

D. José Manuel San Segundo
Gonzalo

D. Ángel Talavera
Castellanos

Dña. Yolanda Tello de
Mingo

D. José Javier Valiente
Rodríguez

D. José Luis García Aguado

D. Jesús Martínez Carralero

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 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:

1. 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.

D. José Manuel San Segundo Gonzalo
D. Ángel Talavera Castellanos
Dña. Yolanda Tello de Mingo
D. José Javier Valiente Rodríguez
D. José Luis García Aguado
D. Jesús Martínez Carralero
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

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.
 - b. 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.
 - i. 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.

- j. 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.

- l. 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.

D. José Manuel San Segundo Gonzalo
D. Ángel Talavera Castellanos
Dña. Yolanda Tello de Mingo
D. José Javier Valiente Rodríguez
D. José Luis García Aguado
D. Jesús Martínez Carralero
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

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

	Primer Tramo	Segundo Tramo
SBA \leq 24.000 €	75 %	70 %
SBA mayor que 24.000 y 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:

1. 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:

a. 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.

- 3. 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 Gonzalo
D. Ángel Talavera Castellanos
Dña. Yolanda Tello de Mingo
D. José Javier Valiente Rodríguez
D. José Luis García Aguado
D. Jesús Martínez Carralero
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

- 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.
- i. 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:

- a. 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.
- b) 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.*

D. José Manuel San Segundo Gonzalo
D. Ángel Talavera Castellanos
Dña. Yolanda Tello de Mingo
D. José Javier Valiente Rodríguez
D. José Luis García Aguado
D. Jesús Martínez Carralero
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

- *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	1ER SEM	2DO SEM
HASTA 24.000 €	100%	90%
DE 24001 A 30.000 €	50%	40%
DE 30.001 A 36.000 €	10%	5%
DE 36.001 A 42.000 €	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 íntegra del complemento que corresponda.*
- *Mantenimiento de beneficios sociales:*
 - *Mantenimiento seguro medico.*
 - *Permanencia en censos electorales para los afectados.*
- *Garantías RLT afectados:*
 -
 - *Si las horas sindicales del afectado se encuentran dentro de una bolsa de horas, éstas 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 transcurso 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.