

3.- Para hacer competitiva y viable nuestra factoría, el Comité de Empresa accedió al deseo de la empresa en 2002 de firmar un convenio similar al Convenio del Metal de Málaga, respetando legalmente las diferencias salariales de los trabajadores fijos a través de complementos personales individuales. Dicho convenio acaba de ser prorrogado hasta el 2009.

Por otra parte, el Comité de Empresa, atendiendo al deseo de la Compañía para reducir costes, de recurrir a las jubilaciones anticipadas, desde Noviembre 2004, se ha acordado con la Dirección un Plan de Jubilaciones parciales voluntarias a los 60 años, de conformidad con el RD 1131/2002.

4.- Tras la adquisición por Telefónica, en Noviembre 2004, de las filiales de South Bell, fabricantes de teléfonos móviles en 11 países de Sudamérica, y el reciente Acuerdo de Vitelcom con Grundig, las previsiones apuntan a un aumento muy importante de los pedidos de móviles para Vitelcom que podrían duplicarse e triplicarse incluso en el presente año, aunque de momento, por falta de piezas del extranjero, la actividad de Vitelcom ha descendido sensiblemente desde el principio de año, aunque se espera que se incremente en breve plazo...

5.- Con motivo del retraso momentáneo de dichos pedidos, la Compañía A NOVO ha reducido la plantilla de eventuales, prestados por ADPG, y está lamentando las pérdidas económicas que está sufriendo.

Como consecuencia de ello, A NOVO está intentando ceder la parte de fabricación y conservar solo los Servicios de Reparación, aparte de solicitar a la Junta de Andalucía, y con suma urgencia, unas subvenciones para "reestructurar" su plantilla.

6.- En las negociaciones que se han llevado a cabo recientemente con Francisco Javier Guerrero, Director General de Trabajo de la Junta de Andalucía, el Comité de Empresa ha manifestado la imposibilidad actual de aceptar un Plan de Rentas como antiguamente, al impedir la Ley "Aznar" a un Prejudicado la posibilidad legal de alternar conjuntamente una Renta acordada con la percepción de un Subsidio de Desempleo, por lo que las pérdidas del trabajador serían muy elevadas. Y como era imposible también la solución de IZAR, la forma menos costosa para la Compañía para aligerar sus costes laborales sería, según el Comité de Empresa, la de recurrir a la Solución legal del Plan de Jubilación Parcial a los 60 años, que ya se ha pactado.

7.- Por ello reivindicamos otro Plan de Viabilidad de 10 años, como el anterior de 1993, en el que la Compañía se comprometiera, a cambio de unas Subvenciones de la Administración, a elaborar un Plan Industrial para mantener e incrementar su actividad, y para no recurrir a despidos traumáticos. El Fondo financiero constituido por la Venta del edificio de la factoría, y las Subvenciones de la Administración podrían servir para ayudar a la Compañía a aliviar la carga de unos 240 trabajadores mayores de 50 años, hasta alcanzar los 60 años en que se jubilarían parcialmente.

8.- Un posible Expediente de Extinción de contratos para un número determinado de trabajadores fijos, para reemplazarlos por trabajadores temporales de A Novo o por trabajadores prestados por una ETT, aparte de ser ilegales al infringir tanto el Artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores como el Artículo 14 de la Constitución, por Discriminación en razón de la EDAD, originaría consecuentemente un Conflicto muy grave en el PTA de Campanillas.

Por todo lo anteriormente expuesto, le ruego en nombre del Comité de Empresa, tenga a bien atender favorablemente, la solicitud de nuestra Compañía de una determinada ayuda financiera en breve plazo, para seguir siendo competitiva, pero con la Garantía de evitar cualquier despido traumático.

Sin otro particular, quedamos a su entera disposición, si lo estima conveniente, para cualquier aclaración.

Muy Atentamente le saluda

