

LOS DESPIDOS COLECTIVOS HAN AFECTADO A 986 TRABAJADORES EN DIEZ MESES

No creo que, en general, las empresas se estén aprovechando de la crisis para reducir la plantilla. Tanto los sindicatos como los empresarios de la región están siendo muy responsables”

de Empleo que se están presentando. “La mayoría de ellos es para suspender temporalmente el empleo, no para extinguirlo. De los 395 presentados, 259 contemplaban la suspensión temporal de 4.708 trabajadores (el tiempo medio que suelen estar en paro hasta que vuelven a la empresa es de entre cuatro y ocho meses, pero varía mucho, en función de cada caso). En Toledo se han autorizado 72 EREs de suspensión temporal para 1.271 trabajadores”.

Más traumáticos son los EREs que suponen el despido colectivo. De este tipo se han autorizado en la región 93, que han supuesto el despido de 986 empleados, de los que 566 son de Toledo y corresponden a los 33 EREs de suspensión definitiva a aprobados en la provincia.

ENTRE LA SUSPENSIÓN temporal y el despido definitivo hay otra opción, menos frecuente pero más “salomónica”: la reducción de la jornada de trabajo. “El llamado ‘modelo alemán’ ya se está aplicando en algunas empresas, porque es una posibilidad que contemplan los EREs, dice el director general de Trabajo. Entre enero y octubre se han autorizado 42 expedientes de reducción de jornada en Castilla-La Mancha, que afectan a 504 trabajadores. Casi todos ellos han sido en la provincia de Toledo, en la que 402 trabajadores se han acogido a la reducción de jornada”.

Hay varias posibilidades: “A veces se reconvierten los contratos en la modalidad de a tiempo parcial y otras se produce una reducción pura y dura del tiempo



La intervención de la autoridad laboral fue clave para resolver el largo conflicto de Teletech sin despidos traumáticos.

REINALDO DE LA FUENTE: “Vamos a dar un margen de confianza a General Electric”

La autoridad laboral de Castilla-La Mancha está teniendo un papel clave en la resolución de los conflictos, primando, ante todo, el diálogo y la negociación hasta la extenuación, como quedó demostrado en el largo y tortuoso conflicto de la empresa Teletech en Toledo. “Aquí el problema añadido era la discrepancia entre los propios sindicatos. En junio se llegó a un preacuerdo entre la empresa y una parte de la representación sindical, en contra de otra parte. El preacuerdo se rechazó en la asamblea de trabajadores. En agosto se reiniciaron las negociaciones y el día 14 estuvimos en este despacho, cuenta Reinaldo de la Fuente, y después de muchas horas negociando en el último momento tampoco hubo acuerdo. Este centro de trabajo tiene 700 trabajadores ahora mismo, el objetivo es que fuera competitivo y en septiembre ya se pudo llegar a un acuerdo, que fue muy complicado, muy trabajado. Se readmitieron a los 168 despedidos y se organizó la jornada de trabajo, los turnos. Ahora soy optimista porque hemos logrado que se mantenga la actividad hasta el año 2012 y que se mantenga el empleo o que se incremente incluso si es posible”.

En estos días la autoridad laboral tiene otros asuntos complicados encima de la mesa: la intención de la empresa Bimbo en Almansa de cerrar y despedir a 122 trabajadores, y el anuncio de General Electric de despedir a los 76 trabajadores de la fábrica de Noblejas, con lo que pondría fin a la producción (mantendría la parte logística y comercial), con el total rechazo de CCOO. “Aún no han presentado el ERE, pero ya nos hemos reunido tanto con los abogados de la empresa como con los representantes sindicales, nos cuenta De la Fuente. Nuestra prioridad no sólo es que se mantenga el mayor número de empleos, sino que permanezca la actividad industrial y vamos a darle un margen de confianza a General Electric para llegar a un acuerdo con diálogo. Además, el Expediente de Regulación de Empleo no será inminente, porque la propia empresa ha reconocido que tiene carga de trabajo hasta marzo de 2010; hay tiempo para buscar alternativas”.