

GOBIERNO DE NAVARRA

ECONOMÍA, HACIENDA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CULTURA, TURISMO Y RELACIONES INSTITUCIONALES

PRESIDENCIA, JUSTICIA E INTERIOR

EDUCACION

DESARROLLO RURAL, MEDIO AMBIENTE, Y ADMINISTRACIÓN LOCAL

SALUD

POLÍTICAS SOCIALES

FOMENTO

SEGURIDAD Y EMERGENCIAS

La dirección de Intia y la Representación Legal de los trabajadores suscriben un acuerdo en materia de despido colectivo y suspensión de contratos

Se extinguirán 20 contratos entre 2013 y 2015 que afectarán a trabajadores con acceso próximo a la jubilación anticipada

Miércoles, 14 de agosto de 2013

La dirección de la empresa pública INTIA y el Comité de empresa de la misma han suscrito esta mañana un acuerdo para la aplicación de diversas medidas que permitan el ajuste estructural aprobado por el Consejo de Administración, dando así por finalizado el correspondiente periodo de consultas.

Hay que recordar que el contenido de este acuerdo fue ratificado el pasado miércoles, 8 de agosto, por la Asamblea de trabajadores de la empresa.

Este proceso se enmarca en el segundo plan de reordenación del sector público que pilota la Corporación

Pública Empresarial del Gobierno de Navarra (CPEN), aprobado el pasado 13 de mayo e incluye, además de las medidas referidas al ajuste estructural, otro tipo de medidas de mejora de costes y de tipo organizativo, dentro del proceso común a todo el grupo empresarial.

Entre los acuerdos alcanzados con los trabajadores de Intia se incluye la aplicación de un despido colectivo, con extinción de 20 contratos, que afectará a los trabajadores que, no originando problemas de pérdida de conocimiento de la empresa y teniendo en cuenta criterios de polivalencia profesional, tienen más próximo el acceso a la jubilación anticipada, ya que se ha entendido que este colectivo resulta menos perjudicado.

A estos trabajadores se les indemnizará con 25 días por año trabajado, con un máximo de un 14 a 16 meses de salario, dependiendo



Sede del Intia en Villava.

de su proximidad a la jubilación anticipada, además de suscribir un convenio especial para la cotización a la seguridad social hasta la edad a la que podrían acceder a la jubilación anticipada, actualmente establecida a los 63 años.

Extinción escalonada durante los ejercicios 2013, 2014 y 2015

Por otro lado, el acuerdo firmado hoy contempla la posibilidad de aplicar un ERE de suspensión temporal en 2014 y 2015. Esta medida responde a la necesidad de contrarrestar la incertidumbre que supone que el Programa de Desarrollo Rural 2014-2020 se apruebe con retraso y no se pueda obtener la financiación prevista por este Programa para INTIA en el ejercicio 2014, así como para conseguir equilibrar el posible déficit que pueda existir en los ejercicios 2014 y 2015. Debido a ello, se podrán aplicar suspensiones temporales o reducciones de jornada en 2014 y 2015, con un máximo de 180 días, en la magnitud que sea necesaria para conseguir un presupuesto equilibrado en dicho ejercicio.

Ambas medidas, negociadas y acordadas con los trabajadores, están incluidas en el proceso de reestructuración de la empresa con el que se persigue crear una estructura acorde a las actividades que se realizan y al estado financiero de la empresa, con el objetivo último de generar valor y eliminar el déficit estructural operativo para poder consolidar así su futuro. Dicha reestructuración responde a causas productivas y de actividad e incluye la reorganización de equipos y reasignación de personal, fomentando la polivalencia.

Mejora de costes y otras medidas

La mejora de costes es otro de los pilares que se va a abordar en INTIA, dentro del proceso común a todo el grupo empresarial. Como se informó, se ha elaborado un programa común para todas las sociedades que incluye medidas como la gestión continua de los gastos, la elaboración de presupuestos estandarizados para todas las empresas, el control de las inversiones a realizar a través de planes anuales y un procedimiento de compras común. En el caso de INTIA se estima un ahorro potencial del 8,6 % por ciento respecto del presupuesto de 2013.

Asimismo, al igual que en el resto de las empresas públicas de la Corporación, se llevarán a cabo diversos cambios organizativos, que pretenden aumentar la coordinación, mejorar la eficacia y reducir el coste de funcionamiento, lo que incluye la puesta en marcha de un Manual de Directrices común para todas las empresas, un nuevo sistema de retribución para la parte variable en los salarios de los gerentes, la reducción del número de miembros del Consejo de Administración y un cambio en su sistema de retribución de los consejeros que no son altos cargos de la Administración.