

<b>ACTA DE FINALIZACIÓN DEL PERÍODO DE CONSULTAS CON ACUERDO</b>		
<b>FECHA</b>	<b>LUGAR DE CELEBRACIÓN</b>	<b>ASUNTO</b>
<b>31 de marzo de 2017</b>	<b>Hotel WeAre Chamartín</b>	<b>Finalización del período de consultas con acuerdo.</b>

**ASISTENTES**

**POR LA COMPAÑÍA**

- Álvaro Álvarez
- Fernando Asensio
- Sonia Dehesa

Asistidos por los asesores:

- Jose Prieto
- Javier Pera

**POR LOS TRABAJADORES**

- Comisión Representativa de los Trabajadores
  - Verónica Diaz Missel
  - Siria Arias Molaes
  - Rubén Galera Martínez
  - Manuel Escarcena Diaz
  - Sandra Gil Granero
  - Marta Medina García
  - Lucía Carmen Fernandez Giner
  - Eva Cecilia Lopez Romero
  - Catalina Torres Izquierdo
  - Estela Casado Fernández
  - M<sup>a</sup> Carmen Cáceres Álvarez

- Virginia Alonso Sánchez
- Carolina García Caballero

Asistidos por:

- David Planell (CCOO)
- Gabriel Moreno (CCOO)
- Valentín González (UGT)
- José Ramón Rico (UGT)
- Ana Figueroa Atienza

Se abre la sesión a las 11:00 horas.

## ANTECEDENTES

- I. Que, con fecha 15 de febrero de 2017, la Compañía comunicó a todos los trabajadores y las trabajadoras, así como a sus representantes, su intención de llevar a cabo un Despido Colectivo que afectaría a los trabajadores vinculados al contrato de comercialización de productos en grandes superficies con Vodafone España S.A.
  
- II. Que, con fecha 2 de marzo de 2017, se constituyó formalmente la Comisión Representativa de los trabajadores y de las trabajadoras objeto de afectación por la anterior medida extintiva y que a los que con el fin de favorecer un lenguaje inclusivo por razón de género nos referiremos indistintamente como “plantilla afectada” o “persona/s afectada/s”, todo ello en virtud de lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 41.4 del mismo texto legal. La Compañía ese mismo día 2 de marzo de 2017 comunicó a la Comisión Representativa de los Trabajadores y de las Trabajadoras la apertura formal del periodo de consultas, entregando la documentación legal exigida al efecto, según lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y en el RD 1483/2012. En esa misma fecha, se constituyó la Comisión Negociadora del despido colectivo y se fijó el calendario preliminar de reuniones.
  
- III. Las partes firmantes han mantenido diez reuniones (los días 2, 10, 14, 16, 22, 23, 27, 28, 29 y 31 de marzo), en las que se reconocieron la capacidad, legitimación y representación recíproca suficiente para negociar y acordar, en su caso, las medidas sociales propuestas en el presente procedimiento.

- IV. Ambas partes han estado asistidas por sus respectivos asesores y asesoras legales durante todo el proceso.
- V. Ambas partes reconocen que el período de consultas ha versado sobre las causas motivadoras del despido colectivo y las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las personas afectadas. En este sentido, durante el período de consultas, ambas partes reconocen haber negociado de buena fe, con vistas a alcanzar un acuerdo, aportando propuestas de soluciones y medidas para reducir los efectos para la plantilla afectada.
- VI. Que en la fecha de hoy, las partes han alcanzado un acuerdo sobre las condiciones del proceso de despido colectivo, que pone fin al periodo de consultas. En concreto, las condiciones acordadas son las siguientes:

<p style="text-align: center;"><b>CONDICIONES PACTADAS POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA</b></p>
--

**1. EXTINCIONES DE CONTRATOS DE TRABAJO**

**A. Número inicial de extinciones**

Ambas partes acuerdan la extinción, al amparo del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, de un número inicial de 229 contratos de trabajo, según el listado que se adjunta como Anexo I. Dichas extinciones de contratos planteadas al inicio del presente proceso se gestionarán a través de un Plan de Impulso a la Recolocación, según se regula en la Cláusula 2, que producirá la reducción del número de personas afectadas inicialmente planteados por su recolocación interna y proporcionará un escenario de recolocaciones externas que otorgará unas indemnizaciones adicionales a la legalmente establecida en función de la tipología que se regula en el presente Acuerdo.

En el caso de las personas que, se reubiquen en la empresa antes del 21 de abril de 2017 en un puesto de similares categoría, condiciones y salario, se entenderá que han sido desafectadas del Expediente de Regulación. Todo los puestos desafectados en estos términos serán notificados en el plazo de 48 horas a la

comisión de seguimiento con el fin de poder contrastar idoneidad o equivalencia del puesto.

## **B. Fecha de efectos de las extinciones**

La fecha de efectos del despido será la que se indique en las comunicaciones individuales que serán remitidas a cada persona afectada, tras la oportuna comunicación de la decisión empresarial de fin de periodo de consultas a la Autoridad Laboral y la comisión de seguimiento. Las extinciones se llevarán a cabo, generalmente, durante el mes de abril de 2017, salvo que por circunstancias específicas sea necesario adaptar dicho periodo y de las cuales por haber sido ya identificadas se señalarán más adelante.

El periodo que media entre la suscripción de este Acuerdo y la fecha concreta de extinción de cada una de las personas afectadas se destinará al disfrute de las vacaciones devengadas pendientes de disfrute, en su caso. Una vez agotadas las vacaciones o si no tuvieran días pendientes de disfrute, disfrutarán de permiso retribuido, quedando en cualquier caso liberadas de la obligación de trabajar.

## **Forma de la comunicación del despido y abono de la indemnización legal**

La Compañía notificará el despido a las personas afectadas de manera individual y en los términos y condiciones establecidos en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores, abonando la indemnización prevista en el acuerdo .

El abono de la indemnización establecida en dicho artículo 53.1, será igual con carácter general, y salvo por lo establecido en la Cláusula 2.A.iii, apartados a), b) y f), al importe neto de 20 días del salario regulador previsto en el apartado 1.D por año de servicio, con el límite de 12 mensualidades. Dicho abono se producirá al tiempo de la notificación del despido, mediante transferencia bancaria a la cuenta en la que cada persona ha venido percibiendo su salario.

Ambas partes reconocen que este procedimiento, así como los importes calculados de acuerdo con lo estipulado en el párrafo anterior, cumplen íntegramente las obligaciones de puesta a disposición establecidas en el artículo 53.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, salvo que cualquier necesaria corrección legal de la base del cómputo de la indemnización legal obligara a corregir dichos importes.

**D. Salario regulador**

Para el cálculo de las indemnizaciones por despido pactadas en el presente Acuerdo se tomará como salario regulador el promedio mensual de las bases de cotización a la Seguridad Social plasmadas en los recibos de salario correspondientes al periodo comprendido entre marzo de 2016 y febrero de 2017, ambos inclusive (en adelante, el "Salario Regulador"). En el caso de las personas afectadas por reducción legal de jornada por cuidado de dependientes, se tomará el importe de las bases de cotización que les hubieran correspondido entre los meses de marzo de 2016 y febrero de 2017, ambos inclusive, en caso de haber seguido trabajando con la jornada que venían realizando antes de la solicitud de su reducción de jornada por guarda legal.

**E. Periodo de Servicios de cómputo a los efectos del cálculo de la indemnización por despido (Antigüedad)**

Para el cálculo de las indemnizaciones por despido pactadas en el presente Acuerdo, se tomará como periodo de prestación de servicios a efectos del cómputo, la que resulte de excluir de las cadenas contractuales existentes, en su caso, aquellos periodos anteriores a cualquier interrupción igual o superior a 45 días naturales. También interrumpirá el cómputo del periodo de servicios cualquier extinción causada por baja voluntaria de las personas afectadas. En el caso de excedencias, el cómputo de la antigüedad será de acuerdo a la legislación vigente.

**F. Criterios de selección de las personas afectadas**

La designación de quienes resultan objeto de afectación por el despido colectivo se ha realizado sobre la base de criterios objetivos de afectación, que han sido analizados y debatidos en el seno de la negociación. Concretamente, el criterio de afectación ha sido la adscripción a los servicios que la Compañía venía prestando a Vodafone España así como aquellas personas que, en la actualidad, estén directamente vinculadas a dicho servicio, todo ello en virtud del contrato de prestación de servicios en grandes superficies, cuya finalización ha motivado el presente despido colectivo.

**G. Naturaleza de las extinciones**

En relación con la plantilla afectada que tiene contrato de trabajo de duración determinada, la extinción de dichos contratos constituye un despido por causas objetivas, al amparo del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, y no una extinción por vencimiento del término de dichos contratos.

#### **H. Causas motivadoras del proceso de despido colectivo.**

Como consecuencia de la exposición realizada de las causas que han dado origen al despido colectivo, y el debate continuado mantenido al efecto durante las reuniones mantenidas, la representación de los trabajadores y de las trabajadoras reconoce la existencia de las causas productivas y organizativas que fundamentan el presente despido colectivo en los términos establecidos en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.

## **2. MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO SOCIAL - RECOLOCACIÓN E INDEMNIZACIONES ADICIONALES**

### **A. Plan de Impulso a la Recolocación**

#### **i. Definición**

Con el fin de mitigar los efectos del presente despido colectivo, la Compañía ofrece a todas las personas afectadas la posibilidad de participar en un Plan de Impulso a la Recolocación, que les permitirá inscribirse en los procesos de selección abiertos en la Compañía o en cualquier otra compañía del grupo Manpower para las vacantes de un perfil similar y condiciones laborales equiparables al suyo o aquellas otras que le permitan mejorar su empleabilidad dentro de la apuesta por la misma que promueve la Compañía, así como en aquellas vacantes externas que sean ofrecidas a través del Plan de Recolocación gestionado por Right Management, al que se refiere la Cláusula 2.B a continuación.

A tal efecto, la Compañía ya ha puesto a disposición de la plantilla inicialmente afectada por el despido un total de 355 vacantes correspondientes a servicios de ManpowerGroup Solutions y 22 vacantes correspondientes a estructura de ManpowerGroup, informándoles del procedimiento a seguir para presentar su candidatura a alguna o algunas de dichas vacantes. En este sentido, para que la Compañía pueda tomar en consideración las candidaturas, quienes quieran optar a alguna de las vacantes señaladas y que consideraran que son de su interés por

mantener y/o mejorar su empleabilidad deberán remitir a la Compañía, a través de la dirección de correo electrónico [laura.espanol@manpower.es](mailto:laura.espanol@manpower.es), un correo electrónico manifestando su intención de optar a alguna o algunas de las vacantes y adjuntando su currículum vitae actualizado.

Asimismo, cualquier vacante adicional que pueda surgir durante el periodo de duración del Plan de Impulso a la Recolocación se pondrá a disposición de la Comisión de Seguimiento a la que se refiere la Cláusula 5 del presente Acuerdo y de la empresa encargada del plan de recolocación externa, Right Management, de cara a su gestión más óptima y notificación efectiva a los trabajadores interesados.

## ii. Duración

La duración del Plan de Impulso a la Recolocación será, con carácter general, de 4 meses desde la fecha de firma del presente Acuerdo, pudiendo extenderse de mutuo acuerdo entre la Compañía y el trabajador un mes más, en aquellos casos en que, transcurrido el periodo inicial de 4 meses, los trabajadores se encuentren inmersos en procesos de selección.

## iii. Recolocaciones e Indemnizaciones Adicionales pactadas

- a) Aquellas personas que resulten recolocadas internamente en la Compañía en un puesto de trabajo de similares o mejores categorías, condiciones y salarios, en el marco del Plan de Impulso a la Recolocación, con anterioridad a la fecha de efectos del despido establecida en la Cláusula 1.A anterior quedarán excluidas del ámbito de afectación del despido colectivo, produciéndose, cuando fuera necesario, una novación de sus contratos que no dará lugar al percibo de indemnización alguna.
- b) Aquellas personas que sean contratadas por alguna empresa del grupo Manpower en un puesto de trabajo de similares o mejores categorías, condiciones y salarios, dentro del Plan de Impulso a la Recolocación con posterioridad a la fecha de efectos del despido establecida en la Cláusula 1.B anterior no percibirán ninguna indemnización adicional a la establecida en la Cláusula 1.C. En los casos descritos en en este apartado y en el anterior , se aplicará la normativa tributaria vigente, en materia de retenciones sobre las cantidades de indemnización abonadas, al perder su consideración de renta exenta, procediendo la Compañía a la regularización fiscal con cargo al trabajador o la trabajadora que corresponda.

- c) Aquellas personas que durante el Plan de Impulso a la Recolocación, sean contratadas en un puesto de trabajo de similares o mejores categorías, condiciones y salarios, ofertado a través del plan de recolocación externa de Right Management, tendrán derecho a percibir una indemnización adicional a la establecida en la Cláusula 1.C de 3 días por año trabajado, con el límite total, sumando una y otra, de 15 mensualidades, calculada sobre el Salario Regulador establecido en la Cláusula 1.D. Dicha indemnización adicional se abonará por la Compañía dentro del mes natural siguiente a aquel en que se haya producido la nueva contratación.
- d) Aquellas personas que encuentren trabajo por sí mismas, fuera del Plan de Impulso a la Recolocación y del Plan de Recolocación Externa legal, tendrán derecho a percibir una indemnización adicional a la pactada en el apartado 1.C de este acuerdo ya percibida por importe de 7 días por año trabajado calculada sobre el Salario Regulador establecido en la Cláusula 1.D, con el límite total, sumando una y otra, de 15 mensualidades.-Dicha indemnización adicional se abonará por la Compañía dentro del mes natural siguiente a aquel en que se haya producido la nueva contratación.
- e) Aquellas personas que no encuentren un nuevo empleo durante el término del Plan de Impulso a la Recolocación percibirán, transcurrido dicho término y constatada dicha circunstancia por la comisión de seguimiento, una indemnización adicional por el importe que, sumado a la indemnización mínima legal pactada en la Cláusula 1.C anterior, resulte en una indemnización total de 30 días del Salario Regulador por año de servicio, con el límite de 15 mensualidades.
- f) Las personas que opten por no participar en el Plan de Impulso a la Recolocación, deberán comunicarlo a Fernando Asensio mediante correo electrónico a la dirección [Fernando.Asensio@manpowergroup.es](mailto:Fernando.Asensio@manpowergroup.es) antes de las 00:00 del día 6 de abril de 2017. La decisión individual de no participar en el Plan de Impulso a la Recolocación o de desvincularse del mismo para optar por la búsqueda y/o obtención de empleo por otra vía, supone su desvinculación del presente proceso de recolocación, y la extinción y desvinculación definitiva de cualquier vínculo contractual con la Compañía, y con el grupo al que ésta pertenece, percibiendo en la fecha de extinción una indemnización adicional a la pactada en el apartado 1.C de este acuerdo ya percibida por importe de 7 días por año trabajado, calculado sobre el Salario Regulador, con un límite total, sumadas una y otra, de 15 mensualidades.

iv. Gestión de situaciones especiales: maternidad y cuidado de hijos enfermos

a) Maternidad, descanso maternal y excedencia por cuidado de hijos

La Compañía dará especial prioridad a la recolocación de las trabajadoras que se encuentren en situación de baja por maternidad, descanso maternal o descanso maternal o excedencia por cuidado de hijos. En este sentido, se acuerda que para estas empleadas la duración del Plan de Impulso a la Recolocación se computará desde la fecha en la que hayan concluido su periodo de descanso maternal o excedencia.

Desde su reincorporación tras dicho periodo de descanso o excedencia, la Compañía explorará durante un periodo de 20 días la posibilidad de una reubicación que evite la extinción de su contrato. Transcurrido dicho periodo sin que se encuentre una vacante apropiada, se extinguiría el contrato manteniendo el Plan de Impulso a la Recolocación en las mismas condiciones que para el resto de trabajadores.

b) Reducción de jornada por hijos enfermos

En el caso de las trabajadoras que se encuentran en situación de reducción completa de jornada para cuidado de hijos enfermos, se acuerda su desafectación del despido, no figurando por tanto en el listado de personas afectadas que se incluye en el Anexo I.

v. Prioridad de permanencia de los representantes legales de los trabajadores

En el Plan de Impulso a la Recolocación la Compañía respetará, en los términos legales previstos, la prioridad de permanencia de los representantes legales de los trabajadores y de las trabajadoras.

vi. Garantía de mantenimiento temporal del empleo

En caso de que las personas afectadas fueran recolocadas como consecuencia del Plan de Impulso a la Recolocación, y durante los tres meses siguientes a dicha recolocación se produjera la extinción de su contrato de trabajo por causa que no les sea imputable, los trabajadores tendrán derecho a retornar al plan de impulso a la recolocación, por el tiempo que les restara desde su contratación, y aplicándosele los términos en él previstos.

En el caso de las personas que resulten desafectadas y durante los tres meses siguientes a la fecha de firma del presente Acuerdo se produzca la extinción de su contrato de trabajo por causa que no les sea imputable, tendrán derecho a ser incluidas desde ese momento en el Plan de Impulso a la Recolocación en las mismas condiciones que los trabajadores afectados.

vii. Exclusión del Plan de Impulso a la Recolocación de posiciones en el mismo cliente Vodafone

Ambas partes acuerdan expresamente que el Plan de Impulso a la Recolocación no incluirá ningún puesto para prestar servicios, bien directamente o bien de manera indirecta a través de una tercera empresa, al mismo cliente al que se venían prestando los servicios objeto del presente contrato de trabajo (Vodafone).

**B. Plan de Recolocación Externa legal**

En el marco de lo expuesto anteriormente, todas las personas afectadas tendrán derecho a participar en un programa de recolocación externa que será gestionado por la entidad de reconocido prestigio y experiencia en el sector RIGHT MANAGEMENT, cuyo coste será asumido por la Compañía.

Dicho programa incluye servicios que las personas afectadas podrán comenzar a disfrutar de forma inmediata y con anterioridad a la Fecha de Extinción.

Los servicios de recolocación tendrán una duración de seis (6) meses, a contar desde la Fecha de la suscripción del presente Acuerdo.

**C. Comisión de Seguimiento**

i. Se acuerda crear una Comisión de Seguimiento del Despido Colectivo, compuesta de forma paritaria por la Representación de los Trabajadores y de las Trabajadoras y la Compañía, con el objetivo de velar por el correcto cumplimiento del contenido del Acuerdo, así como de recibir información detallada del desarrollo del mismo y sus incidencias y, especialmente, de valorar, en caso de discrepancia, la idoneidad de los puestos ofertados en cuanto a sus características de categoría, salario y condiciones.

ii. Integrarán dicha Comisión de Seguimiento:

Por parte de la Representación de los Trabajadores y de las Trabajadoras: cuatro integrantes que se nombrarán por la parte social antes del 21 de abril de 2017.

Por parte de la Compañía: Álvaro Álvarez y Fernando Asensio.

- iii. En el seno de la Comisión de Seguimiento se creará una Comisión de Gestión de Liquidaciones Salariales Pendientes, con el fin de solucionar, si es posible, por ese cauce extrajudicial las liquidaciones de cantidades reclamadas por las personas afectadas que pudieran resultar procedentes.
- iv. La Comisión de Seguimiento tendrá una duración de 6 meses desde la suscripción del presente Acuerdo.

### **3. LIQUIDACIONES SALARIALES**

Las liquidaciones de las personas afectadas se harán efectivas tras su respectivo cese laboral efectivo, previa firma del correspondiente documento de finiquito y saldo total de cuentas, así como de la devolución, en su caso, de cualquier bien, documento o información de la Compañía que pudiera estar en su poder.

Con el percibo de la indemnización y liquidación correspondiente a las que hará mención el referido documento de finiquito y saldo total de cuentas, se saldará y finiquitará totalmente las relaciones laborales de cada persona afectada.

Los trabajadores y trabajadoras podrán manifestar en el momento de la extinción las cantidades que entiendan que se les adeuda por conceptos diferentes de finiquito e indemnización, dando traslado de los mismos a la Comisión de Seguimiento que tras su estudio y análisis procederá a su abono o responder por escrito y de forma razonada y fehaciente al trabajador.

### **4. DEDUCCIONES LEGALES**

Las indemnizaciones y cantidades percibidas de conformidad con el presente Acuerdo sufrirán las retenciones legales que correspondan de acuerdo con la normativa fiscal y de Seguridad Social vigente en cada momento.

### **5. TRATAMIENTO DEL ACUERDO**

En el texto del presente Acuerdo -en ocasiones- se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, habiéndose tratado de redactar con un lenguaje inclusivo de género o con ambas formas siempre que ha resultado posible sin generar un reiterativo exceso retórico

Los términos y condiciones pactados en el presente documento tienen la consideración de ACUERDO DEFINITIVO en el procedimiento de despido colectivo, sin necesidad de trámites adicionales. Por ello, con la firma del mismo las partes dan por finalizado el Período de Consultas con el resultado de “Con Acuerdo”.

Dicho Acuerdo será comunicado a la Autoridad Laboral competente, dentro del plazo legal y a la Representación Legal de los Trabajadores y de las Trabajadoras, de acuerdo con el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 12.1 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

El Acuerdo es un todo indivisible y vincula a la totalidad por lo que sólo puede ser aprobado o rechazado íntegramente.

Leído el texto del ACUERDO y conformes con el contenido del mismo por unanimidad, las partes negociadoras lo firman para que conste y cumplirlo de buena fe en el lugar y fecha indicados arriba.

FIRMA DE LOS ASISTENTES

POR LA COMPAÑÍA

<b>Nombre y apellidos</b>
Álvaro Álvarez
Sonia Dehesa
Fernando Asensio
Jose Prieto (Asesor)
Javier Pera (Asesor)

POR LOS TRABAJADORES

Comisión Representativa:

<b>Nombre y apellidos</b>
Verónica Diaz Missel
Siria Arias Molares
Manuel Escarcena Díaz
Lucía Carmen Fernández Giner
Eva Cecilia Lopez Romero
Catalina Torres Izquierdo
Estela Casado Fernández
María del Carmen Cáceres

## FIRMA DE LOS ASISTENTES

### POR LA COMPAÑÍA

<b>Nombre y apellidos</b>
Álvaro Álvarez
Sonia Dehesa
Fernando Asensio
Jose Prieto (Asesor)
Javier Pera (Asesor)

### POR LOS TRABAJADORES

Comisión Representativa:

<b>Nombre y apellidos</b>
Verónica Diaz Missel
Siria Arias Molaes
Manuel Escarcena Díaz
Lucía Carmen Fernández Giner
Eva Cecilia Lopez Romero
Catalina Torres Izquierdo
Estela Casado Fernández
María del Carmen Cáceres

Virginia Alonso Sanchez
Carolina García Caballero
Marta Medina García
Rubén Galera Martinez
Sandra Gil Granero

Asesores:

David Planell (CCOO)
Gabriel Moreno (CCOO)
Valentín González (UGT)
José Ramón Rico (UGT)
Ana Figueroa Atienza

Virginia Alonso Sanchez
Carolina García Caballero
Marta Medina García
Rubén <del>Moreno Flores</del> <i>GACERA MARTINEZ.</i>
Sandra Gil Granero

Asesores:

David Planell (CCOO)
Gabriel Moreno (CCOO)
Valentín González (UGT)
José Ramón Rico (UGT)
Ana Figueroa Atienza