

D. Ignacio Mut Pasos

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. Jesús Martínez Carralero

D. Francisco Crisenti Pérez

**ACTA DE ACUERDO DEL PERÍODO DE CONSULTAS.
PROCEDIMIENTO DE SUSPENSIÓN TEMPORAL DE
CONTRATOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS TTE Y TES**

En Madrid, a 23 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 (“PE”).

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

POR LA PARTE SOCIAL (en adelante, “PS”):

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.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. Jesús Martínez Carralero	50283475R	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.
D. Sergio Castillo García y D. Jordi Escribano Bellido por UGT.

b) Comisión designada del centro de trabajo de Bilbao de TTE:

Nombre y apellidos	NIF
José Antonio Rodríguez	30665877T
D. Eneko Aberasturi Cantera	30689700H
Dña. Erika Villoldo Pérez	72394359L

Ambas partes, reconociéndose legitimación y capacidad suficiente, en la representación que ostentan, para el otorgamiento de la presente, convienen en exponer los siguientes

ANTECEDENTES:

- I. Con fecha 9 de enero de 2013 la PE comunicó a la PS su decisión de iniciar un procedimiento de suspensión de contratos de trabajo, dando traslado de la documentación preceptiva a la PS y procediendo a la apertura del período de consultas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores y en el 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. En la misma fecha, 9 de enero de 2013, la PE hizo llegar a la autoridad laboral copia de la comunicación indicada, así como de la documentación que acompaña a la misma.
- II. Los comparecientes han mantenido reuniones en el seno del período de consultas los días 15, 17, 21 y 23 de enero de 2013, con el objeto de analizar las causas de la decisión empresarial, así como poder alcanzar un acuerdo sobre las medidas de suspensión anunciadas por la Empresa. El contenido de esas reuniones se ha recogido en las oportunas actas.
- III. En el marco de las negociaciones mantenidas entre la parte empresarial y social, finalmente se ha alcanzado un **ACUERDO** sobre las causas productivas y organizativas y términos alegados por la Empresa en relación con la medida de suspensión temporal de contratos, dando por finalizado el período de consultas, a cuyos efectos se suscribe la presente **Acta de Acuerdo del Período de Consultas** para su presentación ante la Autoridad Laboral.

Se hace constar que el acuerdo ha sido aprobado por la mayoría de la PS, con el voto favorable de las secciones sindicales de CC.OO. y UGT, que representan: (i) por un lado, el 81,56% de los mandatos electorales existentes en centros con representación unitaria, considerando conjuntamente TTE y TES (y siendo de destacar que a dichos centros con representantes unitarios se encuentran adscritos el 97% de los empleados de TTE y TES); (ii) por otro lado, el 87,16% de los centros sin representación unitaria (a los que se encuentran adscritos 148 empleados de TTE y TES) que han delegado expresamente en dichos sindicatos su representación para la negociación.

D. Ignacio Mut Pasos
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. Jesús Martínez Carralero
D. Francisco Crisenti Pérez

El acuerdo no es firmado por el sindicato CGT y por la comisión designada del centro de Bilbao de TTE, que manifiestan su disconformidad con el mismo.

Habida cuenta los antecedentes expuestos, a continuación se reflejan los términos de los acuerdos alcanzados, con los que se da por finalizado con acuerdo el período de consultas:

ACUERDOS:

PRIMERO.- ALCANCE DE LA MEDIDA DE SUSPENSIÓN

1. Las suspensiones de contratos de trabajo se producen de conformidad con las causas productivas y organizativas previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores invocadas por la Empresa, reconociendo ambas partes la existencia y concurrencia de dichas causas legales.
2. Los trabajadores afectados por la medida de suspensión temporal son todos los empleados de TTE y TES, si bien la Empresa podrá aplicar la suspensión efectiva del contrato de trabajo sólo a aquellos trabajadores desasignados que hayan sido incluidos en la Comisión de Empleabilidad y hayan pasado por la misma sin éxito.

A este respecto, se entenderá que el empleado ha pasado por la Comisión de Empleabilidad sin éxito cuando, en el seno de la misma, no haya sido posible su recolocación en otro puesto/proyecto/servicio en los plazos previstos en las normas de funcionamiento de dicha Comisión de Empleabilidad.

Ambas partes establecen que no podrá haber más de 250 contratos de trabajo suspendidos simultáneamente en virtud del presente expediente.

SEGUNDO.- PERÍODO DE APLICACIÓN DE LA MEDIDA DE SUSPENSIÓN. CALENDARIOS

La medida de suspensión temporal de contratos de trabajo se aplicará durante el período de un año (365 días), a contar desde el día 6 de febrero de 2013 y hasta el 5 de febrero de 2014, ambos inclusive (en adelante, el “**Período de Aplicación**”).

Los calendarios de aplicación a las suspensiones de contratos serán los siguientes:

- (i) Empleados del Anexo I que a fecha de firma del presente Acuerdo hayan pasado por la Comisión de Empleabilidad sin éxito: la suspensión del contrato de trabajo se aplicará durante los 365 días del Período de Aplicación.
- (ii) Empleados del Anexo I que a fecha del presente Acuerdo no hayan pasado por la Comisión de Empleabilidad: la suspensión del contrato de trabajo podrá aplicarse tan pronto haya finalizado su paso por la Comisión de Empleabilidad sin éxito. En tal caso, la suspensión se aplicará de acuerdo con los criterios, supuestos y calendarios previstos en el Anexo II.
- (iii) Para el resto de empleados afectados no incluidos en el Anexo I: la medida de suspensión se aplicará de acuerdo con los criterios, supuestos y calendarios establecidos en el Anexo II. Los mismos calendarios serán de aplicación para los empleados del Anexo I que, habiendo sido reasignados, queden nuevamente desasignados a lo largo del Período de Aplicación y cumplan además lo establecido en el punto “2” del apartado “Primero”.

TERCERO.- CONDICIONES APLICABLES EN LAS SUSPENSIONES TEMPORALES DE CONTRATOS DE TRABAJO

Las medidas laborales que se exponen a continuación pretenden paliar y atenuar, en la medida de lo posible, el perjuicio social que la suspensión de contratos comporta, siendo tales medidas las siguientes:

3.1 Situaciones en las que no se aplicará la suspensión temporal del contrato de trabajo

Aun cuando se cumplan los criterios de designación definidos en el apartado Primero, la medida de suspensión no será aplicable a los trabajadores que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Trabajadores que tengan la condición legal de discapacitados.
- b) Trabajadores con 50 o más años de edad.
- c) Empleados con familia numerosa, siempre que el cónyuge no perciba rendimientos del trabajo o, aun percibiendo tales rendimientos, los mismos no superen el límite de 1,5 veces el IPREM bruto mensual (12 pagas) correspondiente al año 2013.

Para aplicar lo previsto en este apartado: (i) deberá existir relación de matrimonio o de pareja de hecho (inscrita esta última en el correspondiente registro); (ii) la situación de familia

D. Ignacio Mut Pasos
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. Jesús Martínez Carralero
D. Francisco Crisenti Pérez

numerosa deberá acreditarse documentalmente, mediante la aportación de certificado expedido por el organismo competente; (iii) los rendimientos de trabajo del cónyuge deberán acreditarse fehacientemente, aportando la documentación necesaria a tal fin.

Si en algún momento a lo largo del Período de Aplicación dejan de cumplirse o de acreditarse los requisitos anteriores, la Empresa podrá aplicar la suspensión del contrato de trabajo.

- d) Matrimonios o parejas de hecho inscritas en el correspondiente registro, cuando ambos cónyuges trabajen en TTE y/o TES: la Empresa no aplicará la medida de suspensión a los dos cónyuges de forma simultánea (aunque sí podrá hacerlo de forma sucesiva en el tiempo).

El cónyuge al que no se le aplicará la suspensión del contrato será aquel cuyo perfil profesional se ajuste en mayor medida a las necesidades de la Empresa, recayendo sobre la Comisión de Empleabilidad dicha elección.

- e) Trabajadoras embarazadas (presentando parte médico que acredite dicha situación).
- f) Empleados con una antigüedad en la Empresa inferior a un año que no hubieran generado el derecho a la prestación por desempleo por no tener cubierto el período mínimo de ocupación cotizada que exige el art. 210 LGSS (han de cumplirse ambas condiciones para que opere la exclusión, siendo necesario que el empleado acredite estar en este supuesto).

La anterior enumeración tiene carácter de *numerus clausus* y habrá de ser interpretada de forma restrictiva. Sólo las situaciones contempladas expresamente en este apartado podrán beneficiarse de estas exclusiones.

3.2 Situaciones especiales: IT, vacaciones y permisos retribuidos del art. 37.3 ET

Si al trabajador se le comunica su desasignación estando en situación de IT o mientras se encuentra de vacaciones o disfrutando de un permiso retribuido del art. 37.3 ET, quedará incluido en la Comisión de Empleabilidad una vez se reincorpore a la Empresa tras la finalización de la IT/vacaciones/permiso.

Por el contrario, si la situación de IT o el disfrute de las vacaciones o del permiso del art. 37.3 ET es posterior en el tiempo a la

comunicación de desasignación, ello no impedirá que el trabajador quede incluido en la Comisión de Empleabilidad, no paralizándose los plazos ni los trabajos de dicha Comisión durante tales situaciones. No obstante, una vez finalizada la IT/vacaciones/permiso, se establece un plazo de 15 días naturales, transcurrido el cual la Empresa podrá aplicar la medida de suspensión del contrato de trabajo.

3.3 Complemento indemnizatorio

Con el fin de compensar parcialmente la pérdida salarial que conlleva la medida de suspensión, la Empresa abonará un complemento indemnizatorio a los empleados a los que efectivamente aplique dicha suspensión.

Dicho complemento tiene naturaleza indemnizatoria a modo de mejora de la prestación pública de desempleo, por lo que para su percepción será imprescindible el previo reconocimiento de esta última, con la sola excepción del supuesto previsto en el apartado 3.11 siguiente.

Para el cálculo de este complemento indemnizatorio habrá de atenderse a las siguientes reglas y criterios:

- a) La Empresa aplicará un complemento indemnizatorio neto tal que, sumado a la prestación de desempleo neta (calculada según se dispone en el siguiente punto “d.1”), haga que lo percibido por cada empleado con contrato suspendido alcance un porcentaje determinado de su Salario Neto Anual fijo y en metálico (“SNA-FM”), según las tablas siguientes:

	Columna 1: Niveles de Salario Bruto Anual fijo y en metálico (SBA-FM)	Columna 2: Porcentajes de Salario Neto Anual fijo y en metálico (SNA-FM) durante la FASE 1	Columna 3: Porcentajes de Salario Neto Anual fijo y en metálico (SNA-FM) durante la FASE 2
1	17.000 € o menos	94,00%	89,00%
2	De 17.001 € a 19.000 €	94,00%	89,00%
3	De 19.001 € a 21.000 €	90,00%	85,00%
4	De 21.001 € a 23.000 €	90,00%	85,00%
5	De 23.001 € a 25.000 €	86,00%	81,00%
6	De 25.001 € a 27.000 €	84,00%	79,00%
7	De 27.001 € a 29.000 €	82,00%	77,00%
8	De 29.001 € a 31.000 €	80,00%	75,00%
9	De 31.001 € a 33.000 €	78,00%	73,00%
10	De 33.001 € a 35.000 €	76,00%	71,00%
11	De 35.001 € a 37.000 €	74,00%	69,00%
12	De 37.001 € a 39.000 €	72,00%	67,00%

D. Ignacio Mut Pasos
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. Jesús Martínez Carralero
D. Francisco Crisenti Pérez

	Columna 1: Niveles de Salario Bruto Anual fijo y en metálico (SBA-FM)	Columna 2: Porcentajes de Salario Neto Anual fijo y en metálico (SNA-FM) durante la FASE 1	Columna 3: Porcentajes de Salario Neto Anual fijo y en metálico (SNA-FM) durante la FASE 2
13	De 39.001 € a 41.000 €	70,00%	65,00%
14	De 41.001 € a 43.000 €	68,00%	63,00%

Para SBA-FM superiores a 43.000€: la base para el cálculo del complemento indemnizatorio se mantendrá invariable en 43.000€, aplicándose los porcentajes de la columna 2 y 3 sobre 43.000€ (i.e., para el exceso de SBA-FM sobre los 43.000€ el porcentaje de aplicación será de 0% en ambas Fases).

- b) Para determinar el nivel en que, dentro de la columna 1, se encuentra el empleado (niveles 1 a 14), se considerará su Salario Bruto Anual fijo y en metálico (“**SBA-FM**”), que será el resultante de considerar, exclusivamente, los siguientes conceptos de la nómina, en sus importes brutos y en el momento inmediatamente anterior a aplicársele al empleado la suspensión de su contrato (anualizando dichos importes):

TTE	TES
0001 Salario Base	5001 Sueldo
0026 Plus Convenio	5004 Trienios
0300 Antigüedad	0020 Complemento Garantizado
0020 Complemento Garantizado	0002 Complemento Absorbible
0017 Complemento NO Absorbible	
2022 PP Paga Extra	
0002 Complemento Absorbible	

- c) El Salario Neto Anual fijo y en metálico (“**SNA-FM**”) que se tendrá en cuenta a efectos del cálculo del complemento indemnizatorio será el resultante de considerar, exclusivamente, los siguientes conceptos de la nómina, en los importes netos (es decir, una vez aplicadas las retenciones y deducciones que legalmente procedan sobre el bruto) y en el momento inmediatamente anterior a aplicársele al empleado la suspensión de su contrato (anualizando dichos importes):

TTE	TES
0001 Salario Base	5001 Sueldo
0026 Plus Convenio	5004 Trienios
0300 Antigüedad	0020 Complemento Garantizado
0020 Complemento Garantizado	0002 Complemento Absorbible
0017 Complemento NO Absorbible	
2022 PP Paga Extra	
0002 Complemento Absorbible	

- d) Determinados los importes del SBA-FM y del SNA-FM, la cuantía del complemento indemnizatorio se calculará de la siguiente forma:
- d.1. A partir de la prestación por desempleo bruta que le corresponda al empleado en atención a su situación familiar, se calculará el importe neto de la misma aplicando: (i) un tipo de retención por IRPF fijo y estándar del 10%, que será el mismo para todos los empleados con contrato suspendido; (ii) los descuentos de Seguridad Social que procedan, a cargo del empleado.
 - d.2. El complemento indemnizatorio será la diferencia entre (i) el importe que resulte después de realizar las operaciones del párrafo anterior y (ii) el resultado de aplicar el porcentaje del SNA-FM que consta en las tablas del punto “a)” (es decir, el porcentaje que corresponda en atención a la Fase y al nivel de SBA-FM en que se encuentre el empleado).
- e) En la aplicación del complemento indemnizatorio se establecen dos fases, en función del tiempo acumulado que lleve el empleado con su contrato de trabajo suspendido.

La Fase 1 (y los porcentajes del SNA-FM de la columna 2) se aplicará durante los 6 primeros meses (ininterrumpidos o no) de suspensión del contrato de trabajo del empleado. Por su parte, la Fase 2 (y los porcentajes del SNA-FM de la columna 3), se aplicará una vez hayan transcurrido 6 meses (ininterrumpidos o no) de suspensión del contrato de trabajo del empleado.

Como excepciones a lo anterior se establecen las dos siguientes:

- Trabajador que, estando incluido en la Comisión de Empleabilidad, rechazara una oferta de recolocación de las previstas en la Fase B del Reglamento de dicha Comisión: se le aplicarán, para el cálculo del complemento indemnizatorio, los porcentajes previstos en la columna 3 durante todo el período de suspensión de su contrato de trabajo.
- Trabajador que estuviera con su contrato suspendido en virtud del presente expediente y que recibiera de la Empresa una oferta de recolocación que implicara alguno de los supuestos contemplados en la Fase B del Reglamento de la Comisión de Empleabilidad: la Empresa procederá a plantear dicha oferta en el seno de la Comisión de Empleabilidad y, en el caso de

D. Ignacio Mut Pasos
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. Jesús Martínez Carralero
D. Francisco Crisenti Pérez

- que la misma fuera rechazada por el trabajador, se le aplicarán, para el cálculo del complemento indemnizatorio, los porcentajes previstos en la columna 3 durante todo el período de suspensión de su contrato de trabajo que reste.

f) En las situaciones de reducción de jornada, el SBA-FM y el SNA-FM a considerar será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada.

Aquellos trabajadores cuya prestación por desempleo cubra o supere el porcentaje del SNA-FM que consta en la tabla del punto “a)” no percibirán complemento indemnizatorio alguno.

Durante la situación de suspensión, la Empresa aplicará al complemento indemnizatorio del empleado el tipo de retención del IRPF que conste en la nómina del mes natural anterior a aquel en el que se inicie la suspensión de su contrato. Dicho tipo de retención se mantendrá invariable durante la suspensión del contrato del empleado para el cálculo del complemento indemnizatorio bruto y neto.

3.4 Medidas de formación

Durante el Período de Aplicación de las medidas de suspensión, la Empresa ofrecerá a los empleados con contrato suspendido distintos cursos de formación en materias relacionadas con su actividad profesional, cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad.

Dichas acciones formativas serán articuladas a través de itinerarios formativos individuales, diseñados por el departamento de formación.

El trabajador que durante la suspensión temporal de su contrato realice algún curso de formación ajeno a la Empresa y distinto de los que esta última ofrezca, no será reincorporado y se le mantendrá con el contrato suspendido mientras realiza dicho curso, siempre que: (i) el curso haya sido aprobado en el seno de la Comisión de Seguimiento; y (ii) los horarios del curso sean incompatibles con la jornada laboral del empleado (debiendo el empleado acreditar documentalmente dichos horarios).

3.5 Anticipos mensuales

La Empresa anticipará el importe mensual de la prestación por desempleo que corresponda, siempre que el empleado hubiera solicitado dicha prestación al Servicio Público de Empleo competente y se le reconozca por este último el derecho a su percepción; y ello,

aun cuando dicho reconocimiento sea posterior a la activación del presente sistema de anticipos.

Los anticipos tendrán carácter mensual, por lo que el empleado interesado deberá formular mensualmente a la Empresa una solicitud en tal sentido.

El empleado vendrá obligado a reembolsar a la Empresa, en la cuenta bancaria que se facilite al efecto, la cantidad mensual anticipada por esta última, tan pronto el empleado reciba de la entidad gestora el ingreso de la prestación por desempleo del mes en cuestión. En caso de que el empleado no devuelva el anticipo en el plazo de los 10 días naturales siguientes a recibir el ingreso de la prestación por desempleo, la Empresa quedará facultada para descontar el importe que hubiera anticipado de cualesquiera cantidades que pudiera adeudar la Empresa al empleado.

El empleado asume la obligación de mantener a la Empresa informada sobre las fechas en que vaya recibiendo el ingreso de la prestación de desempleo por parte de la entidad gestora.

3.6 Vacaciones

Durante los días en que el contrato de trabajo se encuentre suspendido no se generarán vacaciones.

Las vacaciones que el trabajador hubiera generado antes de la suspensión de su contrato podrán ser disfrutadas una vez finalice dicha suspensión y el trabajador se reincorpore a la Empresa, aun cuando la reincorporación se produzca finalizado el año natural. La fecha concreta de disfrute se fijará de acuerdo con lo dispuesto en el art. 38.2 del Estatuto de los Trabajadores.

3.7 Antigüedad y pagas extraordinarias

El período de suspensión del contrato computará a efectos de antigüedad (tanto a efectos indemnizatorios como a efectos económicos).

Durante la situación de suspensión no se devengarán pagas extraordinarias.

3.8 Beneficios sociales

- a) Durante la situación de suspensión del contrato, el empleado mantendrá su dirección de correo electrónico, su código de usuario y su acceso a la intranet. A efectos de que se le pueda localizar y,

D. Ignacio Mut Pasos
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. Jesús Martínez Carralero
D. Francisco Crisenti Pérez

- b) en su caso, comunicar la posible reasignación, el empleado facilitará una dirección y un teléfono de contacto.
- c) Respecto a aquellos empleados a los que se les aplique la medida de suspensión y que tuvieran concedido un préstamo por parte de Tecnocom: la Empresa se compromete a negociar con el trabajador un plan específico de devolución del préstamo.
- d) Los empleados con contrato suspendido en virtud del presente expediente seguirán constanding en los censos electorales a efectos de elecciones sindicales.
- e) La suspensión del contrato de trabajo implica: (i) la suspensión de la participación del empleado en el plan de retribución flexible “Tecnocompensa” (el cual que dejará de aplicarse mientras se mantenga la suspensión), así como la cancelación de los productos que el empleado viniera disfrutando; (ii) la cancelación de la posibilidad de participar o acceder a dicho plan mientras se mantenga la situación de suspensión.

A pesar de lo anterior, a los empleados que disfrutaran de seguro médico en el ámbito de “Tecnocompensa” se les mantendrá activa su póliza de seguro médico, procediendo la Empresa a descontar el importe correspondiente al coste de dicho seguro (a elección del trabajador) de: (i) el neto de la nómina mensual o; (ii) de una sola vez, del importe neto de la liquidación de haberes salariales que se practique con motivo de la suspensión del contrato.

3.9 Excedencias

Los trabajadores a los que se les aplique la suspensión tendrán la posibilidad, si lo desean, de acogerse a una excedencia voluntaria previa solicitud al departamento correspondiente, con las siguientes características:

- La excedencia tendrá una duración mínima de 3 meses.
- El trabajador tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo, en el mismo centro en el que venía prestando sus servicios con anterioridad al inicio de la excedencia, sólo durante el Período de Aplicación de la medida de suspensión (definido en el Apartado Tercero). Más allá de dicho Período de Aplicación, la reserva será de un puesto de igual o similar categoría.

3.10 Reasignación del empleado

Si se consigue reasignar al trabajador con contrato suspendido a un nuevo proyecto/servicio/puesto en el seno de la Comisión de Empleabilidad, dejará de aplicársele la medida de suspensión de su contrato de trabajo desde la fecha de efectos de su reasignación o incorporación al nuevo puesto.

La Empresa se compromete a avisar al trabajador de dicha reasignación con una antelación mínima de 5 días hábiles (considerando el sábado como hábil) a la fecha de efectos.

Con el fin de que la reasignación responda a criterios de estabilidad, y para facilitar igualmente la gestión del colectivo de desasignados, la reasignación del personal con contrato suspendido en virtud del presente expediente deberá tener una duración mínima de 30 días naturales. En caso de que dicha duración fuera inferior, quedará descartada la reasignación y el empleado permanecerá con el contrato suspendido.

Salvo que el empleado se encontrara en IT o en una situación extraordinaria debidamente acreditada, la negativa a la reincorporación a un puesto de trabajo que no implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en la fecha prevista, dará lugar a la extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador.

3.11 Complemento indemnizatorio a empleados con contrato suspendido que no soliciten la prestación por desempleo

El empleado al que se le aplique la medida de suspensión temporal del contrato y no solicite a los Servicios Públicos de Empleo la percepción de la prestación por desempleo, únicamente percibirá el importe teórico del complemento indemnizatorio (calculado según el apartado 3.3) que le hubiese correspondido de haberla solicitado.

3.12 Importe indemnizatorio especial

Este importe será aplicable, única y exclusivamente, respecto a aquellos empleados que en el transcurso de la suspensión de su contrato de trabajo consuman la totalidad de su prestación por desempleo, debiendo acreditar el empleado dicha circunstancia ante la Empresa.

De producirse este supuesto, la Empresa abonará un importe indemnizatorio especial por el tiempo en que el empleado continúe con el contrato suspendido, que será equivalente al importe neto de la

D. Ignacio Mut Pasos
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. Jesús Martínez Carralero
D. Francisco Crisenti Pérez

prestación por desempleo, calculada según lo indicado en el apartado 3.3, más el complemento indemnizatorio previsto igualmente en el apartado 3.3.

CUARTO.- GARANTÍAS PARA LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Para el caso de que la medida de suspensión se aplique a algún empleado que tenga la condición de representante de los trabajadores, y con el fin de asegurar la presencia de todas las organizaciones sindicales en los órganos de representación unitaria, se establece que:

- La medida de suspensión sólo podrá aplicarse a un máximo de 5 representantes unitarios por cada organización sindical que tenga presencia en los órganos de representación unitaria de TTE y TES.

La aplicación de la medida de suspensión no podrá dar lugar a que los miembros del órgano de representación unitaria del concreto centro de trabajo queden por debajo del 70% del total de representantes de dicho centro, ni podrá implicar que cualquiera de los sindicatos presentes en dicho órgano de representación deje de tener representantes en el mismo.

Asimismo, en caso de que algún representante de los trabajadores viera su contrato suspendido en virtud del presente expediente, se aplicarán las siguientes garantías:

- Posibilidad de acudir, en los casos en que sean convocados, a los plenos de los comités de empresa y secciones sindicales a los que pertenezcan.
- Presentarse como candidatos a las elecciones sindicales que tengan lugar en su centro de trabajo.

En el caso de que las horas sindicales del representante con el contrato de trabajo suspendido se encuentren incluidas dentro de una bolsa de horas de crédito horario sindical, éstas se mantendrán dentro de la bolsa durante el tiempo en que dure la suspensión del contrato de trabajo de dicho empleado.

QUINTO.- COMPENSACIÓN POR EL DESEMPLEO CONSUMIDO

El trabajador que, dentro de los dos años siguientes a la finalización de la suspensión de su contrato de trabajo, vea extinguida su relación laboral por despido objetivo, individual o colectivo, o despido disciplinario reconocido por la Empresa como improcedente en conciliación, percibirá de la Empresa una cantidad equivalente a la prestación por desempleo que el SPEE le haya abonado efectivamente durante la situación de suspensión. Sobre la cantidad

a abonar, la Empresa practicará las retenciones y deducciones que legalmente procedan.

Será requisito *sine qua non* para el abono de esta cantidad que el trabajador justifique su permanencia en el desempleo y los importes que ha percibido de la entidad gestora de la prestación.

SEXTO.- COMISIÓN DE EMPLEABILIDAD

La Comisión de Empleabilidad, creada en el seno de la negociación del Primer Convenio Colectivo Interprovincial de TecnoCom mediante Acta de fecha 12 de noviembre de 2012, constituye el vehículo idóneo para canalizar la situación de los desasignados y buscar medidas alternativas de recolocación o empleabilidad, con carácter previo a la aplicación por parte de la Empresa de la medida de suspensión temporal del contrato de trabajo.

Dicha Comisión está formada actualmente por la empresa y los sindicatos UGT y CCOO, si bien está abierta a la participación de CGT en la medida en que dicho sindicato apruebe el acuerdo de empleabilidad suscrito en fecha 12 de noviembre de 2012 y el Reglamento de la Comisión de Empleabilidad, que regulan el funcionamiento de la misma.

Todos los contratos de trabajo, con carácter previo a su formalización, deberán pasar por la Comisión de Empleabilidad para que la misma verifique que ningún afectado por las medidas de suspensión reúne los requisitos para cubrir dicho puesto/vacante. En el caso de que haya algún trabajador con contrato suspendido en virtud del presente expediente que reúna todos los requisitos necesarios para la cobertura idónea del referido puesto, la Empresa tendrá la opción de: (i) formalizar la contratación propuesta, en cuyo caso tendrá la obligación de dejar de aplicar la suspensión al trabajador que se haya considerado apto para la cobertura del puesto o (ii) que la vacante sea cubierta por el trabajador que se haya considerado apto para la cobertura de dicho puesto.

La Empresa notificará a la Comisión de Empleabilidad los perfiles del personal subcontratado.

SÉPTIMO.- GARANTÍAS PARA EL EMPLEO

- a) Durante el Período de Aplicación que se detalla en el Apartado Tercero (365 días a contar desde el 6 de febrero de 2013), la Empresa se compromete a no realizar despidos colectivos del art. 51 ET en TTE y TES basados en las mismas causas organizativas y productivas en las que se fundamenta la presente suspensión colectiva de contratos de trabajo.

D. Ignacio Mut Pasos
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. Jesús Martínez Carralero
D. Francisco Crisenti Pérez

b) En caso de que al trabajador se le hubiera suspendido su contrato de trabajo al amparo del presente expediente, la Empresa se compromete a no extinguir su relación laboral por despido objetivo (individual o colectivo), o despido disciplinario reconocido por la Empresa como improcedente, durante un determinado período de tiempo en función de la duración de la suspensión, según la siguiente escala:

Duración de la suspensión del contrato de trabajo	Duración de la garantía
De 1 a 3 meses	3 meses
De 4 a 6 meses	6 meses
De 7 a 9 meses	9 meses
Más de 9 meses	12 meses

Estos períodos de garantía empezarán a contar a partir de la fecha en la que hubiera finalizado la suspensión (o la última de las suspensiones) del concreto contrato de trabajo del empleado.

OCTAVO.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

El control y seguimiento de la aplicación de los presentes acuerdos se realizará a través de una Comisión de Seguimiento, que tendrá la siguiente composición

: (i) por la PS: cinco miembros, que se distribuirán en atención a la representatividad de cada organización sindical que haya aprobado y firmado la presente Acta de Acuerdo; (ii) por la PE: cinco miembros. A las reuniones podrán acudir las partes con los asesores que estimen convenientes.

Será competencia de la Comisión de Seguimiento la búsqueda de soluciones concretas para atender las incidencias que se produzcan, si estas no estuviesen contempladas en los acuerdos alcanzados y, en concreto:

- La interpretación del contenido de los acuerdos.
- El establecimiento de soluciones concretas de los problemas que pudieran derivarse de la aplicación de las medidas laborales establecidas.
- Verificar el cumplimiento de los criterios de aplicación establecidos en los presentes acuerdos.

Se programará una reunión de la Comisión de Seguimiento antes del 6 de febrero de 2013, en la que se fijará el calendario de reuniones de la misma.

En dicha reunión se analizará y revisará el listado del Anexo I, a efectos de aplicar lo dispuesto en los presentes acuerdos.

Los despidos disciplinarios que la Empresa realice durante el Período de Aplicación serán informados y justificados a la Comisión de Seguimiento con una antelación razonable.

NOVENO.- COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL

Las partes convienen dar traslado de la presente Acta Final de Acuerdo del Período de Consultas a la Autoridad Laboral, a los efectos de lo previsto en el art. 47 del Estatuto de los Trabajadores, dando traslado al Servicio Público de Empleo y a la Inspección de Trabajo.

En prueba de conformidad con lo anteriormente expuesto, las partes firman la presente Acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

D. Ignacio Mut Pasos
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. Jesús Martínez Carralero
D. Francisco Crisenti Pérez

ANEXO II

Calendarios

Para facilitar la gestión del colectivo de empleados desasignados, **la suspensión del contrato de trabajo sólo podrá iniciarse con efectos del día 1 ó 16 de cada mes natural.**

Teniendo en cuenta lo anterior, los calendarios que serán de aplicación a aquellos trabajadores que **queden en situación de desasignación y cumplan lo previsto en el punto “2” del Apartado “Primero”** del presente Acta de Acuerdo, serán los siguientes:

0. Empleados desasignados que finalicen su paso por la Comisión de Empleabilidad **entre el 1 y el 15 de febrero de 2013**: suspensión del contrato de trabajo, comenzando el día 16 de febrero de 2013 y terminando en la fecha de finalización del Período de Aplicación.
1. Empleados desasignados que finalicen su paso por la Comisión de Empleabilidad **entre el 16 y el 28 de febrero de 2013**: suspensión del contrato de trabajo, comenzando el día 1 de marzo de 2013 y terminando en la fecha de finalización del Período de Aplicación.
2. Empleados desasignados que finalicen su paso por la Comisión de Empleabilidad **entre el 1 y el 15 de marzo de 2013**: suspensión del contrato de trabajo, comenzando el día 16 de marzo de 2013 y terminando en la fecha de finalización del Período de Aplicación.
3. Empleados desasignados que finalicen su paso por la Comisión de Empleabilidad **entre el 16 y el 31 de marzo de 2013**: suspensión del contrato de trabajo, comenzando el día 1 de abril de 2013 y terminando en la fecha de finalización del Período de Aplicación.
4. Empleados desasignados que finalicen su paso por la Comisión de Empleabilidad **entre el 1 y el 15 de abril de 2013**: suspensión del contrato de trabajo, comenzando el día 16 de abril de 2013 y terminando en la fecha de finalización del Período de Aplicación.
5. Empleados desasignados que finalicen su paso por la Comisión de Empleabilidad **entre el 16 y el 30 de abril de 2013**: suspensión del contrato de trabajo, comenzando el día 1 de mayo de 2013 y terminando en la fecha de finalización del Período de Aplicación.
6. Empleados desasignados que finalicen su paso por la Comisión de Empleabilidad **entre el 1 y el 15 de mayo de 2013**: suspensión del

D. Ignacio Mut Pasos
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. Jesús Martínez Carralero
D. Francisco Crisenti Pérez

7. contrato de trabajo, comenzando el día 16 de mayo de 2013 y terminando en la fecha de finalización del Período de Aplicación.
8. Empleados desasignados que finalicen su paso por la Comisión de Empleabilidad **entre el 16 y el 31 de mayo de 2013**: suspensión del contrato de trabajo, comenzando el día 1 de junio de 2013 y terminando en la fecha de finalización del Período de Aplicación.
9. Empleados desasignados que finalicen su paso por la Comisión de Empleabilidad **entre el 1 y el 15 de junio de 2013**: suspensión del contrato de trabajo, comenzando el día 16 de junio de 2013 y terminando en la fecha de finalización del Período de Aplicación.
10. Empleados desasignados que finalicen su paso por la Comisión de Empleabilidad **entre el 16 y el 30 de junio de 2013**: suspensión del contrato de trabajo, comenzando el día 1 de julio de 2013 y terminando en la fecha de finalización del Período de Aplicación.
11. Empleados desasignados que finalicen su paso por la Comisión de Empleabilidad **entre el 1 y el 15 de julio de 2013**: suspensión del contrato de trabajo, comenzando el día 16 de julio de 2013 y terminando en la fecha de finalización del Período de Aplicación.
12. Empleados desasignados que finalicen su paso por la Comisión de Empleabilidad **entre el 16 y el 31 de julio de 2013**: suspensión del contrato de trabajo, comenzando el día 1 de agosto de 2013 y terminando en la fecha de finalización del Período de Aplicación.
13. Empleados desasignados que finalicen su paso por la Comisión de Empleabilidad **entre el 1 y el 15 de agosto de 2013**: suspensión del contrato de trabajo, comenzando el día 16 de agosto de 2013 y terminando en la fecha de finalización del Período de Aplicación.
14. Empleados desasignados que finalicen su paso por la Comisión de Empleabilidad **entre el 16 y el 31 de agosto de 2013**: suspensión del contrato de trabajo, comenzando el día 1 de septiembre de 2013 y terminando en la fecha de finalización del Período de Aplicación.
15. Empleados desasignados que finalicen su paso por la Comisión de Empleabilidad **entre el 1 y el 15 de septiembre de 2013**: suspensión del contrato de trabajo, comenzando el día 16 de septiembre de 2013 y terminando en la fecha de finalización del Período de Aplicación.
16. Empleados desasignados que finalicen su paso por la Comisión de Empleabilidad **entre el 16 y el 30 de septiembre de 2013**: suspensión del contrato de trabajo, comenzando el día 1 de octubre

de 2013 y terminando en la fecha de finalización del Período de Aplicación.

17. Empleados desasignados que finalicen su paso por la Comisión de Empleabilidad **entre el 1 y el 15 de octubre de 2013**: suspensión del contrato de trabajo, comenzando el día 16 de octubre de 2013 y terminando en la fecha de finalización del Período de Aplicación.
18. Empleados desasignados que finalicen su paso por la Comisión de Empleabilidad **entre el 16 y el 31 de octubre de 2013**: suspensión del contrato de trabajo, comenzando el día 1 de noviembre de 2013 y terminando en la fecha de finalización del Período de Aplicación.
19. Empleados desasignados que finalicen su paso por la Comisión de Empleabilidad **entre el 1 y el 15 de noviembre de 2013**: suspensión del contrato de trabajo, comenzando el día 16 de noviembre de 2013 y terminando en la fecha de finalización del Período de Aplicación.
20. Empleados desasignados que finalicen su paso por la Comisión de Empleabilidad **entre el 16 y el 30 de noviembre de 2013**: suspensión del contrato de trabajo, comenzando el día 1 de diciembre de 2013 y terminando en la fecha de finalización del Período de Aplicación.
21. Empleados desasignados que finalicen su paso por la Comisión de Empleabilidad **entre el 1 y el 15 de diciembre de 2013**: suspensión del contrato de trabajo, comenzando el día 16 de diciembre de 2013 y terminando en la fecha de finalización del Período de Aplicación.
22. Empleados desasignados que finalicen su paso por la Comisión de Empleabilidad **entre el 16 y el 31 de diciembre de 2013**: suspensión del contrato de trabajo, comenzando el día 1 de enero de 2014 y terminando en la fecha de finalización del Período de Aplicación.
23. Empleados desasignados que finalicen su paso por la Comisión de Empleabilidad **entre el 1 y el 15 de enero de 2014**: suspensión del contrato de trabajo, comenzando el día 16 de enero de 2014 y terminando en la fecha de finalización del Período de Aplicación.
24. Empleados desasignados que finalicen su paso por la Comisión de Empleabilidad **entre el 16 y el 31 de enero de 2014**: suspensión del contrato de trabajo, comenzando el día 1 de febrero de 2014 y terminando en la fecha de finalización del Período de Aplicación.

D. Ignacio Mut Pasos
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. Jesús Martínez Carralero
D. Francisco Crisenti Pérez

Estos calendarios no aplican a aquellos empleados que consten en el listado del Anexo I y que, a fecha de la presente Acta, ya hayan pasado por la Comisión de Empleabilidad sin éxito.