

D. José Manuel San Segundo  
Gonzalo

D. Francisco Javier de la  
Torre Pertegal

Dña. Marta Lojo Blanco

D. José Javier Valiente  
Rodríguez

D. José Luis García Aguado

D. Jordi 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

**ACTA Nº 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:

<b>Nombre y apellidos</b>	<b>NIF</b>	<b>Sindicato</b>
D. Francisco Javier de la Torre Pertegal	52261535S	CC.OO.
Dña. Marta Lojo Blanco	32788260N	CC.OO.
D. José Javier Valiente Rodríguez	50830746X	CC.OO.
D. José Luis García Aguado	46735282H	CC.OO.
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:

<b>Nombre y apellidos</b>	<b>NIF</b>
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:

1. 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 Tecnocon: 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 comunicara 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. Francisco Javier de la Torre Pertegal
Dña. Marta Lojo Blanco
D. José Javier Valiente Rodríguez
D. José Luis García Aguado
D. Jordi 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%.
- i. 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 ordenadores 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.
- l. 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
D. José Javier Valiente Rodríguez
D. José Luis García Aguado
D. Jordi 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

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 solicitud 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.