



## 2ª REUNIÓN MESA NEGOCIADORA

En la reunión de hoy la Dirección nos trasladó y aclaró las siguientes cuestiones sobre los distintos expedientes de regulación de empleo presentados el pasado lunes y que tendrían una vigencia hasta fin de marzo de 2018.

- **ERTE (expediente de regulación de empleo temporal):**
  - Válido para 20 jornadas de trabajo, con una posible población afectada máxima de 510 trabajadores, siempre y cuando tengan un saldo en Bolsa de Horas superior a los 10 días en negativo. Serían válidas para 2016-17.
  - Del primer día al quinto no se contempla indemnización, mientras que del sexto en adelante se compensaría hasta el 80% del salario bruto (salario convenio + complemento individual). Este sería el mismo modelo del Plan que actualmente tenemos en vigor que finaliza en fin de marzo del año vigente.
- **ERTE suspensivo rotativo:**
  - Destinado al personal de estructura, con un máximo de 158 personas, en las mismas condiciones económicas que el ERE suspensivo anteriormente citado. Esta necesidad decaería en función de las bajas que se fuesen produciendo dentro de este colectivo.

### **ERE EXTINTIVO (PLAN DE BAJAS VOLUNTARIO).**

Enfocado para todos los grupos profesionales con un máximo de 400 personas, se divide en tres modalidades diferentes, partiendo siempre de la doble voluntariedad (empresa y trabajador):

- 1- **Plan de bajas clásico:** *Personal de mayor edad a partir de 59 años, los cuales tendrán preferencia, es similar a los anteriores planes de bajas incentivadas que se han llevado a cabo en anteriores ocasiones.*

Las compensaciones económicas serían según se indican en la tabla:

Edad	59	60	61	62	63	64
<b>Indemnización en SAB</b> (Salario anual bruto)	3	2,5	2	1	0,66	0,5

**Ante la inquietud del SIT-FSI, sobre el colectivo de veteranos y de que pudiesen en su totalidad si así lo desearan acogerse al plan de bajas dentro de este año, la Dirección responde, que siempre y cuando las necesidades organizativas lo permitiesen podría ser factible hacerlo efectivo en 2016.**

2- **Extinción de contrato con movilidad profesional,** *personal que de manera voluntaria quiera extinguir su contrato para quien desee continuar su carrera profesional fuera de la empresa. Será preferentemente y más indicado para menores de 50 años, y conllevaría una indemnización de 1 anualidad de su SAB (salario bruto anual) por cada 11 años trabajados, con un máximo de 2,5 anualidades.*



**3-Extinción de contrato con derecho preferente de reingreso**, *personal que quisiera extinguir el contrato, con la opción de reingresar a los 30 meses en función de la evolución de las necesidades y vacantes existentes*. También está ideado preferentemente para personal menor de 50 años y acarrearía una indemnización de 1 anualidad de su SAB (salario bruto anual).

Para solicitar el reingreso el trabajador tendría que pedirlo a la Empresa a partir de los 27 meses que llevaríamos fuera de ella y hacer dicha la solicitud, se buscaría un puesto de la misma familia profesional que tuviese antes de haberse ido para poder ubicarlo. De no haberlo en ese momento, pasaría a la espera de que se generasen plazas vacantes (puesto que no prescribe), y en caso de que el trabajador no priorizase su retorno al puesto acorde a su categoría profesional tendría la opción de acogerse a un puesto no profesional.

**Las condiciones de retorno de cualquier trabajador que se acogiera a este plan y pasara a formar parte de la plantilla están enmarcadas por la ley.**

La Dirección aclara, que el motivo por el que ahora se ponen sobre la mesa **estas opciones de carácter voluntario** se debe a la visión de bajada productiva de los modelos que actualmente fabricamos para los próximos dos años hasta la llegada de trabajo efectivo de futuros proyectos.

Además, dados los resultados económicos del Grupo se pueden incentivar estas medidas de acompañamiento social. **Del éxito de esta serie de medidas dependería el NO llegar a tener la necesidad de aplicar las cláusulas de variabilidad a un colectivo importante.**

**Desde el SIT-FSI**, analizaremos en detalle todas estas cuestiones que se nos acaban de presentar, pero ya de entrada **hemos trasladado a la Dirección** que dentro de las distintas modalidades de ERE que se proponen se tiene que hacer un esfuerzo mayor en cuanto a los incentivos económicos, puesto que igualmente que somos conscientes de la realidad productiva que prevemos tener que afrontar en un futuro cercano, también el Grupo como tal se está recuperando y prueba de ello son sus resultados económicos. **Esto es posible por el esfuerzo de todos y en todos debe revertir**. Seguiremos a la espera de la próxima reunión el Viernes día 4 para seguir avanzando en la negociación.

*Vigo, 2 de marzo de 2016.*