asignado la función de “Operario de gestión de recambios”, indicándoles que a partir del 4 de enero de 2016 pasaban a desempeñar las funciones en la sección de clasificación y estockaje de vidrio retornable, como “operarios de manipulación de producto”, situación en la que se encontraban a la fecha de las visitas inspectoras al centro de trabajo.

7. A partir del 25 de enero de 2016, a 6 personas del área de “portería” se les asigna temporalmente funciones de “supervisores” en la selección de vidrio. En la visita inspectora de 5 de febrero de 2016 se informa que dichos trabajadores ya han regresado a su puesto de origen.

8. Con fecha 9 de diciembre de 2015 tiene entrada en el registro de la Inspección de Trabajo denuncia presentada por Juan Carlos Asenjo Asenjo contra la empresa, que es objeto de ampliación por escrito con entrada en registro el 18 de enero de 2015. En dicha denuncia se



recogen los siguientes hechos, que resumimos a continuación y que según la misma se consideran constitutivos de infracción y se solicita inicio del procedimiento administrativo sancionador:

-Incumplimiento del Auto de la Audiencia Nacional 30/9/15 y sentencia firme del Tribunal Supremo, en cuanto que las condiciones de readmisión de los trabajadores no se está haciendo conforme a las cartas y descripciones de puestos que se les entregó. Trabajadores sin puestos de trabajo, no hay maquinaria e instalaciones para desarrollar algunas tareas como las de "Picking", selección de vidrio, alimentación moderna, almacén regulador, SAP, repuestos y otras. Por lo que se considera que no se da ocupación efectiva y no se está dando cumplimiento al proyecto COIL presentado ante la Audiencia Nacional. Dichas deficiencias e irregularidades se concretan y detallan en el escrito de ampliación de la denuncia.

-La empresa está modificando las condiciones de trabajo que se han presentado ante la Audiencia Nacional de readmisión de los trabajadores en el centro de Fuenlabrada en cumplimiento del proyecto COIL. En algunos casos no se notifica por escrito a los trabajadores y se incumple el convenio colectivo pues no se informa a los representantes de los trabajadores.

-Dificultades para la celebración de reuniones con la empresa.

-Inadecuación de los locales destinados al comité de empresa en las nuevas instalaciones y de equipamiento y herramientas digitales.

-No se respetan derechos adquiridos con anterioridad al ERE, como el relativo al Servicio de Cafetería.

-Incumplimientos en materia salarial, por no reconocerles las retribuciones en los términos anteriores al ERE.

-Vigilancia, seguimiento y control de los trabajadores mediante cámaras de seguridad y vigilantes de seguridad.

- Deficiencias en materia de prevención de riesgos laborales, como bajas temperaturas en naves e instalaciones donde hay puestos y lugares de trabajo. Falta de evaluación de riesgos de muchos de los nuevos puestos de trabajo. No se han actualizado planes de evacuación y emergencia y deficiencias en materia de señalización de las instalaciones y lugares de trabajo.

ESTADO DEL DESARROLLO E IMPLANTACION DE LA NUEVA ACTIVIDAD Y ORGANIZACIÓN DEL COIL.

Con objeto de facilitar la investigación de los hechos de los que se da traslado por los representantes de los trabajadores, se consideró necesario por este inspector examinar en el momento de las actuaciones inspectoras cual era la actividad desarrollada por el centro en cada una de sus Areas, departamentos y secciones creados en la nueva organización de dicho centro como COIL, y es la que se describe a continuación.



AREA INDUSTRIAL

Gestión de SAP-PM

Según la descripción de la actividad contenida en el Manual de Organización del COIL, este departamento centraliza y estandariza todos los procesos de la herramienta SAP PM, reduciendo la gestión administrativa de todas las plantas de CCIP, unificando los criterios de mantenimiento siguiendo las políticas marcadas por la dirección, y analizando la gestión del mantenimiento de cada planta identificando desviaciones y comunicándolas para su corrección. En este departamento prestan servicios en la actualidad 16 trabajadores, que son los previstos en el dimensionamiento de las unidades del Manual de Organización del COIL.

Cuentan con una Guía de Mantenimiento SAP-PM, que es básicamente un manual para el uso del módulo de mantenimiento en la aplicación SAP. En cuanto a equipamiento de los locales, en el que se encuentra este departamento solo disponen de ordenadores que comparten los encargados de la misma planta de producción y no cuentan con mobiliario alguno (archivadores, armarios, etc) para almacenar documentación que les llegue de las distintas plantas y centros de producción. Requerida información a la empresa sobre nuevas dotaciones al respecto, manifiestan que no está previsto.

Se constata que se ha comenzado la actividad prevista en el Manual de Organización del COIL, pero aún de manera incipiente, con la introducción en la aplicación SAP de las fichas de máquinas y equipos de algunos centros de producción, como Bilbao y La Coruña, alegándose por la empresa que ha sido necesario tras la fusión empresarial, instalar la aplicación SAP en todo los centros (antes de la fusión solo existía en Valencia, Sevilla y Barcelona), y que la última planta que se incorporó fue la de Lisboa, y la designación de un gestor de SAP en cada centro, que sería el interlocutor de los gestores SAP-PM de COIL. Además, se alega que consideraban necesaria para el inicio de la actividad el desplazamiento a los distintos centros de producción de los gestores SAP-PM de Fuenlabrada, y los trabajadores y el comité de empresa habían puesto dificultades para dichos desplazamientos.

Almacén de recambios

Según la descripción de la actividad contenida en el Manual de Organización del COIL el almacén central de recambios de producción centraliza las compras de todos los componentes de recambios de seguridad, con la consiguiente simplificación administrativa y logística, y garantiza el envío de piezas de emergencia en menos de 4 horas. El COIL está llamado a desarrollar una función de almacén único centralizado de recambios para todas las plantas de producción del Grupo Coca Cola Iberian Partners.

A este departamento se asignaron inicialmente 21 trabajadores, en tanto que estaban previstos 37 en el dimensionamiento de las unidades del Manual de Organización del COIL, pero desde enero de 2016 fueron trasladados 11 a la sección de "clasificación y estockaje de vidrio retornable", según las cartas remitidas una vez que se había finalizado la tarea de realización



del inventario de piezas, y en tanto se implementaba el software de gestión (SAP PM), que a su vez debía estar debidamente integrado en el SAP del grupo CCIP .

Hasta primeros de febrero carecían de ordenadores, había uno para todos y la dotación de mobiliario es escasa (armarios archivadores), aunque a la fecha de la visita inspectora ya se habían proporcionado más equipos informáticos.

La actividad en este departamento ha consistido básicamente en la formación de los operarios asignados al mismo en el uso de la aplicación SAP, y se ha hecho el inventario de todas las piezas y recambios existentes en el almacén. Se está en proceso de creación de una base de datos con fichas de materiales y piezas de todos los componentes dados de alta en todo el ámbito CCIP, con más de 30.000 referencias, que ha requerido solicitar las mismas a proveedores, y certificar que cumplen con la normativa CCIP de seguridad alimentaria. No obstante, finalmente no parece que vaya a ser el único almacén de recambios para todos los centros CCIP, sino que sólo está previsto que se almacenen los considerados "críticos", sin que aún se haya definido cuales sean éstos.

Por el momento solo se han suministrado dos piezas de recambio a dos plantas. La empresa atribuye la situación a la falta de implantación del SAP-PM y la necesidad de creación de la base de datos citada.

AREA LOGISTICA Y MANIPULACION

Almacén Regulator

Según la descripción de la actividad contenida en el Manual de Organización del COIL, el "Almacén Regulator" garantiza una regulación óptima de los niveles de stock del resto de plantas gracias a un almacén central regulator localizado estratégicamente en el centro de la península Ibérica.

En este departamento están asignados en la actualidad 25 trabajadores, en tanto que estaban previstos 35 en el dimensionamiento de las unidades del Manual de Organización del COIL.

Carece de actividad alguna hasta los primeros días de febrero, coincidiendo con visita inspectora y todos los operarios están en tareas de eliminación de producto caducado (15.000 palets).

En los últimos días previos a la visita inspectora habían llegado algunos camiones con palets con producto acabado, haciendo pruebas, pero se limitan a descargar en almacén y sin el menor registro o comprobación de la referencia de la carga que llega, se almacena según fecha de caducidad y se vuelve a carga unos días después, sin el menor registro, ni a juicio de los trabajadores entrevistados queda constancia de a donde se lleva.

Las instalaciones carecen de señalización para el almacenaje y localización de la carga depositada. Los operarios carecen de lectores ópticos de etiquetas ni otro equipamiento que las carretillas elevadoras.



La empresa manifiesta que la falta de actividad se debe a la falta de implantación del módulo SAP. En efecto, en la valoración del documento que lleva por título "Punto de Situación del COIL. Enero 2016" señala que *"De todas las actividades planificadas en el COIL, todas las relacionadas con el "producto acabado" requieren una gestión mediante sistemas de información que permitan la trazabilidad del producto, sin los cuales no es posible iniciar esta actividad"*, y se indica también que *"se está realizando la integración de los Sistemas de información del COIL en los sistemas de CCIP"*.

Servicio alimentación moderna zona centro

Según la descripción de la actividad contenida en el Manual de Organización del COIL, este servicio va a suministrar el producto servido en tienda a los clientes de alimentación moderna de la zona centro, asegurando la disponibilidad de producto en los almacenes según las necesidades de servicio a los clientes.

En este departamento están asignados en la actualidad 18 trabajadores, en tanto que estaban previstos 20 en el dimensionamiento de las unidades del Manual de Organización del COIL.

No existe actividad alguna propia del departamento y la empresa lo atribuye también a la falta de implantación del SAP. Los trabajadores están asignados a puestos en eliminación de producto caducado y "clasificación y estockaje de vidrio retornable".

Valdría lo dicho respecto del "almacén regulador", en cuanto a la justificación dada por la empresa para el inicio de ésta actividad.

Manipulación de producto acabado (Picking)

Según la descripción de la actividad contenida en el Manual de Organización del COIL este servicio va a realizar procesos de empaquetado, paletizado y enfardado de producto acabado para dar lugar a nuevas agrupaciones y responder así a las necesidades de mercado o promociones, que requieren con frecuencia la manipulación de packs de producto acabado.

En este departamento están asignados en la actualidad 5 trabajadores, los mismos que estaban previstos en el dimensionamiento de las unidades del Manual de Organización del COIL.

No ha comenzado esta actividad y los trabajadores están asignados a puestos en "eliminación de producto caducado" y "clasificación y estockaje de vidrio retornable". Valdría lo dicho respecto del "almacén regulador", en cuanto a la justificación dada por la empresa para el inicio de ésta actividad, y se señala también que está pendiente de disponer los equipos con los que va a contar en sus instalaciones definitivas, como luego se dirá.

Clasificación y stockaje de vidrio retornable

Según la descripción de la actividad contenida en el Manual de Organización del COIL, este departamento clasifica el vidrio retornable devuelto del mercado de la zona centro, para ser



enviado a las fábricas con producción asignada. Asimismo permitirá el estockaje de vidrio y su regulación como materia prima de la red de producción debido a la diferencia de consumo entre los meses de demanda pico y el resto de meses.

En este departamento prestan servicios en la actualidad 38 trabajadores, en tanto que estaban previstos 47 en el dimensionamiento de las unidades del Manual de Organización del COIL.

Está en funcionamiento, quizás sea la única actividad de las previstas en el "Manual de Organización del COIL" que funciona con normalidad, incluso absorbe mano de obra de otros departamentos, como se ha dicho, pero los procedimientos son manuales sin existir previsiones en el Proyecto COIL de tecnificación del proceso.

AREA I+D+ i

Según la descripción de la actividad contenida en el Manual de Organización del COIL, éste área comprende dos tipos de actividades:

Soporte técnico, desarrollo de proyectos de I+D+i y de pruebas en la plataforma y taller, que diseña los nuevos procedimientos y sistemas del almacén, identificando nuevas tecnologías, coordinando y gestionando las inversiones requeridas y realizando las pruebas técnicas necesarias. Adicionalmente se encarga de asegurar y optimizar el funcionamiento de las máquinas del centro.

Formación, captación de subvenciones y establecimiento de acuerdos con partners (instituciones docentes, empresas, laboratorios, etc), que asegura la formación necesaria para los trabajadores del centro, y realiza las gestiones necesarias para asegurar la participación de CCIP en proyectos de investigación.

En este departamento prestan servicios en la actualidad 4 trabajadores, en tanto que estaban previstos 8 en el dimensionamiento de las unidades del Manual de Organización del COIL.

Por el momento su actividad se ha limitado a la elaboración de Guías de formación de SAP, elaboración de procedimientos, formación a otros operarios en SAP elaboración de indicadores para media productividad, revisión de la integración de recambios de otras plantas en la base de datos del módulo SAP para evitar duplicidades. No hay previsiones de realizar a corto plazo investigación, ensayos, pruebas, etc , funciones previstas en el Manual de Organización del COIL, y está pendiente la preparación de sus instalaciones definitivas, como luego se dirá.

AREA SERVICIOS GENERALES

Portería y recepción de camiones

Según la descripción de la actividad contenida en el Manual de Organización del COIL, se encarga del control de accesos y de la gestión y coordinación de los camiones del centro.



En este departamento prestan servicios en la actualidad 9 trabajadores, los previstos en el dimensionamiento de las unidades del Manual de Organización del COIL. De ellos, 6 estuvieron temporalmente desplazados a "clasificación y estockaje de vidrio retornable".

Su actividad es escasa, en consonancia con la que se ha descrito relativa al área de logística, aunque no se pueda afirmar que la falta de ocupación efectiva sea completa.

Mantenimiento general de instalaciones

Según la descripción de la actividad contenida en el Manual de Organización del COIL, proporciona los servicios necesarios en materia de mantenimiento preventivo y correctivo de las instalaciones, con el fin de garantizar la buena conservación y funcionamiento de todas las infraestructuras del centro. Además se ocupa de gestionar la utilización de la vestimenta de trabajo adecuada de los empleados del centro y de realizar las tareas de gestión de residuos del mismo junto con el equipo externo.

En este departamento prestan servicios en la actualidad 9 trabajadores, en tanto que estaban previstos 12 en el dimensionamiento de las unidades del Manual de Organización del COIL.

Aunque existan discrepancias entre empresa y trabajadores respecto de las funciones que corresponden a estos operarios, debido a que al no estar funcionando máquinas y equipos para la producción, el aspecto funcional del mantenimiento de las mismas que era el más importante antes del ERE, y que figura en el Manual de Organización del COIL, no se está llevando a cabo, no se puede afirmar que los trabajadores de este departamento carezcan de actividad, ya que aún la misma se refiera a trabajos de pintura y otro tipo de mantenimiento y limpieza de las instalaciones que antes del ERE lo realizaban contratadas externas, se trata de tareas que sí se asignan a los operarios de mantenimiento por el manual de organización del COIL.

Gestión de residuos

Según la descripción de la actividad contenida en el Manual de Organización del COIL, esta área funcional es externa y se encarga de recoger y transportar los residuos del centro de trabajo al lugar correspondiente en el exterior del mismo para su tratamiento y/o destrucción.

No obstante, en este departamento prestan servicios en la actualidad 2 trabajadores propios, en tanto que estaban previstos 8 en el dimensionamiento de las unidades del Manual de Organización del COIL.

La escasa actividad logística del centro hace que la de esta actividad esté en consonancia, pero tampoco se puede afirmar que la falta de ocupación efectiva sea completa.



RESUMEN DEL GRADO DE DESARROLLO E IMPLANTACION DE LA NUEVA ACTIVIDAD Y LA ORGANIZACIÓN DEL COIL

A la fecha de las actuaciones inspectoras solamente se puede decir que desarrolla su actividad con una cierta normalidad y en unos niveles próximos a lo que se espera de ése departamento, el de *"clasificación y estockaje de vidrio retornable"*.

Carecen prácticamente de actividad alguna en el Área de Logística y Manipulación, las actividades de "Almacén regulador", "Servicio a alimentación moderna zona centro" y "Manipulación de producto acabado". Por otra parte, está pendiente la realización de las obras de las instalaciones donde se desarrollarán las mismas y la definitiva puesta en marcha de SAP. Los trabajadores de estas actividades prestan servicios en la actualidad en otros departamentos.

Se desarrolla solo parte de la actividad prevista en el área de "I+D+i", pendiente de la finalización de las instalaciones en las que será colocada.

Se desarrolla escasa actividad en los departamentos del Área de Servicios Generales, en particular en portería, debido a la escasa actividad de las Áreas de Logística y Manipulación.

El Área de almacén de recambios y gestión SAP PM están comenzando a desarrollar la actividad prevista aunque resta en el caso del primero la definición de funciones y la puesta en marcha definitiva de SAP. Parte de los trabajadores asignados prestan servicios en la actualidad en otras actividades.

Pedida información a la empresa en la comparecencia de 9 de febrero de 2016 ante este inspector, acerca de las previsiones para la ejecución de todas las medidas necesarias en instalaciones para que el COIL pueda cumplir con las actividades previstas en su Manual de Organización, se indicó que a partir del 22 de febrero se iba a iniciar el proceso de desmontar las instalaciones de la zona de clasificación de vidrio, y que todo el posterior de colocación de nuevo pavimento, instalación de equipos de I+D+i, y los necesarios para la actividad de "picking" tenían unas previsiones de que estuviera terminado en un mes y medio, y que esa última actividad y la del "almacén regulador" estuviera funcionando con normalidad para la temporada de verano.

Con posterioridad, con fecha 10 de febrero de 2016 se remitió por este inspector correo electrónico a la responsable de Recursos Humanos, solicitando información complementaria de la ya facilitada respecto de las acciones y medidas pendientes para que finalmente se pudiera desarrollar la actividad prevista para el COIL con normalidad, y en fecha 1 de marzo de 2016 se facilita dicha información y diversa documentación.

En concreto, respecto del plazo para el desmontaje de la línea de vidrio y el acondicionamiento de la zona para la actividad de "picking", I+D+i y demás actividades logísticas y de manipulación a desarrollar en la misma, se indica que el desmontaje comenzaría en marzo, tendría una duración de dos meses, y en cuanto a la adaptación de las instalaciones para las nuevas actividades, hasta que no se finalice el desmontaje no se decidirá el plan de acondicionamiento



en función del estado de la nave (estado del solado, instalaciones, iluminación, estructuras, etc.).

En cuanto a la finalización del proceso de arranque y pruebas de los módulos de SAP, tanto del área de Logística y Manipulación, como de SAP PM y almacén de recambios estará finalizada para el 29 de febrero de 2016

Y en cuanto al plazo para definir los recambios que se considerarán "críticos" y que se almacenarán en el COIL a disposición de todas las plantas de producción y demás centros de CCIP, se indica que será a finales de marzo, pero que en todo caso, se irá disponiendo de ellos cuando los solicite alguna planta.

INFORMACION SOBRE LAS COMPROBACIONES INSPECTORAS REALIZADAS RESPECTO DE LOS HECHOS DENUNCIADOS Y MEDIDAS ADOPTADAS.

Sobre la falta de ocupación efectiva

En cuanto al primero de los hechos, es decir, la falta de ocupación efectiva tras la readmisión de los trabajadores, o la existencia de una ocupación poco significativa o escasa, se debe señalar que en una empresa en la que se venga desarrollando desde hace algún tiempo su actividad con normalidad y regularidad, es evidente que con carácter general es competencia de la Inspección de Trabajo la comprobación del cumplimiento de la obligación empresarial de garantizar el derecho a una ocupación efectiva, que se contempla en el art. 4.2 a) del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y que el incumplimiento de la misma es constitutivo de infracción laboral, conforme a lo previsto en el art. 7.10 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto.

Sin embargo, en este caso la situación que se ha descrito más arriba en cada una de las áreas de actividad de la empresa se da tras la reciente readmisión de los trabajadores, readmisión que viene impuesta por unas resoluciones judiciales que anulan el ERE, y que al mismo tiempo han admitido que por la empresa se haya sustituido la mayor parte de sus anteriores actividades de producción, por otras distintas que figuran en el manual de organización del COIL. Y en ese contexto, es en el que se debe llevar a cabo la apreciación de si hay una completa falta de ocupación efectiva, o una insuficiente ocupación efectiva, o si no son ajustados a derecho los cambios funcionales a determinados trabajadores que ni siquiera han llegado a desempeñar los asignados inicialmente, o si la velocidad de implantación de la nueva organización del COIL es insuficiente, lo cual no es otra cosa que valorar o evaluar la forma en la que se está produciendo la readmisión de los trabajadores, lo que nos lleva a concluir que lo que se dilucida no es si hay una infracción laboral o no, sino más bien si se ha dado una readmisión regular o irregular, y en el segundo caso cuales son las consecuencias que deben derivarse de ello. Por tanto, es evidente que la competencia para conocer de los hechos de los que se da cuenta por el comité de empresa han de ser conocidos por la Jurisdicción Social, y en concreto por la Audiencia Nacional, que es el órgano jurisdiccional cuyas resoluciones podrían estarse incumpliendo.



Sobre la modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidades funcionales.

También se indica en la denuncia que la empresa ha llevado a cabo movilidades funcionales sobre las asignadas inicialmente tras la readmisión, que van más allá de lo que permite el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, pues los cambios han supuesto pérdida de determinadas retribuciones salariales que tenían en sus puestos de origen por lo que consideran que se trata de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Sin embargo, aun admitiendo que ello fuera así, no es competencia de la Inspección de Trabajo conocer de estas reclamaciones cuando dichas modificaciones se consideren improcedentes, ya que corresponde también conocer de dichas demandas a los órganos jurisdiccionales, conforme a lo previsto en el art. 41.3 del Estatuto de los Trabajadores. En este sentido, las competencias de la Inspección de Trabajo se limitan a comprobar que en el caso de haberse producido una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, que ésta se haya llevado a cabo conforme a los procedimientos establecidos en el art. 41 citado anteriormente, pues en caso contrario sería constitutiva de infracción laboral conforme a lo previsto en el art. 7.6 del RDLeg. 5/2000, de 4 de agosto antes citado.

Como quiera que en los supuestos de los que se da traslado por el comité de empresa no se aprecia que se pudiera tratar de una modificación de naturaleza colectiva, dado el número de trabajadores afectados, conforme a los criterios que establece al respecto el citado art. 41, las obligaciones empresariales serían las relativas a la notificación y preaviso con 15 días de antelación a la efectividad de la medida, tanto a los trabajadores afectados como a los representantes de los trabajadores. Sin perjuicio de las previsiones al respecto que puedan venir contempladas en el convenio colectivo de aplicación a la empresa.

Para determinar si la empresa ha cumplido con dichas obligaciones, debemos examinar por separado los dos casos que se plantean en la denuncia y comenzando por el referido a los 11 trabajadores del "almacén de recambios" que son destinados a "clasificación y reciclaje de vidrio retornable", de la documentación aportada se desprende que la comunicación del cambio se realiza a los trabajadores y al comité de empresa el 15 de diciembre, indicando que el mismo será efectivo a partir del 4 de enero de 2016, por lo que es evidente que se habría cumplido dicha previsión estatutaria, aún en el caso que se entendiese como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, lo que se cuestiona por la empresa. También se ha podido constatar que el comité de empresa pudo emitir y emitió su valoración sobre dichos cambios antes de que se produjeran.

El segundo caso a examinar se refiere a 6 trabajadores a los que tras la readmisión se les había asignado al departamento de "portería", del Área de Servicios Generales. Hay que señalar que de acuerdo con el Manual de Organización del COIL, el área de portería y recepción de camiones se encarga de la gestión de camiones en el COIL a través de su portería y recepción al centro, siendo el objetivo del área mantener la organización, gestión y coordinación eficaz del flujo de camiones. A dichos trabajadores y al comité de empresa, se comunicó por los representantes de ésta con fecha 22 de enero que a partir del día 25 iban a formar parte de un



“equipo de supervisión temporal” en la selección de vidrio (en principio no se pensaba que fuera a tener una duración superior a 6 meses) en la actividad de “clasificación y estockaje de vidrio retornable”, debido a que se habían recibido quejas por algunos clientes de la empresa que habían recibido cajas de vidrio en malas condiciones, que CCIP consideraba que podía haber sido debido a un boicot deliberado de sus productos. En la carta entregada a los trabajadores no se indicaba en qué iba a consistir dicha supervisión, pero se le indicaba que el día 25 de enero debían presentarse al jefe de turno en la zona de selección de producto, para que le fueran impartidas instrucciones, así como para instruirle en los requerimientos de su nueva función. En todo caso, sí se indicaba en la comunicación *“Esta designación (...) supone una muestra de la confianza que la empresa deposita en usted para que colabore en un aspecto crítico como el que es afianzar la confianza de nuestros clientes internos en el trabajador desarrollado en el COIL”*. Es decir, desde el punto de vista de este inspector se le asigna una nueva responsabilidad que antes no tenía, que es someter a su supervisión el trabajo de otros empleados, cuando antes era él el objeto de la supervisión en otras tareas, y sin hacer pronunciamientos acerca de si ello implicaba la realización de funciones de un grupo profesional distinto del asignado, sí que es evidente que la responsabilidad atribuida, sobre todo cuando es tras un supuesto “boicot” de otros compañeros en el trabajo que ha de supervisar, no puede sino considerarse como una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, máxime si ello viene acompañado de que ya no prestarían servicios en turno de noche y por tanto perderían el plus correspondiente a dicho turno. En consecuencia, la empresa debió efectuar la comunicación a los afectados y a los representantes de los trabajadores con la antelación de 15 días que marca el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores, y al no hacerlo así, se aprecia la existencia de una infracción de dicho precepto, por lo que se ha iniciado un procedimiento administrativo sancionador mediante la extensión de acta de infracción.

En tercer lugar, en cuanto a los operarios de mantenimiento, ya se indicó más arriba que si bien no realizan todas las funciones que tiene asignadas, nada hay que objetar respecto de las que sí realizan, supuesto que forman parte de las previstas en el Manual de Organización del COIL, coincidentes con las que se le comunicaron en sus cartas de readmisión.

Por último, se cita el caso de un trabajador al que tras la readmisión se le asigna funciones de operario de gestión de residuos, al que se ha encargado de la utilización de una máquina barredora, y se considera que no forma parte de sus funciones, puesto que en las mismas se habla de utilización de carretillas pero no de dicha máquina, criterio que no se puede compartir dado que entre las funciones asignadas se incluye la *“Recogida de residuos y traslado en contenedores al punto limpio con carretilla”* y la de *“Cualquier otra tarea que sea parte de todas aquellas operaciones que puedan derivarse del funcionamiento del área”*. En todo caso, si el trabajador considerase que dicha tarea constituye una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo podría ejercitar las impugnaciones oportunas ante la Jurisdicción Social, conforme a lo señalado anteriormente.

Sobre diversos aspectos de las reuniones y negociaciones mantenidas con la empresa.

Los hechos recogidos en la denuncia, entre otros la realización de prácticas dilatorias de la solución de diversos problemas, podrían considerarse contrarias al principio de “buena fe” que deben presidir las negociaciones entre los representantes empresariales y de los trabajadores



para la fijación de condiciones de trabajo, pero no se trata de una conducta que se encuentre tipificada como infracción laboral por la ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, RDLeg 5/2000, de 4 de agosto, por lo que no resulta posible la adopción de medidas inspectoras al respecto.

Sobre los locales para reuniones asignados al comité de empresa

Se les recuerda en este caso que las discrepancias entre empresa y representantes que puedan existir al respecto a la adecuación o no de locales y equipamiento de los mismos para reuniones y desarrollar su actividad sindical deben ser sometidas a la consideración de la Autoridad Laboral de la Comunidad Autónoma, de conformidad con lo previsto en el art. 81 del Estatuto de los Trabajadores, a la que deberán solicitar el inicio y resolución del expediente administrativo correspondiente, en el marco del cual solicitará informe a la Inspección de Trabajo y será emitido por ésta.

Sobre derechos adquiridos en relación con la cafetería/comedor.

Se indica en la denuncia que con anterioridad al ERE los trabajadores tenían reconocido el uso y disfrute en unas determinadas condiciones de una cafetería/comedor, en la que se servían comidas y otros servicios de alimentación y que la empresa no ha activado de nuevo los mismos tras la reanudación de la actividad en el centro. En relación con lo cual se le informa que durante las actuaciones inspectoras se ha comprobado la voluntad de reiniciar el servicio de comedor/cafetería próximamente, y se estaban dando pasos orientados a su apertura. No obstante, en el caso de que finalmente no se produjera, o no se produjera en los términos existentes con anterioridad al cierre del centro por el ERE, tratándose como bien se dice en la denuncia de un posible derecho adquirido, y afectando dicha materia a la readmisión de los trabajadores en cumplimiento de la sentencia de la Audiencia Nacional referida más arriba, la reclamación al respecto debería formularse ante dicho Órgano Jurisdiccional.

Sobre incumplimiento del salario de readmisión y otras cuestiones vinculadas.

Se debe reiterar el criterio señalado en relación con la cafetería, debiendo formularse la correspondiente reclamación ante la Audiencia Nacional, supuesto que se podría tratar de una readmisión irregular.

Sobre vigilancia de los trabajadores por empleados de la empresa de seguridad

Se indica en la denuncia que se está produciendo una vejación personal de la plantilla, ya que en muchísimas ocasiones son vigilados con seguimiento de seguridad privada por parte de la empresa, hasta el punto de realizarse dentro de los vestuarios en los cambios de turno, además de en la propia jornada laboral. En ese sentido, se han aportado a este inspector fotografías en las que se aprecia en una de ellas la presencia en actitud de vigilancia estática de un vigilante de la empresa de seguridad, dentro de una nave frente a los trabajadores que desarrollan su actividad de clasificación y reciclaje de vidrio, y en otra dentro de una nave también aparentemente paseando, pero en actitud también vigilante de la actividad, sin que hubiera otra razón aparente para su presencia allí.



Sin perjuicio de que dichas imágenes pueden no reflejar con fidelidad la misión de esos vigilantes de seguridad o que puede tratarse de un hecho puntual, se ha formulado a la empresa una advertencia, en el sentido de que si bien el art. 20.3 del Estatuto de los Trabajadores faculta al empresario para adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, también le exige que en su adopción y aplicación guarde la consideración debida a su dignidad humana, lo que no ocurre si en dichas labores de vigilancia no se emplea a encargados o mandos intermedios de la propia empresa sino a la figura de los vigilantes de una empresa de seguridad, cuya misión es vigilar para garantizar la seguridad de las personas y de las instalaciones, máxime si se tiene en cuenta que frente a las posibles acciones delictivas contra las personas y las instalaciones en el interior del centro de trabajo se cuenta ya con un buen número de cámaras de vigilancia.

Sobre las deficientes condiciones de temperatura y la falta de evaluación de riesgos laborales de determinados puestos de trabajo e instalaciones.

En cuanto a las deficientes condiciones de temperatura existentes en determinadas instalaciones y naves donde se desarrolla la actividad de eliminación de producto caducado, a la fecha de la primera visita inspectora ya se había dotado de calefactores autónomos para los puestos de trabajo de la eliminación de producto caducado, por falta de climatización ambiental en la nave, hasta tanto se establece la localización definitiva de cada actividad.

Por otra parte, se ha presentado a este inspector un documento sin fecha ni firma del técnico de prevención de riesgos laborales que lo realiza, que pretende ser una evaluación riesgos laborales, pero que sólo lo es de los riesgos de los distintos puestos de trabajo previstos en el Manual de Organización del COIL, tratándose de una evaluación genérica de los riesgos que la actividad pueda presentar, pero no de los que presenta en realidad. También se ha comprobado que en la evaluación de los riesgos de la "Planta", apartado 4 del documento presentado a este inspector, no figura propiamente una evaluación de riesgos relativos a las instalaciones que permanecen en uso, incluyendo lo referido a la señalización de las mismas, iluminación, instalaciones eléctricas, sistemas de prevención y extinción de incendios, maquinarias y equipos de trabajo, incluidos a los sometidos a reglamentación específica. Por el contrario, la supuesta evaluación de riesgos se limita a señalar que deberán cumplir la normativa específica o estar legalizados, o pasar las inspecciones periódicas (por ejemplo al referirse a los equipos de trabajo sometidos a reglamentación específica) pero no se deja constancia de que cumplan en el momento actual dicha normativa, y solamente se encuentra una referencia en ese sentido cuando se habla de la necesidad de que en las instalaciones donde se pueden generar atmósferas explosivas se deberá realizar el Documento de Protección Contra Explosiones, de acuerdo con lo requerido en el RD 681/2003 de protección de la salud y seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas, lo que presupone que no se ha hecho; o bien al referirse a la señalización de los lugares de trabajo se indica que *"durante la realización de la Evaluación de Riesgos se determinarán las acciones necesarias en este aspecto"*, es decir la evaluación de riesgos se remite a otra evaluación; y otro tanto ocurre en el apartado 4.3 relativo al ALMACEN LOGISTICO, en el que se limita a señalar las características del mismo que pueden tener incidencia en la seguridad, como el ancho de pasos



para el apilador eléctrico y la carretilla elevadora, el nivel de iluminación, la señalización de los pasos peatonales de acceso, o la clara señalización de recorridos de evacuación por emergencia y de la ubicación de los medios de lucha contra incendios, pero el documento se limita a señalar sorprendentemente de nuevo que "se evaluará su adecuación en la evaluación de riesgos".

Consecuentemente con lo anterior, la empresa carece de la correspondiente planificación de la actividad preventiva posterior a la reanudación de la actividad tras la readmisión de los trabajadores.

También se ha presentado un Plan de Emergencias, revisado a fecha 2 de febrero de 2016, respecto del que se ha solicitado su actualización en base a las modificaciones que parece haberse decidido en cuanto a la localización definitiva de algunas Áreas en las instalaciones. Y también se ha comprobado que no se ha producido la designación o nombramiento de los integrantes de los Equipos de Emergencia e intervención ni, por tanto se les ha dado la formación e información necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

Por ello, se ha procedido a realizar a la empresa un requerimiento, al amparo de las facultades conferidas a los inspectores de trabajo y Seguridad Social por el art. 43 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y art. 22.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para que:

- 1º) En el plazo de un mes contado a partir de la fecha en la que recibirá el oficio de esta Inspección que contenga el requerimiento, acredite a este inspector haber realizado una completa y auténtica evaluación de los riesgos laborales que se derivan no solo de las funciones desarrolladas en cada puesto de trabajo, sino también de las derivadas de instalaciones, locales, maquinaria, equipos de trabajo, iluminación, señalización etc.
- 2º) Lleve a cabo la actualización del Plan de Autoprotección y Emergencia, teniendo en cuenta la localización definitiva de las distintas áreas y las instalaciones que finalmente van a quedar en uso, y para que de manera inmediata proceda a designar a los integrantes de los equipos de emergencia.
- 3º) Para que se reanude con regularidad el funcionamiento del comité de seguridad y salud.

EL INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL


FDO: ADRIAN GONZALEZ MARTIN

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSPECCIÓN PROVIN
DE TRABAJO Y SEGUR
SOCIAL DE MADRID