

4ª REUNIÓN COMISIÓN NEGOCIADORA ERE

Comienza la reunión de hoy con la entrega, por parte de la RE de la documentación solicitada por la RT. Entregan el siguiente cuadro con los números de las salidas de empleados del anterior ERE por modalidades:

TOTAL ERE 187/14 TIERRA AÑOS 2014, 2015 Y 2016				
NÚMERO	PREJUBILACIÓN	B.INCENTIVADA	D.FINAL 5ª	TOTAL
TOTAL ERE	898	283	2*	1183

**Hacemos notar en este cuadro la cifra que aporta la empresa en cuanto a los afectados por la D.FINAL 5ª.*

¿Solamente 2 personas?

Entendemos que esos son los que finalmente han sido despedidos recibiendo la indemnización de 21 días por año, 12 mensualidades.

Nos consta que a muchos de los trabajadores que se encontraban en esa situación y que rechazaron la recolocación, se les ofreció acogerse a la Baja Incentivada, y aceptaron.

Entregan nuevos documentos que recogen las mejoras sobre el documento original de medidas para las diferentes modalidades de extinción de contrato.

- Tanto para Bajas Incentivadas, como para Prejubilaciones:
 1. Para las extinciones que se materialicen en 2018 se garantiza un **incremento del 1%** sobre tablas de 2017. Si el próximo **Convenio contempla un porcentaje de incremento retributivo superior, se aplicará este porcentaje.**
 2. Para las extinciones que se materialicen en 2019 se garantiza un **incremento del 1%** sobre tablas de 2017. Si el incremento retributivo previsto en el próximo **Convenio resulta acumulativamente para 2018 y 2019 superior al 1%, se aplicará dicho porcentaje.**
- En la modalidad de prejubilaciones, y cuando el trabajador manifieste su intención de acceder a la jubilación anticipada, cuando se le conceda la liquidación de la indemnización pendiente, y previa acreditación del interesado de su continuidad en el Fondo Social de Tierra, **IBERIA abonará al trabajador, la cuantía correspondiente a la aportación de la Empresa al Fondo Social de Tierra** que correspondería realizar hasta que el trabajador cumpla los 65 años.
- La **Novación Contrato Empleo Estable** pasa a denominarse **REDUCCIÓN TEMPORAL DE JORNADA**, y lo más reseñable de esta modalidad, es que **la empresa confirma que es compatible esta modalidad de trabajo a tiempo parcial, con la prestación por desempleo.** En cuanto a la nueva figura del régimen de **teletrabajo**, novedosa de este ERE, incluyen que podrá establecerse **un posible marco que se pacte entre la empresa y la parte social.**

- **Disposición Final Quinta.**

En esta controvertida Disposición, que figuraba en el anterior ERE, y estuvo denunciada ante la Sala de lo Social dictando sentencia el Tribunal Supremo desestimando lo recurrido por los sindicatos denunciantes, la Empresa ha introducido los cambios que figuran en negrita:

“Dado que la aplicación de todas las medidas previstas en el presente documento tiene carácter voluntario, y reconociendo no obstante las partes la existencia de causas para la adopción de las mismas, la Compañía, al objeto de disminuir en la medida de lo posible el impacto sobre el empleo, podrá ofertar recolocaciones en otras áreas de la Compañía, **previa aprobación por la Comisión de Seguimiento**, con las modificaciones que ello conlleve en las condiciones laborales de los trabajadores, entre otras:

- Novación a contrato de trabajo a tiempo parcial.
- Novación de contrato de trabajo con cambio de Grupo Laboral.
- Movilidad geográfica.

En los casos en los que el trabajador rechazase alguna oferta realizada en virtud de lo previsto en esta Disposición, salvo que implique movilidad geográfica, la Compañía podrá extinguir su contrato de trabajo percibiendo el trabajador una indemnización a razón de 21 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de 12 mensualidades.

Aquellos supuestos en los que el trabajador rechace alguna oferta que implique movilidad geográfica serán objeto de análisis por parte de la Comisión de Seguimiento.

En caso de de que por necesidades organizativas, productivas o por cualquier otro motivo la Compañía decidiera recuperar el puesto de origen del trabajador recolocado u otro similar al mismo en el plazo de dos años desde la recolocación, la Compañía ofrecerá dicho puesto al trabajador afectado en las condiciones en las que disfrutaba en el mismo. Se entenderá que se da este supuesto cuando se cree un puesto de trabajo de la misma categoría y en la misma dirección a la que pertenecía el trabajador.

La RT sigue proponiendo **las siguientes mejoras** en las condiciones del ERE:

1. Que la posibilidad de acogerse al ERE se haga extensiva a todo el personal fijo de la Compañía.
2. Que el incremento del **1% es insuficiente** (se pidió un 3%).
3. Que la indemnización en caso de aplicación de la Disposición Final 5ª y cuando el trabajador rechace la recolocación, sea igual que la que percibe aquel que se acoge a la baja incentivada, es decir **35 días por año, máximo 30 mensualidades**.
4. **Garantía de empleo** hasta la finalización del ERE (31 de diciembre de 2019).
5. Que en caso de fallecimiento de un trabajador acogido a la prejubilación, **no se le descuenta de la indemnización la cantidad que perciban por viudedad u orfandad**, a su viudo o viuda, y en su caso a los hijos que dependieran económicamente de él.

El lunes tendrá lugar la siguiente reunión a las 10 de la mañana, en la cual la RE dará respuesta a estos requerimientos.

Podemos pronosticar que sus concesiones, si es que hubiera alguna, serán mínimas.

Quizá algún aumento en ese 1% de incremento retributivo sobre tablas de 2017 en el momento de acogerse a las medidas de extinción.

La RE se reitera en que es un ERE voluntario, que las medidas son esas, los trabajadores que lo deseen se acogerán y los que no, pues no, y que haciendo un gran esfuerzo y como prueba de buena voluntad y para llegar a un acuerdo, han hecho las concesiones que se señalan.

SEGUIREMOS INFORMANDO PUNTUALMENTE