

Alberto Gutiérrez Molinero/ Madrid

Los trabajadores de la fábrica de Suzuki en Gijón decidirán en Asamblea mañana si aceptan la última oferta hecha por la empresa, que contempla 40 días por año trabajado con un máximo de 37 mensualidades, y 7.000 euros lineales a todos los trabajadores, más 3.000 euros a aquellos que fueron absorbidos por Suzuki entre 2005 y 2007 provenientes de subcontratas.



Muchos empleados creen que se trata de una **maniobra de la compañía japonesa para intentar dividirles** y por eso el **Comité insiste** en que la indemnización sea igual para todos. En este sentido, reclama **45 días por año trabajado** con un máximo de 42 mensualidades y **20.000 euros lineales**.

El Comité, que cumple hoy 16 días de encierro para lograr unas condiciones “dignas” de despido, **basa sus peticiones en las indemnizaciones que dio Suzuki a los trabajadores que se acogieron al plan de bajas incentivadas** hace tres años.

Entonces **la empresa dio 45 días por año con 42 mensualidades más 3.000 euros lineales.**

Además, aquellos empleados

podieron recuperar hasta 180 días de paro

consumidos en ERE temporales en aplicación de una normativa aprobada por el Gobierno de Zapatero. Los trabajadores de Suzuki que sean despedidos el 31 de marzo no podrán recuperar esos días, según fuentes sindicales, ya que esa regulación dejará de estar en vigor en 2013.

Por su parte, **la empresa se ha mostrado contraria a seguir negociando** y ha lanzado un ultimátum: **o**

aceptan la oferta

vigente hasta el jueves 27 de diciembre, o en enero presentará un E

RE de extinción

con las condiciones previstas por la última

reforma laboral

, es decir, 20 días con un máximo de 12 mensualidades.

Además, **Suzuki ha fijado tres cláusulas** para que el acuerdo sea válido. La primera es que los trabajadores deben refrendarlo en **referéndum;**

la segunda es que

los empleados que mantengan su puesto

de trabajo a partir del 31 de marzo tendrán derecho a mantener estas mismas condiciones de finiquito durante un periodo de

12 meses

en caso de ser despedidos o de que la empresa se traslade a otra ciudad.

A partir del 1 de abril de 2014 ya sólo podrán recibir lo establecido por la ley

.

La tercera, y la que más polémica ha suscitado, es que **el acuerdo no sería válido en caso de que hubiera un inversor** que se

hiciera cargo de la planta antes de su cierre definitivo el 31 de marzo.

La última palabra, la tienen los trabajadores.