

FUSIÓN POR ABSORCIÓN (9)

En la reunión del 18 de julio de la Mesa Negociadora, la Empresa dio respuesta a las demandas efectuadas por las distintas secciones sindicales. El denominador común fue la consideración de que la Empresa daba por compensado suficientemente, tanto el incremento de horas a trabajar como el pasar a jornada partida, con la aplicación literal de lo estipulado en el convenio SCO. Según la Empresa, no cabe interpretación alguna ni modificación posible a lo estrictamente firmado en ese convenio.

La consecuencia directa de la aplicación del convenio SCO que firmaron en su día SICO, UGT, CC.OO. y la Empresa, conlleva que la Empresa rechace el mantenimiento y/o compensación que pedíamos por las 50 horas de más a trabajar y por la partición de la jornada. Además de, **en virtud de los artículos 5 y 6, absorber y compensar hasta donde alcanzase cualquier mejora voluntaria**. No obstante la Empresa ha admitido **no absorber** una parte de estos conceptos y garantizar al menos 1000€ sobre el total anual percibido en la actualidad por los trabajadores/as de LEPANTO. Esta actitud es producto de las reivindicaciones que CGT hacía en cuanto a tener una compensación económica por el cambio de horario.

En el caso de los empleados de LEPANTO, los conceptos absorbibles serían: **Complemento Individual, Plus de Tecnicismo (11 empleadas) y Plus de Puesto de Trabajo (1 empleado)**. Estos conceptos se absorberían y compensarían, hasta donde alcanzase, por la suma de los importes de las 1,7108 pagas de participación en primas y del Plus de Dedicación (1430 € aprox.). Garantizando en todo caso y como mínimo un incremento al año de 1000€.

La Empresa insistió en que todos los otros conceptos regulados en el convenio SCO se aplicarán al igual que se hace con el personal ingresado a partir de 01-01-2003, con excepción del Plan de Pensiones que recogerá la reserva matemática garantizada para el personal de LEPANTO.

También insistió, la RE, en la obligatoriedad del cambio de horario, rechazando de nuevo la opción voluntaria del trabajador.

La compensación económica por desvincularse de la Empresa la cuantifican en una indemnización **de 25 días por año trabajado con un máximo de 18 mensualidades**.

A tales manifestaciones, mostramos nuestro desacuerdo, por no recoger en su totalidad ninguna de las demandas que les habíamos planteado.

Asimismo, se le planteó a la empresa diferentes cuestiones relacionadas con la ubicación y el puesto de trabajo, la movilidad geográfica y demás aspectos de garantía, para todo el personal, respondiendo en la sesión de la tarde lo siguiente:



SECCION SINDICAL DE C.G.T. EN
LEPANTO, S.A.



- La Empresa garantizará que hasta el 30 de junio del 2008 no recurrirá a ningún expediente de regulación de empleo ni de movilidad geográfica, motivado como consecuencia de la fusión de LEPANTO.
- La Empresa identificará el déficit de personal en cada centro, ofertándose al conjunto de las dos plantillas requiriéndose la idoneidad para el lugar de destino y la cobertura en el lugar de origen. Se ofertará por un plazo corto de días.
- La Empresa propone la incorporación al Plan de Pensiones, con efecto 31/12/2006 calculándose actuarialmente la reserva matemática.
- La Empresa acepta aplicar la indemnización, por desvinculación por movilidad geográfica, estipulada en el convenio de SCO de **25 días por año trabajado máxime 42 mensualidades.**

En cuanto a la absorción y compensación se mantenía en la propuesta de garantizar 1000€ como mínimo de efecto económico por la aplicación del convenio, **reservándose para el 26 de julio la respuesta a nuestra propuesta de considerar absorbible individualmente la cantidad que esté por encima de los 1500€ anuales en complementos absorbibles.**

También quedó para responder en la próxima reunión del 26 de julio la propuesta de **considerar como ad-personam una cantidad a fijar, como tantas otras que se regulan en el propio convenio SCO**, en compensación por las horas a trabajar de más y por la partición del horario que vamos a tener que realizar los que provenimos de LEPANTO.

Esta propuesta planteada al final de la reunión por el resto de fuerzas sindicales, se encuadra perfectamente con el planteamiento que desde el principio venimos manteniendo desde la CGT.

Esperamos que en la próxima ronda de Negociación se clarifiquen las cuestiones y la Empresa se aproxime a las **C**ondiciones a **G**arantizar para los **T**rabajadores de LEPANTO.

Barcelona a 18 de julio del 2006