

NOTA INFORMATIVA PRODUCCIÓN

En el día de ayer, jueves 27 de febrero, continuamos trabajando en la Comisión Negociadora del período de consultas del ERE para el cierre de C.T. Puente Nuevo, con el objetivo de encontrar una solución negociada al mismo.

Atendiendo a la propuesta de la RS, la RD ha ampliado salidas de personal con el Acuerdo de Puertollano hasta 1965, aunque sigue insistiendo que este colectivo saldrá sin beneficios sociales, punto en discusión que desde la representación social no estamos dispuestos a aceptar.

Para el colectivo 1956-1960 la RD incrementa las cuantías indemnizatorias, apartándose de nuestra propuesta basada en porcentajes para fundamentar su oferta en mensualidades de salario bruto en función de la fecha de nacimiento del trabajador/a para llegar a un Acuerdo de Puertollano hasta los 65 años, argumentando la excepcionalidad de las edades de parte de este colectivo. Desde la RS en un primer estudio, las cuantías nos parecen demasiado alejadas de nuestra propuesta, no nos importa hablar de mensualidades que sustituyan a porcentajes, si conseguimos unas cantidades que no estén tan alejadas de nuestra propuesta como las ofrecidas. Para la próxima reunión reformularemos nuestra propuesta en mensualidades.

Hemos acercado posturas en las indemnizaciones por traslado, alcanzando los 9.000,00 €, seguiremos trabajando por una cantidad superior que se aproxime a nuestra propuesta.

Se ha avanzado también, en el alcance del plan social de acompañamiento del ERE, acordando que la agencia de recolocación, Lee Hecht Harrison, preste servicio a todas las personas trabajadoras que afectadas por el ERE salgan de la Compañía, independientemente de la forma en que salgan, o a un familiar de primer grado del trabajador/a.

La GARANTÍA DE EMPLEO y OCUPACIÓN EFECTIVA, avanza positivamente al reducirse la cantidad de trabajadores/as excedentes, aunque lastrada por un tamaño de empresa cada vez más reducido que limita la disponibilidad de vacantes a cubrir dentro del grupo. No obstante, en aras de conseguir el pleno empleo, la RD se abre a salidas muy concretas y puntuales, en CTLB que puedan ser cubiertas por un trabajador/a excedente de CTPN con el mismo perfil profesional. No se especificarán los perfiles concretos hasta alcanzar un acuerdo global para toda la plantilla que permita ver los perfiles disponibles sin recolocación.

Aunque los pasos dados puedan parecer pequeños, entendemos que el avance es considerable, seguimos trabajando.

Próximas reuniones el 3 y el 5 de marzo.

SEGUIREMOS INFORMANDO.

Madrid, a 28 de febrero de 2020