

# ACTA Nº 1 DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA Y DE INICIO DEL PERÍODO DE CONSULTAS DEL PROCEDIMIENTO DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE CONTRATOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS TTE Y TES

En Madrid, siendo las 12:00 horas del 9 de enero de 2013

### **REUNIDOS:**

#### POR LA PARTE EMPRESARIAL:

D. Ignacio Mut Pasos

D. José Manuel San Segundo Gonzalo

Actuando en nombre y representación de las empresas Tecnocom Telecomunicaciones y Energía, S.A. ("TTE") y Tecnocom España Solutions, S.L. ("TES"); en adelante, la "Empresa" o la "parte empresarial".

Asistidos por los letrados D. Gregorio Nevado García y Dña. Laura García Gordo. Igualmente comparecen, como expertos independientes, Dña. Laura Alfonso Evisa y Dña. Sara García ("Expheria Soluciones Empresariales").

#### POR LA PARTE SOCIAL:

a) Secciones sindicales de CC.OO., UGT y CGT, según el siguiente detalle:

| Nombre y apellidos                       | NIF       | Sindicato |
|--|-----------|-----------|
| D. Francisco Javier de la Torre Pertegal | 52261535S | CC.00.    |
| Dña. Marta Lojo Blanco                   | 32788260N | CC.00.    |
| D. José Javier Valiente Rodríguez        | 50830746X | CC.00.    |
| D. José Luis García Aguado               | 46735282H | CC.00.    |
| D. Jesús Martínez Carralero              | 50283475R | UGT       |
| D. Francisco Crisenti Pérez              | 51605841M | UGT       |
| Dña. Francisca Olano Cano                | 51337031L | CGT       |

Asesores: D. Ángel García Nuño por FES-UGT y D. Ángel Fernández García por CGT.

Comparecen como secciones sindicales con representación mayoritaria en los comités de empresa y delegados de personal de TTE y TES considerados conjuntamente, estando legitimados para intervenir en el presente procedimiento al amparo de lo previsto en el art. 26.1 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre. A tal efecto, se hace constar:

(i) Que dichas secciones sindicales tiene atribuido el 94,36% del total de los mandatos electorales existentes en todos los comités de empresa y delegados de personal, siendo el desglose el siguiente:

| Sindicato | TTE    | TES    | TOTAL  |
|-----------|--------|--------|--------|
| CC.00.    | 54,10% | 59,22% | 57,32% |
| UGT       | 36,07% | 17,31% | 24,24% |
| CGT       | 9,84%  | 14,56% | 12,80% |
|           | TOTAL  |        | 94,36% |

- (ii) Que dichas secciones sindicales han recibido atribución expresa para representar a todos los centros de trabajo de TTE y TES en los que no existen comités de empresa o delegados de personal (salvo el centro de Bilbao de TTE), de acuerdo con el detalle que se adjunta a la presente acta como Anexo.
- b) Representantes designados por el centro de trabajo de Bilbao de TTE (con 50 empleados adscritos al mismo, lo que equivale a un 1,01% del colectivo total de empleados afectados por la medida de suspensión):

| Nombre y apellidos                  | NIF       |
|-------------------------------------|-----------|
| D. José Antonio Rodríguez Rodríguez | 30655877T |
| Dña. Erika Villoldo Pérez           | 72394359L |
| D. Eneko Aberasturi Cantera         | 30689700H |

Ambas partes, reconociéndose legitimación y capacidad suficiente en la representación que ostentan, proceden a constituirse en el presente acto como Mesa Negociadora en el presente procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo y, a tal efecto

#### **EXPONEN:**

Que entre los días 27 y 28 de diciembre de 2012 la Empresa comunicó a la plantilla de TTE y TES el próximo inicio de un período de consultas para la suspensión temporal de contratos de trabajo, informando expresamente a los empleados de aquellos centros sin representación legal acerca de la posibilidad de delegar su representación conforme a la normativa de preceptiva aplicación.

Que en los días siguientes, la totalidad de los centros de trabajo de TTE y TES sin representación legal han procedido a delegar la misma en los términos que se han expuesto en los apartados anteriores (habiendo delegado todos ellos en las organizaciones sindicales referidas, con la sola excepción del centro de trabajo de Bilbao de TTE).

Que, habida cuenta lo expuesto, en el día de hoy se inicia formalmente el período de consultas previsto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y 16 y siguientes del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, mediante entrega a la

D. Ignacio Mut Pasos . José Manuel San Segundo Gonzalo D. Francisco Javier de la Torre Pertegal Marta Lojo Blanco D. José Javier Valiente Rodríguez D. José Luis García Aguado D Jesús Martínez Carralero Crisenti Pérez D. Francis rancisca Olano Cano D. José Antonio Rodríguez Rodriguez Dña. Erika Villoldo Pérez

D. Eneko Aberasturi

Cantera

parte social de la documentación requerida legalmente. Las secciones sindicales y los representantes designados por el centro de Bilbao proceden a la firma de la comunicación de apertura del período de consultas y a la recepción de la documentación e información aportada por la Empresa (cuyo desglose consta en el escrito de comunicación).

Que en este mismo acto, se procede a la constitución de la Mesa Negociadora en el presente procedimiento, en los siguientes términos:

- a) La comisión negociadora por la <u>parte empresarial</u> (TES y TTE conjuntamente) estará constituida D. Ignacio Mut Pasos y D. José Manuel San Segundo Gonzalo.
- b) La comisión negociadora por la <u>parte social</u> estará constituida por las secciones sindicales comparecientes y los empleados designados por el centro de Bilbao de TTE, siendo el número de miembros de 10:
  - Por parte de las secciones sindicales, el número máximo de miembros integrantes de la comisión será de 7 personas, distribuidos entre los distintos sindicatos en función de su representatividad, siendo el resultado el siguiente:

CC.OO.: 4 miembros; UGT: 2 miembros; CGT: 1 miembro.

 Por parte del centro de trabajo de Bilbao de TTE, los integrantes de la comisión serán los 3 empleados designados por los empleados de dicho centro.

A las reuniones podrán comparecer como máximo dos asesores por cada representación.

Se hace constar que la comisión negociadora por la parte social es conjunta para todos los empleados de TTE y TES, de forma que el acuerdo o las decisiones que pueda adoptar se tomarán por mayoría, siempre en atención al porcentaje de representatividad, y afectarán al conjunto de todos los empleados y centros de trabajo de ambas empresas sin distinción.

La Mesa Negociadora se constituye como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones. De este modo, la decisión mayoritaria que se adopte en su seno tendrá plenos efectos, sin necesidad de someterlo a ratificación posterior.

A los efectos de lo previsto en el artículo 27.2 del RD 1483/2012, la negociación se realiza a nivel global para todos los centros de trabajo de TTE y TES, adoptándose las decisiones por mayoría de los miembros de cada parte de la Mesa Negociadora, que serán vinculantes para todos los centros y empleados de TTE y TES.

En particular, y respecto a la comisión negociadora por la parte social, se acuerda que en la adopción de decisiones se tendrá siempre en cuenta la proporcionalidad y

representatividad de cada integrante, atendiendo a la plantilla a la que representan. En este sentido, en relación con las secciones sindicales, se considerarán tanto sus mandatos electorales como el porcentaje de la plantilla de los centros sin representantes que les han otorgado expresamente su representación (los cuales constan en el Anexo). Del mismo modo, en relación con el centro de Bilbao, se considerará el porcentaje de plantilla a la que representan.

A continuación, la Mesa Negociadora acuerda el siguiente calendario de reuniones: 15, 17 y 23 de enero de 2013, dejando el día 21 como opcional en función del avance de las negociaciones (y salvo acuerdo de las partes en otro sentido modificando las fechas del calendario).

Una vez constituida la Mesa Negociadora, la parte empresarial toma la palabra y presenta a los consultores externos de la empresa Expheria. Estos consultores externos proceden a exponer las conclusiones alcanzadas acerca del diagnóstico de situación realizado y que constan en el Informe Técnico entregado a la parte social.

Por parte de los representantes sindicales se solicita que las horas dedicadas al proceso de negociación no sean con cargo a horas sindicales. La parte empresarial y social acuerdan que las horas se imputen como hasta ahora, con identificación en las "observaciones" de aquellas horas que se dediquen al proceso.

En prueba de conformidad con cuanto antecede, firma la presente a los efectos legales oportunos y como fiel reproducción de las decisiones adoptadas.

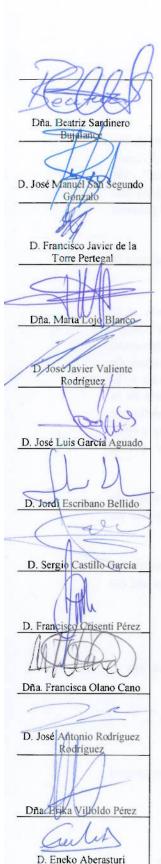
D. Ignacio Mut Pasos José Manuel San Segundo Gionzalo D. Francisco Javier de la Torre Pertegal Dña, Marta Lojo Blanco ose Javier Valiente Rodríguez/ José Luis García Aguado D. Jesús Martinez Carralero D. Francisco Crisenti Pérez Dna. Francisca Olano Cano é Antonio Rodríguez Rodriguez Dňa. Erika Villoldo Pérez

> D. Eneko Aberasturi Cantera

ANEXO: detalle de la atribución de representación a favor de los sindicatos CC.OO., UGT y CGT en aquellos centros en los que no existe representación legal de los trabajadores

| Empresa | CENTRO DE<br>TRABAJO | TRABAJADORES | Sindicato al que se ha atribuido la representación |
|---------|----------------------|--------------|--|
| TTE     | CADIZ                | 3            | CCOO   |
| TTE     | GIJON                | 3            | UGT  |
| TTE     | MADRID, CTM          | 5            | CGT  |
| TTE     | MÁLAGA               | 5            | UGT  |
| TTE     | MALLORCA             | 1            | CCOO   |
| TTE     | ORENSE               | 21           | UGT  |
| TTE     | PAMPLONA             | 14           | CGT  |
| TTE     | SEVILLA              | 56           | UGT  |
| TTE     | VALLADOLID           | 1            | CCOO   |
| TES     | BURGOS               | 3            | UGT  |
| TTE     | SAN SEBASTIÁN        | 2            | UGT  |
| TES     | CADIZ                | 6            | UGT  |
| TES     | MADRID, CTM          | 4            | UGT  |
| TES     | MÁLAGA               | 6            | UGT  |
| TES     | ORENSE               | 6            | CCOO   |
| TES     | SALAMANCA            | 12           | UGT  |
| -       |                      | Total<br>148 |  |





Cantera

# ACTA N° 2 DEL PERÍODO DE CONSULTAS DEL PROCEDIMIENTO DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE CONTRATOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS TTE Y TES

En Madrid, siendo las 16:00 horas del 15 de enero de 2013

# **REUNIDOS:**

#### POR LA PARTE EMPRESARIAL:

D. José Manuel San Segundo Gonzalo Dña. Beatriz Sardinero Bujalance

Actuando en nombre y representación de las empresas Tecnocom Telecomunicaciones y Energía, S.A. ("TTE") y Tecnocom España Solutions, S.L. ("TES"); en adelante, la "Empresa" o la "parte empresarial".

Asistidos por los letrados D. Gregorio Nevado García y Dña. Laura García Gordo.

# POR LA PARTE SOCIAL:

a) Secciones sindicales de CC.OO., UGT y CGT, según el siguiente detalle:

| Nombre y apellidos                       | NIF        | Sindicato |
|--|------------|-----------|
| D. Francisco Javier de la Torre Pertegal | 52261535S  | CC.00.    |
| Dña. Marta Lojo Blanco                   | 32788260N  | CC.00.    |
| D. José Javier Valiente Rodríguez        | 50830746X  | CC.00.    |
| D. José Luis García Aguado               | 46735282H  | CC.00.    |
| D. Jordi Escribano Bellido               | 36506317-G | UGT       |
| D. Sergio Castillo García                | 45627674K  | UGT       |
| D. Francisco Crisenti Pérez              | 51605841M  | UGT       |
| Dña. Francisca Olano Cano                | 51337031L  | CGT       |

Asesores: D. Ángel Fernández García y D. José García Prieto por CGT.

b) Comisión constituida en el centro de trabajo de Bilbao:

| Nombre y apellidos          | NIF        |
|-----------------------------|------------|
| José Antonio Rodríguez      | 306658775T |
| D. Eneko Aberasturi Cantera | 30689700H  |
| Dña. Erika Villoldo Pérez   | 72394359L  |

La Empresa toma la palabra para dar comienzo a la reunión, procediendo a manifestar lo siguiente:

- a) Señala que se ha producido una concentración no autorizada en las puertas de las instalaciones de Miguel Yuste, en horario laboral, convocada mediante diversos panfletos repartidos entre la plantilla bajo el título "fumada solidaria". Sin perjuicio de que se están analizando esta situación para adoptar las medidas que procedan, se apela a la responsabilidad de los presentes y al buen fin del proceso negociador para que estas acciones no vuelvan a producirse.
- b) Se reitera por parte de la Compañía la obligación de confidencialidad respecto a la información entregada en el marco del procedimiento.
- c) Señala que dos sindicatos provinciales, STIC y USOC, han solicitado a la empresa el poder formar parte del proceso de negociación. La empresa plantea esta cuestión a la Mesa, pues aun cuando está debidamente constituida (teniendo en cuenta el ámbito de afectación de la medida planteada, los antecedentes de negociaciones previas en el ámbito del convenio común de Tecnocom y lo dispuesto en el artículo 26.1 del Real Decreto 1483/2012), formando parte de la misma todas las representaciones que legítimamente deben estar, en aras de la paz social, el diálogo y la buena fe, la empresa no tendría inconveniente en que estas organizaciones estén presentes en el procedimiento, pero siempre previa aprobación por parte de la Mesa ya constituida.
- d) La empresa manifiesta que la comisión designada por el centro de trabajo de Bilbao les ha hecho entrega de un escrito, del cual se hace entrega a todas las partes asistentes en la presente reunión.

Toma la palabra la parte social, para exponer una serie de propuestas que mejorarían las condiciones trasladadas por la empresa, las cuales se detallan a continuación (se transcriben de forma literal):

# 1. CRITERIOS DE DESIGNACION DE TRABAJADORES AFECTADOS.

Solo personal que haya pasado por la Comisión de Empleabilidad sin éxito.

#### 2. COLECTIVOS EXCLUIDOS.

- Personal con 50 o más años.
- Discapacitados.
- RLT. Siempre deberá quedar representación de los distintos grupos sindicales presentes en el comité de empresa.
- Personal de baja por IT o accidente de trabajo previa a la comunicación. Hasta que finalice la situación.
- Embarazadas.
- Personal disfrutando algún tipo de permiso legal previa a la comunicación. Hasta que finalice la situación.
- Reducción de Jornada por guarda legal.
- Parejas simultáneamente afectadas.
- Personal, progenitor de una Familia numerosa.
- Personal disfrutando de vacaciones previas a la comunicación.



#### 3. ROTACION TRABAJADORES AFECTADOS.

Periodo máximo de suspensión para un trabajador dentro de los 12 meses de "n" meses. Límite de personas en el ERE simultáneamente: 200 personas

# 4. CONDICIONES DE LAS SUSPENSIONES

- El salario neto que se tiene en cuenta como referencia a complementar será el mismo que en una indemnización en caso de despido.
- Topes de los Complementos de la CIA por periodos:

#### COMPLEMENTO NETO

| BC<br>MENSUAL | BRUTO<br>ANUAL | 1ER<br>SEMESTRE | 2DO<br>SEMESTRE |
|---------------|----------------|-----------------|-----------------|
| 1.500 €       | 18.000 €       | 100%            | 100%            |
| 2.000 €       | 24.000 €       | 100%            | 100%            |
| 2.500 €       | 30.000 €       | 100%            | 100%            |
| 3.000 €       | 36.000 €       | 100%            | 100%            |
| 3.500 €       | 42.000 €       | 90%             | 85%             |
| 4.000 €       | 48.000 €       | 85%             | 80%             |

- La compañía anticipará el salario neto mensual total garantizado hasta que el SPE inicie el pago al afectado y durante todo el periodo de suspensión.
- Plan de formación.
- Periodo mínimo de preaviso para reincorporación a un puesto de trabajo.
- La compañía ingresará en Hacienda la retención que corresponda.
- Antigüedad. Se continúa devengando antigüedad.
- Voluntariedad en la solicitud del SPE manteniendo percepción de complemento.
- Mantenimiento de beneficios sociales:
  - o Correo electrónico, usuario, acceso a intranet, etc.
  - Tecnocompensa
  - o Devolución proporcional de prestamos
- Garantías RLT afectados.
- Excedencias voluntarias para afectados dentro del ERTE.
- Al personal que no haya generado derecho a la prestación de desempleo o lo pierda durante su afectación por el ERTE, al complemento que abona la compañía se le añadirá la parte del SPE a abonar por la compañía.
- Adscripciones voluntarias al ERTE. Por cada adscripción saldrá una persona del ERTE.
- Salida voluntaria del trabajador con indemnización en caso de rechazo de entrada en ERTE. Restarán a efectos del tope máximo de afectados establecido simultáneamente.

#### 5. GARANTIAS

- No se producirán despidos objetivos, individuales o colectivos, durante la vigencia del ERTE.
- Garantía de no despido una vez reincorporado.
- Cualquier contratación o subcontratación debe pasar previamente por la comisión de empleabilidad para que certifique que ningún afectado por el ERTE puede cubrir esa plaza.

# 6. COMISION DE SEGUIMIENTO A definir en el marco del proceso.

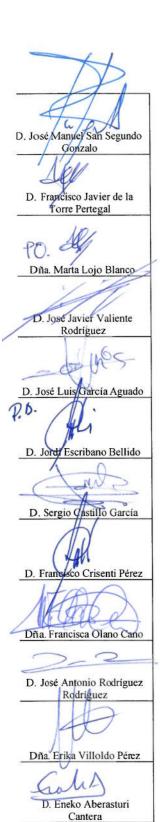
La parte empresarial se compromete a contestar a esta propuesta punto por punto en la próxima reunión.

Por parte de CCOO y UGT se formula invitación al sindicato CGT para que, en su caso, tenga a bien integrarse en la Comisión de Empleabilidad.

Respecto a la cuestión planteada al inicio de la reunión acerca de STIC y USOC, se considera que la mesa negociadora está legalmente constituida. La mayoría de la parte social señala que no ha lugar por tanto a nuevas incorporaciones. Por otra parte, se hace constar que el pasado día 4 de enero, en reunión previa al inicio del periodo de consultas, la parte sindical planteó la posibilidad de que fueran invitados los grupos sindicales USOC y STIC, a lo cual, la parte empresarial respondió que no era necesaria la presencia de estos sindicatos para constituir legalmente la comisión negociadora.

La parte empresarial se ratifica en lo comentado al inicio de la reunión. Aclara que en la reunión del día 4 de enero se ofrecieron las mismas explicaciones a los sindicatos comparecientes y que todos estuvieron conformes, habiéndose constituido legalmente la Comisión en fecha 9 de enero con el acuerdo de todos los presentes y sin salvedades.

La reunión concluye a las 18:00 horas, quedando las partes emplazadas para la siguiente reunión que se celebrará en fecha 17 de enero de 2013 a las 9.00 horas.



# ACTA N° 3 DEL PERÍODO DE CONSULTAS DEL PROCEDIMIENTO DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE CONTRATOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS TTE Y TES

En Madrid, siendo las 11:15 horas del 19 de enero de 2013

# **REUNIDOS:**

#### POR LA PARTE EMPRESARIAL:

D. José Manuel San Segundo Gonzalo

Actuando en nombre y representación de las empresas TTE y TES; en adelante, la "Empresa" o la "parte empresarial". Como asesores, D. Gregorio Nevado García y Dña. Laura García Gordo.

#### POR LA PARTE SOCIAL:

a) Secciones sindicales de CC.OO., UGT y CGT, según el siguiente detalle:

| Nombre y apellidos                       | NIF        | Sindicato |
|--|------------|-----------|
| D. Francisco Javier de la Torre Pertegal | 52261535S  | CC.00.    |
| Dña. Marta Lojo Blanco                   | 32788260N  | CC.00.    |
| D. José Javier Valiente Rodríguez        | 50830746X  | CC.00.    |
| D. José Luis García Aguado               | 46735282H  | CC.00.    |
| D. Jordi Escribano Bellido               | 36506317-G | UGT       |
| D. Sergio Castillo García                | 45627674K  | UGT       |
| D. Francisco Crisenti Pérez              | 51605841M  | UGT       |
| Dña. Francisca Olano Cano                | 51337031L  | CGT       |

Asesores: D. Ángel Fernández García y D. José García Prieto por CGT.

b) Comisión constituida en el centro de trabajo de Bilbao:

| Nombre y apellidos          | NIF        |
|-----------------------------|------------|
| José Antonio Rodríguez      | 306658775T |
| D. Eneko Aberasturi Cantera | 30689700H  |
| Dña. Erika Villoldo Pérez   | 72394359L  |

Se da comienzo a la reunión, pasando la Empresa a contestar a la propuesta formulada por la parte social en la anterior reunión:

 Respecto a la propuesta de que el personal tenga que pasar por la Comisión de Empleabilidad necesariamente, se indica que deberá recaer sobre la empresa la decisión de desasignar o no a un trabajador, sin perjuicio de que se pueda analizar y revisar por dicha Comisión. La última palabra sobre la desasignación y la consiguiente suspensión la tendría la empresa.

- 2. En relación con los colectivos a los que se les podría dejar de aplicar la medida de suspensión como parte del plan social, se indica lo siguiente:
  - (a) Personal con 50 o más años a la fecha de inicio del procedimiento y discapacitados: existe acuerdo al respecto.
  - (b) RLT: existe disposición a establecer un límite para garantizar la presencia de todos los grupos y organizaciones sindicales en los comités de empresa, aunque no el límite propuesto por la parte social. La empresa propone que se fije un porcentaje máximo de representantes que pudieran estar afectados por la suspensión de contrato, que sería aplicable por cada grupo sindical y en cada centro de trabajo.
  - (c) Personal de baja por IT: la parte empresarial solicita aclaración respecto a la expresión "previo a la comunicación". La parte social aclara que se refiere a la comunicación de suspensión. La empresa estaría dispuesta a aceptarlo, siempre que se fijara un plazo máximo de 15 días naturales desde que finaliza la situación de IT de larga duración, entendiendo por tal la que suponga más de dos meses.
  - (d) Personal que disfrutara algún tipo de permiso legal antes de la comunicación de suspensión: la Empresa aclara que serían solo los del art. 37.2 ET. Una vez reincorporado del permiso, si no existiera puesto, dicho empleado pasará a situación de suspensión en un plazo no superior a 15 días naturales.
  - (e) Parejas simultáneamente afectadas por trabajar los dos en Tecnocom: existe disposición a aceptarlo siempre que se trate de matrimonio o parejas de hecho registradas como tales (esta última situación debería acreditarse documentalmente). En tal caso, sólo se aplicaría la suspensión a uno de los dos cónyuges. El trabajador al que no se le aplicaría la suspensión sería aquel cuyo perfil se ajustase más a las necesidades de la empresa.
  - (f) Empleados con familia numerosa: únicamente quedarían excluidos si tuvieran legalmente reconocida dicha condición (que deberá acreditarse documentalmente). No obstante, el empleado no sería excluido del colectivo de afectados si el otro cónyuge recibiera ingresos de cualquier clase. Respecto a esta última cuestión, la empresa estaría dispuesta a establecer un umbral de ingresos a partir del cual se consideraría que no opera esta exclusión.
  - (g) Personal que estuviera disfrutando de vacaciones antes de que se le comunique la suspensión de su contrato: una vez reincorporado de las vacaciones, si no existiera puesto, dicho empleado pasará a situación de suspensión en un plazo no superior a 15 días naturales.

D. José Manuel San Segundo Gonzalo D. Françisco Javier de la Torre Pertegal Dña, Marta Lojo Blanco D José Javier Valiente Rodriguez D. José Luis García Aguado Escribano Bellido D. Sergio Castillo García D. Francisco Crisenti Pérez Dña. Francisca Olano Cano D. José Antonio Rodríguez Rodríguez Dña. Erika Villoldo Pérez D. Eneko Aberasturi Cantera

- (h) Trabajadoras embarazadas o personal con reducción de jornada por guarda legal: la Empresa entiende que las medidas de suspensión sí se aplicarían a este personal, no quedando por tanto excluido.
- 3. En relación con la propuesta de rotación: la Empresa mantiene que la suspensión debe aplicarse como máximo en el período inicialmente propuesto (365 días), así como que una misma persona podrá mantener su contrato suspendido durante la totalidad del período de aplicación. No obstante, estaría en disposición de rebajar el número máximo de contratos simultáneamente afectados por dicha medida, quedando pendiente de concretar dicho número en la próxima reunión.
- 4. En cuanto a las medidas sociales y condiciones de las suspensiones:
  - a. La Empresa considera que el salario a tener en cuenta para calcular el posible complemento indemnizatorio sería el salario fijo anual y en metálico del empleado. Quedarían por tanto excluidos complementos como plus transporte, nocturnidad, turnos, complemento de puesto, etc. No obstante, estaría dispuesta a considerar el salario neto como referencia.
  - b. En cuanto al porcentaje del complemento indemnizatorio para cada Fase, existe disposición a incrementar los porcentajes inicialmente propuestos al inicio del período de consultas. Los que propone la parte social son inasumibles desde cualquier punto de vista.
    - En este punto, la parte social realiza un inciso para exponer que los tramos planteados en la última reunión pueden dar lugar a situaciones injustas; por ejemplo, si el salario entre dos empleados difiere un euro, uno podría estar en un tramo y el otro en el tramo inferior, percibiendo complementos distintos a pesar de que la diferencia en sus salarios es mínima. Se solicita que la parte empresarial revise la casuística y se establezcan tramos progresivos.

La parte empresarial señala que está realizando el trabajo y que vendrá a la próxima reunión con una nueva propuesta de tramos y porcentajes de complemento. También se manifiesta que existe disposición a establecer un complemento indemnizatorio superior para los salarios más bajos, en comparación con los salarios más altos, a los que se atribuiría un complemento más reducido.

c. Respecto a la posibilidad de anticipar un importe equivalente a la prestación por desempleo que el trabajador fuera a percibir: esta posibilidad supone un problema de gestión y, además, el colectivo es demasiado amplio como para asumir estos pagos. No obstante, la Empresa podría llegar a anticipar una cantidad inicial del 50% de la prestación, previa solicitud del trabajador, sólo durante el primer mes en el que se le aplique la suspensión al empleado.

- d. En cuanto al plan de formación, existe conformidad. Se establecerá por el departamento de formación unos itinerarios formativos para las personas con el contrato suspendido.
- e. Respecto al establecimiento de un preaviso para la reincorporación al puesto de trabajo de los empleados con contrato suspendido, la empresa propone un plazo de 48 horas.
- f. Respecto a las obligaciones tributarias y las retenciones, la Compañía está obligada a aplicar lo que dispone la normativa al respecto y, por tanto, aplicará la retención de IRPF que el trabajador tuviera antes de aplicársele la suspensión de su contrato.
- g. Antigüedad: se continuará devengando si bien no a efectos de incremento del importe (trienios); es decir, a efectos indemnizatorios, pero no a efectos económicos.
- h. La Empresa estaría dispuesta a asumir el abono de una parte del complemento en aquellos casos en los que el empleado no solicite la prestación por desempleo. En tales casos, el importe del complemento que se estableciera se rebajaría al 50%.
- La Empresa no tiene inconveniente en que los empleados con el contrato suspendido mantengan el acceso al e-mail, su código de usuario y el acceso a la intranet.
  - La parte social pregunta por los ordenadores portátiles y si hay posibilidad de que el trabajador se los lleve mientras está en situación de suspensión. La Empresa señala que los ordenares son bienes de la empresa y que por tanto no se los podrían llevar mientras dura la suspensión.
- j. En cuanto al plan de retribución flexible de Tecnocompensa: los empleados a los que se les aplique la suspensión tendrán que dejar de disfrutar de los productos en especie a los que han optado, y tampoco se podrá acceder a los mismos mientras el contrato de trabajo esté suspendido. Así se dispone en la política y los contratos individuales firmados al respecto.
  - k. En cuanto a las garantías para la RLT si hay algún representante con su contrato suspendido, la Empresa considera que el mismo puede seguir ejerciendo sus funciones representativas. Se solicita concreción respecto a las garantías solicitadas por la parte social.
  - En cuanto a la posibilidad de que el personal al que se le vaya a suspender el contrato pueda solicitar una excedencia voluntaria, la Empresa manifiesta que está dispuesta a aceptar excedencias por un período mínimo de 4 meses. Sería aplicable aun cuando se haya disfrutado de otra excedencia voluntaria previa. No habría reserva de puesto de trabajo, sí de un puesto de igual o similar categoría profesional.

D. José Manuel San Segundo Gonzalo D. Francisco Javier de la Torre Pertegal Dña, Marta Lojo Blanco José Javier Valiente Rodriguez D. José Luis García Aguado scribano Bellido D. Sergio Castillo García D. Francisco Crisenti Pérez Dna. Francisca Olano Cano D. José Antonio Rodríguez Rodríguez

Dña. Érika Villoldo Pérez

D. Eneko Aberasturi

Cantera

m. Al personal que no tuviera derecho a prestación por desempleo o que lo consuma totalmente durante la aplicación de la suspensión: la Empresa entiende que el complemento debe ir ligado a la percepción de la prestación por desempleo. No obstante, podría considerarse la posibilidad de abonar una parte de dicho complemento en tales situaciones, que sería del 50% del complemento que se estableciera (en línea con el punto "h" anterior).

n. En cuanto a las adscripciones voluntarias a la suspensión y las salidas voluntarias, no cabe acceder a tales peticiones, ya que ello supondría desvirtuar los motivos para los cuales se plantea la suspensión.

# 5. Respecto a las garantías que se solicitan:

- Existe disposición de la empresa para: (i) establecer una garantía de que no se produzcan despidos colectivos (art. 51 ET) por las mismas causas organizativas y productivas que motivan la presente suspensión y que consta explicadas en la documentación entregada al inicio del período de consultas; (ii) establecer una garantía para el empleado al que se le ha aplicado la medida de suspensión, de forma que no se le pueda extinguir su contrato por despido disciplinario reconocido por la empresa como improcedente, durante un tiempo igual al que ha permanecido con su contrato suspendido.
- En cuanto a las contrataciones de empleados, se propone que las mismas puedan ser analizadas en la Comisión de Empleabilidad, pero dicha revisión no implicará la paralización de la contratación. En cuanto a la subcontratación, se considera que es una cuestión ajena a la Comisión de Empleabilidad.

Por último, la empresa procede a contestar al escrito presentado en la última reunión por los trabajadores designados del centro de Bilbao:

- Se aclara que no estamos ante una suspensión por causas económicas y que por tanto no procede entregar la documentación que se señala en el art. 18.2.a del RD 1483/2012. No obstante, se hace entrega de las cuentas de TTE, TES y de las cuentas consolidadas de 2011, que son las últimas aprobadas, cerradas y auditadas. Se recuerda igualmente que todas las cuentas y los avances de las mismas, incluidos los avances de 2012, están disponibles en la web de Tecnocom y se pueden localizar en la web, dado que Tecnocom es empresa cotizada.
- Respecto al resto de cuestiones que se plantean en dicho escrito, la empresa ofrecerá la información en las próximas reuniones. Se indica que en las reuniones de inicio del período de consultas acudieron los consultores de Expheria a resolver todas las dudas y que en la mañana del 15 de enero estuvieron igualmente disponibles para hacerles llegar las dudas.

Por parte de la Comisión de Bilbao, se hace entrega a la empresa, en este momento de un nuevo escrito de fecha 16 de enero, aclarando que ya se ha entregado copia del mismo a todas las representaciones que componen la parte social.

Por parte de CGT, se indica que se ha solicitado determinada información a la empresa y se le solicita nuevamente su entrega. Se especifica que dicha información se refiere a los subcontratados a fecha de hoy.

La parte empresarial indica a la CGT que la solitud de información fue anterior al inicio del presente proceso de suspensión, y que además se le ha remitido dicha información del último trimestre. En cualquier caso la empresa manifiesta que aunque es información ajena a este procedimiento, se procederá a facilitarla.

La reunión concluye, una vez formalizada el acta, a las 17:00 horas, quedando las partes emplazadas para la siguiente reunión que se celebrará en fecha 21 de enero de 2013 a las 10.30 horas.



# ACTA Nº 4 DEL PERÍODO DE CONSULTAS DEL PROCEDIMIENTO DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE CONTRATOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS TTE Y TES

En Madrid, siendo las 12:00 horas del 21 de enero de 2013

# **REUNIDOS:**

#### POR LA PARTE EMPRESARIAL:

D. José Manuel San Segundo Gonzalo

Actuando en nombre y representación de las empresas TTE y TES; en adelante, la "Empresa" o la "parte empresarial". Como asesores, D. Gregorio Nevado García y Dña. Laura García Gordo.

#### POR LA PARTE SOCIAL:

a) Secciones sindicales de CC.OO., UGT y CGT, según el siguiente detalle:

| Nombre y apellidos                | NIF       | Sindicato |
|-----------------------------------|-----------|-----------|
| D. Ángel Talavera Castellanos     | 33412387B | CC.OO.    |
| Dña. Yolanda Tello de Mingo       | 2243731N  | CC.OO.    |
| D. José Javier Valiente Rodríguez | 50830746X | CC.OO.    |
| D. José Luis García Aguado        | 46735282H | CC.OO.    |
| D. Jesús Martínez Carralero       | 50283475R | UGT       |
| D. Sergio Castillo García         | 45627674K | UGT       |
| D. Francisco Crisenti Pérez       | 51605841M | UGT       |
| Dña. Francisca Olano Cano         | 51337031L | CGT       |

Asesores: D. Ángel Fernández García y D. José García Prieto por CGT.

b) Comisión constituida en el centro de trabajo de Bilbao:

| Nombre y apellidos          | NIF        |
|-----------------------------|------------|
| José Antonio Rodríguez      | 306658775T |
| D. Eneko Aberasturi Cantera | 30689700H  |
| Dña. Erika Villoldo Pérez   | 72394359L  |

Se da comienzo a la reunión. La parte social procede a contestar a la propuesta formulada por la empresa en la pasada reunión y manifiesta lo siguiente:

 En relación con el punto 1, la parte social no acepta la propuesta formulada por la empresa. Señala que la Comisión es el órgano idóneo para conocer y decidir sobre los desasignados, y que por eso la empresa no debe tener la última palabra.

La Empresa contesta indicando que al ser una comisión paritaria, el desacuerdo entre las partes acerca de la desasignación supondría un bloqueo y eso tampoco es aceptable.

- 2. En relación con los colectivos a los que se les podría dejar de aplicar la medida de suspensión, la parte social comenta lo siguiente:
  - a) Sobre la propuesta de establecer un porcentaje máximo de representantes que pudieran estar afectados por la suspensión de contrato, la parte social señala que lo considerará, pero que de momento no formula propuesta al respecto.
  - b) Personal de baja por IT y vacaciones. La parte social solicita una aclaración a la propuesta de la empresa, ya que su intención es que se espere hasta que termine la situación de IT/vacaciones/permisos para que se aplique la suspensión.
    - La Empresa distingue dos supuestos: que el trabajador inicie la IT, las vacaciones o el permiso antes de que se comunique la desasignación, o que lo inicie después. Si se inicia antes, se aplicaría el plazo previsto para los trabajos de la Comisión de Empleabilidad; pero si se iniciaran después de la comunicación de desasignación, el plazo para aplicar la suspensión sería de 15 días desde la reincorporación de la IT, vacaciones o permiso.
  - c) Empleados con familia numerosa: señala la parte social que la exclusión operaría si el otro cónyuge recibiera ingresos y éstos fueran ingresos del trabajo.
  - d) Respecto a las parejas simultáneamente afectadas por trabajar los dos en Tecnocom: la parte social estaría conforme con el planteamiento de la Empresa, de forma que sólo se aplicaría la suspensión a uno de los dos cónyuges, siempre que se trate de matrimonios o parejas de hecho registradas como tales. El trabajador al que no se le aplicaría la suspensión sería aquel cuyo perfil se ajustase más a las necesidades de la Empresa.
  - e) Se vuelve a insistir en que deben quedar excluidas de la suspensión las situaciones de reducción de jornada y las trabajadoras embarazadas.
- 3. En relación con la propuesta de rotación: la parte social formula una nueva propuesta y pide que a los trabajadores a los que se les aplique la suspensión y se les despida en los dos años siguientes, la Empresa les devuelva el importe de las prestaciones de desempleo consumidas y no recuperadas. Dicha propuesta se plantea como alternativa a la limitación de números de meses de afectación por cada trabajador que propuso en la primera reunión.

. José Manuel San Segundo Gonzalo Argel Talayera Castellanos Dña. Yolanda Tello de Mingo é Javier Valiente Rodriguez 405 D. José Luis García Aguado D. Jeşús Martínez Carralero D. Sergio Castillo García D. Francisc Crisenti Pérez Dña. Francisca Olano Cano D. José Antonio Rodríguez Rodríguez Dña. Erika Villoldo Pérez

Eneko Aberasturi

Cantera

La Empresa indica que, al tratarse de una nueva propuesta, tendrá que ser estudiada.

La parte social solicita respuesta al número máximo de contratos suspendidos simultáneamente que propuso en la pasada reunión.

La Empresa se aviene a reducir el número inicialmente propuesto, y fija un límite de 300 contratos que puedan quedar simultáneamente suspendidos en cada momento.

- 4. En cuanto a las medidas sociales y condiciones de las suspensiones:
  - a. La parte social entiende que el salario a tener en cuenta para calcular el posible complemento indemnizatorio debería ser el salario que percibiría el empleado en caso de no estar desasignado; por ejemplo, se excluiría el plus transporte.
  - En cuanto al porcentaje del complemento indemnizatorio, la parte social está a la espera de que la Empresa realice una nueva propuesta sobre los importes.
  - c. Respecto a la posibilidad de anticipar un importe equivalente a la prestación por desempleo que el trabajador fuera a percibir, la parte social rechaza la propuesta empresarial, y señala que la posibilidad de acogerse a un anticipo no debería estar limitada ni en cuanto a tiempo ni en cuanto a importes.
  - d. En cuanto al plan de formación, existe conformidad.
  - e. En cuanto al preaviso para la reincorporación desde la situación de suspensión, la parte social propone un mínimo de 5 días laborables que podrían ser reducidos en caso de que el trabajador accediese a ello.
  - f. Respecto a las obligaciones tributarias y las retenciones, se solicita aclaración con un ejemplo.
  - g. En cuanto a la antigüedad, la parte social indica que debería computarse la antigüedad a todos los efectos, tanto indemnizatorios como económicos.
  - h. Igualmente, la parte social reitera su propuesta sobre la necesidad de que se abone el complemento también en aquellos casos en los que el empleado no solicite la prestación por desempleo, sin limitaciones de importe o porcentajes.
  - Respecto al personal que no tuviera derecho a prestación por desempleo o que lo consuma totalmente durante la aplicación de la suspensión, se solicita que la Empresa abone la parte del desempleo y además el complemento que corresponda.

- Existe conformidad en que los empleados con el contrato suspendido mantengan el acceso al e-mail, su código de usuario y el acceso a la intranet.
- k. En cuanto al plan de retribución flexible de Tecnocompensa, la parte social entiende lo que ha expuesto la Empresa pero expresa su preocupación por el seguro médico y el sobrecoste que implica la gestión individual de cada trabajador con la aseguradora del seguro médico.
  - La Empresa señala que cualquier solución al respecto debería articularse fuera del plan de Tecnocompensa, que tiene unas reglas y una política establecida al efecto. La Empresa estudiará este asunto, pero a día de hoy no es posible ofrecer otras opciones.
- En cuanto a las garantías para la RLT, la parte social solicita que los representantes que pudieran ver su contrato suspendido continúen en los censos electorales y puedan seguir siendo elegibles, asistir a reuniones convocadas por el Comité de Empresa o el sindicato y a asambleas.
- m. En cuanto a la excedencia voluntaria, la parte social propone que exista reserva del puesto de trabajo durante el período del año en el que se va a aplicar la medida de suspensión, y que no haya límite mínimo de tiempo.

# 5. Respecto a las garantías que se solicitan:

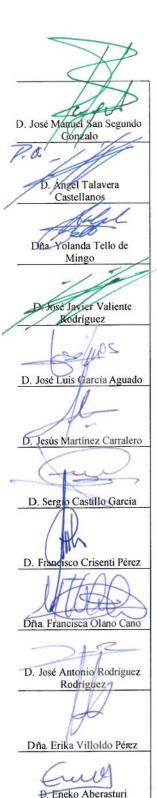
 En relación con la primera de las garantías, la parte social señala que debe extenderse a los despidos colectivos, pero también a los individuales, durante el período de aplicación de la medida. En cuanto a la segunda, se indica que deberá ampliarse incluso a la declaración judicial de improcedencia.

La Empresa adelanta ya su disconformidad a lo expuesto.

- En cuanto a la Comisión de Empleabilidad, la parte social se mantiene en su propuesta de que las contrataciones y subcontrataciones sean explicadas en la Comisión de Empleabilidad. Añade que si para la contratación y subcontratación planteada en la Comisión existiera un perfil en la empresa idóneo para llevar a cabo esas mismas funciones, y aun así la Empresa contratara/subcontratara, dicha situación debería tener un coste para la Empresa.

Por parte de la Empresa existe disposición a dar las explicaciones oportunas sobre contrataciones y subcontrataciones en la Comisión de Empleabilidad, pero ello no puede limitar la capacidad de gestión y de decisión de la Empresa.

Finalizada la exposición de la parte social, la Empresa ofrece un ejemplo práctico de cómo quedaría el cálculo del complemento y las cantidades netas que percibiría el trabajador durante la situación de suspensión.



Cantera

A continuación, formula una nueva propuesta de tramos de complemento indemnizatorio, que se reproduce a continuación:

|  | Primer Tramo | Segundo Tramo |
|--|--------------|---------------|
| SBA ≤ 24.000 €                                       | 75 %         | 70 %          |
| SBA mayor que 24.000 y<br>menor o igual que 36.000 € | 65 %         | 60 %          |
| SBA mayor que 36.000 y menor o igual que 42.000 €.   | 55 %         | 50 %          |

Por el exceso sobre los 42.000 euros, no se complementará en ningún caso.

La Empresa plantea que esta propuesta de tablas implica asumir el planteamiento que se ha realizado en relación con los cálculos brutos y netos para el complemento, porque de otra manera, la Empresa tendría que replantear la tabla y volver a los importes ofrecidos a la comunicación de apertura del período de consultas. Se insiste en que la propuesta es un todo global y que hay que considerarla en su conjunto.

Siendo las 14:30 horas, la Empresa propone continuar la reunión por la tarde, emplazándose las partes para continuar la reunión.

\* \* \*

Después del receso, la Empresa contesta a la última propuesta de la parte social en los siguientes términos:

- a) En cuanto a la propuesta general formulada por la parte social, se indica lo siguiente:
  - En relación con el punto 1, la Empresa mantiene que, con independencia de que los casos de desasignación sean analizados en la Comisión de Empleabilidad, la última palabra, si no existe acuerdo en el seno de la Comisión, debe ser de la Dirección.
  - 2. En relación con los colectivos, se señala que:
    - Respecto a la RLT, se queda a la espera de la propuesta de la parte social.
    - b. En cuanto al personal en situación de baja por IT, vacaciones o permiso del art. 37.2 ET, se reitera lo indicado en la reunión de la mañana. Se indica que:
      - A los que inicien la IT y estando en IT se les desasigne, tendrán que pasar por la Comisión de Empleabilidad en los plazos establecidos.

 A los que se les desasigne y con posterioridad inicien la IT, pasarán por la Comisión desde su desasignación y, si se les da el alta, transcurrirán 15 días para entrar en suspensión, si procede.

Lo anterior es igualmente aplicable a vacaciones y permisos del art. 37.2 ET.

- c. Empleados con familia numerosa: se está de acuerdo en que la exclusión de la medida de suspensión opere si el otro cónyuge (sólo en caso de matrimonio o pareja de hecho legalmente inscrita) no tiene rendimientos del trabajo o si, teniéndolos, los mismos no llegan a 1,5 veces el IPREM bruto mensual (12 pagas).
- d. Respecto a las situaciones de reducción de jornada y trabajadoras embarazadas, se acepta excluir de la medida de suspensión las situaciones de embarazo, para evitar riesgos que puedan perjudicar al propio embarazo. No obstante, la Empresa mantiene la aplicación de la suspensión a los casos de reducción de jornada por guarda legal.

La Empresa señala que sólo los trabajadores que se encontraran en las situaciones referidas y contempladas expresamente quedarían fuera de aplicación de la suspensión, aplicándose con carácter general a todos los demás casos.

- Respecto a la nueva propuesta formulada por la parte social, relativa al reembolso de las prestaciones de desempleo consumidas en caso de despido, la Empresa no está en disposición de contestar, porque es algo novedoso y tiene que analizarlo debidamente.
- 4. En cuanto a las medidas sociales y condiciones de las suspensiones:
  - a. Respecto a la posibilidad de anticipar un importe equivalente a la prestación por desempleo que el trabajador fuera a percibir: se está en disposición de anticipar el importe, pero siempre previa solicitud, que habrá de formularse mes a mes por el trabajador.
  - b. En cuanto al preaviso para la reincorporación desde la situación de suspensión, se acepta un preaviso de los 5 días hábiles (se consideraría el sábado como día hábil).
  - c. Respecto a las obligaciones tributarias y las retenciones, la Empresa reitera que las cargas tributarias son siempre del trabajador como sujeto pasivo del IRPF, y que la Empresa va a aplicar lo que disponga la normativa fiscal.
  - d. En cuanto a la antigüedad, se acepta que compute tanto a efectos indemnizatorios como económicos.

D. José Manuel San Segundo Conzalo Ángel Talavera Castellanos Dña. Yolanda Tello de Mingo De José Javier Valiente Rodriguez D. José Luis García Aguado D. Jesús Martinez Carralero D. Sergio Castillo García D. Francis Crisenti Pérez Dña. Francisca Olano Cano D. José Antonio Rodríguez Rodríguez Dña. Erika Villoldo Pérez

> D. Eneko Aberasturi Cantera

e. La Empresa estaría en disposición de abonar el complemento indemnizatorio también en aquellos casos en los que el empleado no solicite la prestación por desempleo.

- f. En cuanto al plan de retribución flexible de Tecnocompensa, se está de acuerdo en buscar una solución exclusivamente para el seguro médico, pero siempre fuera del marco de Tecnocompensa.
- g. Si el empleado no tuviera derecho a la prestación por desempleo o la consume durante la aplicación de la suspensión, existiría disposición a abonar complemento, pero en ningún caso el importe que hubiera percibido como prestación por desempleo en caso de tener derecho a ella.
- h. En cuanto a las garantías para la RLT, la Empresa no plantea inconvenientes.
- En cuanto a la excedencia voluntaria, se señala que la duración mínima de la excedencia debería ser de 3 meses, y que la reserva de puesto de trabajo sólo aplicaría durante la vigencia de la medida de suspensión (es decir, los 365 días contemplados).
- 5. Respecto a las garantías que se solicitan:
  - La Empresa se mantiene en su posición inicial y señala que en este punto no puede mover su posición.
  - b. En cuanto a que la Comisión de Empleabilidad valore las contrataciones y subcontrataciones, se está estudiando. La Empresa se mantiene ahora mismo en la posición manifestada en la reunión de la mañana.
- Asimismo, se contesta a los trabajadores del centro de Bilbao, a los dos últimos escritos presentados.

En relación con la documentación, se hace entrega de la misma, firmando la Comisión de Bilbao el recibí adjunto.

En cuanto a la solicitud de que se entregue copia de los contratos de trabajo firmados por la empresa y de copias de los contratos de subcontrataciones, se indica que no se puede entregar tal y como se han solicitado, porque contienen información confidencial y datos personales de trabajadores. Se ofrece la posibilidad de aportar otra documentación, pero tal y como se ha solicitado no es posible.

En cuanto a las propuestas que formulan por escrito, la Empresa señala lo siguiente:

- Los criterios para la desasignación son los que se indicaban en la documentación entregada al inicio del período de consultas, según consta en el documento nº 7.
- En cuanto a la creación de comisiones regionales de empleabilidad, no es una alternativa viable porque no existe personal de RRHH o de Dirección en todos los territorios y además, la Comisión de Empleabilidad debe ser una para el ámbito de Tecnocom, porque parcelar su aplicación daría lugar a ineficiencias.
- La Comisión de Empleabilidad analiza el perfil del trabajador y en función del mismo, puede decidir si cabe la movilidad transversal a otras unidades de negocio, pero es algo que debe analizarse caso por caso y en función del perfil de cada trabajador.
- Respecto a la subcontratación y su análisis en el ámbito de la Comisión de Empleabilidad, la Empresa reitera lo ya dicho.

Por último, se hace constar que se va a entregar copia de las subcontrataciones según solicitaba la parte social en la última reunión.

Después de esta exposición, se hace un receso para que la parte social responda a las cuestiones planteadas por la Empresa.

La parte social, por mayoría, formula respuesta, la cual se transcribe a continuación de forma literal en relación con aquellos puntos en los que existen discrepancias:

# 1. CRITERIOS DE DESIGNACION DE TRABAJADORES AFECTADOS.

Solo personal que haya pasado por la Comisión de Empleabilidad sin éxito.

## 2. COLECTIVOS EXCLUIDOS.

- RLT. Podrán estar afectados un número máximo de 5 representantes por grupo sindical a nivel estatal, siempre que el centro de trabajo donde estén adscritos los afectados no disminuya su representatividad por encima del 30%. Siempre deberá quedar representación de los distintos grupos sindicales presentes en el comité de empresa.
- Personal de baja por IT previa a la comunicación de suspensión.
   Hasta que finalice la situación de IT.
- Personal disfrutando de vacaciones previas a la comunicación de suspensión. Mismo criterio.
- Personal de baja por cualquier permiso legal previo a la comunicación de suspensión. Hasta que finalice la situación de permiso.
- Reducción de Jornada por guarda legal.



 Personal perteneciente a una Familia numerosa donde el único ingreso por rentas del trabajo sea el del afectado o existan otras rentas de la pareja no superiores a 1,5 veces el IPREM. Divorciados/as con al menos dos hijos a cargo.

# 3. ROTACION TRABAJADORES AFECTADOS.

Periodo máximo de suspensión para un trabajador es de 12 meses. Limite de personas en el ERE simultáneamente: 250 personas

### 4. CONDICIONES DE LAS SUSPENSIONES

• El salario neto tendrá en cuenta como referencia todos los conceptos salariales excepto los pluses de puesto de trabajo y el plus transporte.

COMPLEMENTO NETO

| BRUTO ANUAL  HASTA 24.000 €  DE 24001 A 30.000 €  DE 30.001 A 36.000 €  DE 36.001 A 42.000 € | 1ER SEM  100%  50%  10%  5% | 2DO SEM 90% 40% 5% 0% |
|--|-----------------------------|-----------------------|
|--|-----------------------------|-----------------------|

- La compañía ingresará en Hacienda la equivalencia fiscal del importe correspondiente a las retenciones, que corresponderían al total neto percibido por el trabajador por las prestaciones del SPE mas el complemento, excepto las retenciones satisfechas por el SPE. Se estaría en disposición de revisar esta propuesta si la empresa ofrece una mejora de las tablas de complemento indemnizatorio.
- Las vacaciones generadas antes de la suspensión podrán disfrutarse una vez finalizada la suspensión, aun cuando hubiese finalizado el año natural.
- Voluntariedad en la solicitud del SPE manteniendo percepción integra del complemento que corresponda.
- Mantenimiento de beneficios sociales:
  - Mantenimiento seguro medico.
  - Permanencia en censos electorales para los afectados.
- Garantías RLT afectados:

(

O Si las horas sindicales del afectado se encuentran dentro de una bolsa de horas, estás se mantendrán dentro de la misma durante el tiempo de suspensión del afectado.

 Al personal que no haya generado derecho a la prestación de desempleo o lo pierda durante su afectación por el ERTE, al complemento que abona la compañía se le añadirá la parte del SPE a abonar por la compañía.

# 5. GARANTIAS

 No se producirán despidos objetivos, individuales o colectivos, POR LA MISMA CAUSA durante la vigencia del ERTE. En el caso de haber estado afectado por el ERTE, este periodo se extenderá al afectado por 1,5 VECES el tiempo que haya estado afectado dentro del expediente y a partir de la finalización de su última suspensión.

 Reembolso de desempleo consumido dentro del ERTE en caso de despido disciplinario reconocido como improcedente o despido objetivo, en el trascurso de los dos años siguientes a la finalización de la

aplicación del ERTE.

 Cualquier despido disciplinario deberá ser previamente informado a la comisión de seguimiento del ERTE, con la suficiente antelación para su revisión.

 Cualquier contratación o subcontratación debe pasar previamente por la comisión de empleabilidad para que certifique que ningún afectado por el ERTE puede cubrir esa plaza. No puede bloquear pero si algún afectado por el ERTE tiene ese perfil que se quiere contratar o subcontratar, este sale del ERTE.

La Empresa, ante el planteamiento realizado acerca de la cuestión fiscal sobre el complemento y el desempleo, se reitera en lo señalado en la sesión de la mañana, afirmando que se ve obligada a retomar el planteamiento inicial de tabla de complementos que se contenía en el documento nº 9 de la documentación entregada a la comunicación de apertura.

En cualquier caso, la Empresa valorará todas estas cuestiones.

La reunión concluye a las 22:30 horas, quedando las partes emplazadas para la siguiente reunión que se celebrará en fecha 23 de enero de 2013 a las 10.30 horas.