

ACUERDO EDE RED MT-BT

Una vez firmado el acuerdo EDE, queda pendiente de ultimar las Actas del período de consultas, que contemplan aspectos no incluidos en el propio Acuerdo, pero que son relevantes en temas de importancia como por ejemplo la gestión de los Descargos.

Informar también que la implantación se hará de forma progresiva, con un primer período en el que se gestionarán durante este mes de marzo las salidas que no impliquen movimientos del personal (unas 90 salidas aproximadamente), para continuar con el resto durante el mes de abril hasta llegar a la plantilla objeto del modelo (81 aproximadamente).

El tránsito hacia el nuevo modelo se llevará a cabo informando en todo momento en las distintas Comisiones Territoriales de RRHH, teniendo en cuenta los necesarios ajustes que conlleva la libertad de los trabajadores en función de su decisión de acogerse o no al ofrecimiento del AVS, así como los posibles traslados derivados de reubicaciones y cierres de centro, tratando de que estos sean los imprescindibles y de la manera menos traumática para el personal.

A medida que se vaya avanzando en el proceso se podrá informar con más detalle de como quedarán finalmente configuradas las distintas UORs, ya que puede haber pequeñas variaciones en función de las propias decisiones de los trabajadores y gestión de los traslados.

Junto al resto de la RS se ha procedido también, en reunión de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del IV CCME, a hacer extensiva la regulación del COMPLEMENTO DE ESPECIAL DEDICACIÓN para el resto de trabajadores más allá del ámbito de EDE, en los siguientes términos:

- ✓ El Complemento de Especial Dedicación (CED) que contempla el artículo 69.4 del IV CCME, cubre el tiempo de intervención, fuera de la jornada laboral ordinaria conforme a la legislación vigente.
- ✓ No se entienden incluidas las horas calificadas como de fuerza mayor según lo que contempla el art 74.2 en su apartado d) del IV CCME.
- ✓ Al objeto de mantener un equilibrio entre la contraprestación del CED y la conciliación de la vida personal podrá establecerse una priorización de llamada de forma rotativa que facilite la disponibilidad del trabajador.

Ahora nos toca vigilar de que todo el proceso se gestione de manera transparente, conforme a los parámetros pactados, evitando así agravios entre el personal.

En Madrid a 09 de marzo de 2016