

**ACTA DE FINALIZACIÓN CON ACUERDO DEL PERIODO DE
CONSULTAS DEL EXPEDIENTE DE TECNOCOM ESPAÑA
SOLUTIONS, S.L. Y TECNOCOM TELECOMUNICACIONES Y
ENERGÍA, S.A. (GRUPO TECNOCOM).**

En Madrid, a 15 de Enero de 2014

REUNIDOS

Por la Representación empresarial:

D. Ignacio Mut Pasos
D. Francisco Tomás Gutiérrez Lorenzo
D. José Manuel San Segundo Gonzalo

Por la representación de los trabajadores.

D. Jordi Perez Domínguez (CC.OO)
D. Jose Javier Valiente Rodriguez (CC.OO)
D. Jose Luis García Aguado (CC.OO)
D. Francisco Javier De la Torre Pertegal (CC.OO)
D. Julián Avilés Bueno (CC.OO)
D. Francisco Javier Fernández García (CC.OO)
D^a María del Carmen Perez Martínez (CC.OO)
D^a. Ana María Méndez León (CC.OO)
D. Jesús Martínez Carralero. (UGT)
D. Francisco Crisenti Pérez (UGT)
D. Jordi Escribano Bellido (UGT)

Se reconocen las partes mutuamente la capacidad legal necesaria para la conclusión del presente **ACUERDO DE FINALIZACIÓN DEL PERÍODO DE CONSULTAS** de despido colectivo, suspensiones de contratos, traslados, modificación de condiciones de trabajo e inaplicación de convenio colectivo, al amparo de los artículos 51, 47, 40, 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con los siguientes

ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 16 de diciembre de 2013 se inició el periodo de consultas entre la empresa y la representación de los trabajadores que ostentan la interlocución social con la entidad y la mayoría de la representación en los comités de empresa y delegados de personal y acordaron su intervención como interlocutores, de conformidad con lo dispuesto en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, mediante la entrega a la representación de los trabajadores de la documentación legalmente exigida y la constitución formal de la comisión negociadora, tal como consta en el acta de inicio del periodo de consultas. Se han celebrado dentro del periodo de consultas reuniones los días 16 y 27 de diciembre de 2013 y 3, 9, 13 y 15 de enero de 2014.

Tras el desarrollo de este proceso de negociación, el número de afectados por el presente procedimiento de despido colectivo inicialmente propuesto por la empresa en 243 se ha reducido hasta 211, mediante la aplicación de las medidas alternativas de flexibilidad interna que se contemplan en el presente acuerdo.

Segundo.- Que han quedado acreditadas las circunstancias económicas, productivas y organizativas en los términos de la Memoria e Informe Técnico, por lo que las partes consideran necesaria la adopción de medidas estructurales y coyunturales de reestructuración.

Tercero.- Las partes han negociado conforme a las reglas de la buena fe, con intercambio efectivo de propuestas y discusión sobre las causas motivadoras del proceso de reestructuración, hasta alcanzar el presente Acuerdo.

Cuarto.- Adicionalmente, se han acordado medidas de modificación de condiciones de trabajo e inaplicación del convenio colectivo con el fin de mejorar la competitividad y la

viabilidad de la empresa. A tal efecto, las partes entienden que el presente periodo de consultas tiene plena validez y eficacia para dar cumplimiento a lo previsto en los artículos 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Quinto.- Suscriben el presente Acuerdo los representantes sindicales de CCOO y UGT, en número de once miembros, que suponen un 84,6% del total de la representación en el conjunto de las empresas afectadas.

En virtud de ello,

ACUERDAN

I. MEDIDAS DE EXTINCIÓN DE CONTRATO.

El número máximo de trabajadores afectados por el despido colectivo será de 211 empleados, cuya relación nominal se adjunta como anexo I. Los criterios de selección para la identificación del colectivo de trabajadores afectados son los siguientes:

- Trabajadores que actualmente se encuentran desasignados, incluidos dentro de la Comisión de Empleabilidad.
- Trabajadores que pasarán a estar desasignados antes del 1 de febrero del 2014 como consecuencia de la terminación del proyecto al que están asignados y que previsiblemente no van a poder ser asignados a ningún otro.

El plazo de ejecución de las medidas en el presente acuerdo, salvo cuando se establezca expresamente otra cosa, se extenderá hasta el 30 de septiembre de 2014.

A) BAJAS INDEMNIZADAS

Primero.- Podrán proponer su adhesión a la medida de baja indemnizada los empleados relacionados en el anexo I en los plazos, términos y condiciones establecidos en el presente acuerdo.

Segundo.- Las peticiones de adscripción a la baja indemnizada podrán formularse por los empleados en los siguientes plazos y situaciones:

- a) Durante los quince días naturales siguientes a la firma del acuerdo de finalización del periodo de consultas.
- b) En el periodo comprendido entre el 1 y el 7 de marzo de 2014, ambos inclusive. En dicho periodo únicamente podrán proponer su adscripción a la medida de baja indemnizada los trabajadores que se relacionan en anexo 2, que son aquellos cuya desasignación es posterior al 15 de diciembre de 2013.
- c) En el periodo comprendido entre el 19 y el 23 de mayo de 2014, ambos inclusive.

En todos los supuestos anteriores le corresponderá a la entidad la determinación de la fecha de extinción del contrato.

Tercero.- La indemnización que tendrá derecho a percibir los empleados que se adscriban a la medida de baja indemnizada será la siguiente:

- a) Para los que se adhieren al plazo de quince días señalado en el apartado segundo. a) anterior, se abonará una indemnización de treinta días del salario regulador por año de servicio con el límite de 18 mensualidades.

En el caso de los trabajadores que hayan visto suspendido su contrato de trabajo en aplicación del acuerdo de 23 de enero de 2013 y a los que resultara de aplicación la garantía prevista en el apartado quinto, devolución de prestaciones de desempleo descontando la reposición de la prestación realizada por el servicio público de empleo, y apartado séptimo de dicho acuerdo, se abonará, adicionalmente, una prima indemnizatoria adicional equivalente al 100% del salario neto que hubiera percibido durante el periodo de aplicación de la citada garantía, tomando como salario neto computable a efectos de cálculo el percibido en la nómina inmediatamente anterior a su entrada en suspensión.

- b) Para los que se adhieran en el periodo comprendido entre el 1 y el 7 de marzo de 2014 a que se refiere el apartado segundo. b) anterior, se abonará

una indemnización de treinta días de salario regulador por año de servicio con el límite de 18 mensualidades, descontando de dicho importe el correspondiente a dos mensualidades del salario regulador.

- c) Para los que se adhieren en el periodo comprendido entre el 19 al 23 de mayo de 2014 a que se refiere el apartado segundo c) anterior, se abonará una indemnización de 25 días del salario regulador por año de servicio con el límite de 12 mensualidades.

En el caso de los trabajadores que hayan visto suspendido su contrato de trabajo en aplicación del acuerdo de 23 de enero de 2013 y a los que resultara de aplicación la garantía prevista en el apartado quinto, devolución de prestaciones de desempleo descontando la reposición de la prestación realizada por el servicio público de empleo, y apartado séptimo de dicho acuerdo, se abonará, adicionalmente, una prima indemnizatoria adicional equivalente al 100% del salario neto que hubiera percibido durante el periodo de aplicación de la citada garantía, tomando como salario neto computable a efectos de cálculo el percibido en la nómina inmediatamente anterior a su entrada en suspensión descontando cuatros meses.

Cuarto.- En todo caso, la determinación de la fecha de extinción del contrato corresponderá a la empresa.

Quinto.- Los trabajadores afectados inicialmente por la medida de extinción del contrato a que se refiere el apartado primero que no se adscriban voluntariamente a la medida de baja indemnizada en el plazo de quince días siguientes a la firma del presente acuerdo estarán afectados por la medida de suspensión de contrato en los términos y condiciones que se regulan en el Capítulo II del presente acuerdo.

B) EXTINCIONES FORZOSAS

Primero.- Una vez finalizados los periodos de adscripción voluntaria regulados en el apartado anterior y finalizado el periodo de suspensión de contrato regulado en el Capítulo II, y si el número de extinciones de contrato no alcanza

el número de 175 trabajadores, la empresa podrá extinguir el contrato por designación, iniciando dicho proceso por los empleados que tengan mayor antigüedad como desasignado, necesario para alcanzar dicho número. A tal efecto, se descontarán del número de 175 empleados señalados aquellos que hayan aceptado la medida de movilidad geográfica, la medida de reducción salarial definitiva indemnizada proporcionalmente, propuesta por la Comisión de Empleabilidad, aquellos que hayan sido recolocados internamente durante al menos un periodo ininterrumpido de tres semanas y los empleados adheridos voluntariamente a las medidas extintivas establecidas en este acuerdo.

Segundo.- No podrán ser afectados por la extinción forzosa del contrato los siguientes empleados:

- a) Trabajadores que tengan la condición legal de discapacitados.
- b) Empleados con familia numerosa. 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 numerosa deberá acreditarse documentalmente, mediante la aportación de certificado expedido por el organismo competente.
- c) 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 extinción 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 extinción 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.

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.

Tercero.- La indemnización en este caso será de 22 días del salario regulador por año de servicio con el tope de 12 mensualidades.

En el caso de los trabajadores que hayan visto suspendido su contrato de trabajo en aplicación del acuerdo de 23 de enero de 2013 y a los que resultara de aplicación la garantía prevista en el apartado quinto, devolución de prestaciones de desempleo

descontando la reposición de la prestación realizada por el servicio público de empleo, y apartado séptimo de dicho acuerdo, se abonará, adicionalmente, una prima indemnizatoria adicional equivalente al 100% del salario neto que hubiera percibido durante el periodo de aplicación de la citada garantía, tomando como salario neto computable a efectos de cálculo el percibido en la nómina inmediatamente anterior a su entrada en suspensión descontando ocho meses.

C) DISPOSICIONES COMUNES A LOS APARTADOS A) y B)

Primera.- Se entenderá por salario regulador el salario anual fijo en metálico que corresponda en la fecha de extinción del contrato.

Segunda.- En ningún caso la indemnización por extinción de contrato derivada del presente acuerdo podrá ser inferior a veintidós días de salario por año de servicio con el límite de doce mensualidades.

Tercero.- Las indemnizaciones que resulten como consecuencia de las adhesiones a las bajas indemnizadas se abonaran en dos tramos. El primero por el importe correspondiente a la indemnización legal de veinte días por año de servicio con el límite de doce mensualidades y el segundo por la diferencia entre ésta y la que resulta del acuerdo y que se hará efectiva en el plazo de tres meses a contar desde la fecha de la efectiva extinción del contrato.

II. MEDIDAS DE SUSPENSIONES DE CONTRATO

Primero.- Con el fin de minimizar el impacto sobre el empleo del presente expediente de despido colectivo y reducir el número de extinciones de contrato inicialmente previstas, la entidad podrá suspender el contrato de trabajo de hasta 263 trabajadores, relacionados nominalmente en el anexo III que se adjunta, no pudiendo estar en esta medida más de 220 personas de forma simultánea. Estarán excluidos de la medida de suspensión de contrato los trabajadores que se hayan acogido a la baja indemnizada en los quince días siguientes a la firma del presente acuerdo.

Los trabajadores incluidos en el anexo III que a la fecha del presente acuerdo lleven desasignados dos meses o más estarán en situación de suspensión de contrato desde el 6 de febrero hasta el 15 de septiembre de 2014. Aquellos que lleven menos de dos meses desasignados a la fecha del presente acuerdo estarán en situación de suspensión de contrato desde el 1 de marzo hasta el 15 de septiembre de 2014. En todo caso, la suspensión de contrato finalizará antes del 15 de septiembre en el caso de los trabajadores que se acojan a la medida de extinción del contrato en los periodos señalados en los apartados b) y c) del punto segundo del capítulo I del presente acuerdo y en el supuesto de que sea recolocado.

Segundo.- Durante la suspensión de contrato el trabajador tendrá derecho a percibir la prestación de desempleo que legalmente corresponda. Adicionalmente, y con carácter de mejora voluntaria de dicha prestación, los trabajadores que lleven menos de 4 meses desasignados a la fecha de firma del presente acuerdo, percibirán desde el inicio del periodo de suspensión del contrato y hasta la fecha en que hayan transcurrido cuatro de meses desde la fecha de desasignación, una cuantía mensual de acuerdo a lo siguiente:

- 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
1	17.000 € o menos	94,00%
2	De 17.001 € a 19.000 €	94,00%
3	De 19.001 € a 21.000 €	90,00%
4	De 21.001 € a 23.000 €	90,00%
5	De 23.001 € a 25.000 €	86,00%
6	De 25.001 € a 27.000 €	84,00%
7	De 27.001 € a 29.000 €	82,00%
8	De 29.001 € a 31.000 €	80,00%

	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
9	De 31.001 € a 33.000 €	78,00%
10	De 33.001 € a 35.000 €	76,00%
11	De 35.001 € a 37.000 €	74,00%
12	De 37.001 € a 39.000 €	72,00%
13	De 39.001 € a 41.000 €	70,00%
14	De 41.001 € a 43.000 €	68,00%

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

Tercero.- A la finalización del periodo de suspensión, el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a la empresa, sin perjuicio en su caso de lo establecido en el apartado B) del Capítulo I del presente acuerdo.

Cuarto.- Durante el período de suspensión se promoverán acciones vinculadas a la actividad profesional para aumentar la polivalencia o incrementar su empleabilidad.

Quinto.- No podrán ser afectados por la medida de suspensión del contrato los siguientes empleados:

- a) Trabajadores que tengan la condición legal de discapacitados.
- b) Empleados con familia numerosa. 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 numerosa deberá acreditarse documentalmente, mediante la aportación de certificado expedido por el organismo competente.
- c) 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.

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.

III. MEDIDAS DE MOVILIDAD GEOGRÁFICA

La empresa podrá ofrecer a algunos trabajadores de los afectados por la medida de extinción forzosa del contrato un puesto de trabajo que implique movilidad geográfica nacional o transnacional. En tal caso, si el trabajador acepta el traslado como alternativa a la extinción del contrato, tendrá derecho a percibir las compensaciones por traslado legalmente previstas.

IV. MEDIDAS DE AHORRO DE COSTES Y PRODUCTIVIDAD

Al amparo de lo dispuesto en los artículos 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerdan las siguientes medidas que se aplicarán durante los años 2014 y 2015:

- A) Los trabajadores que no tengan horas de libre disposición y/o días adicionales de vacaciones verán incrementada su jornada anual en siete horas efectivas, equivalentes a 12 horas de jornada ordinaria, que se incorporarán a una bolsa cuya distribución corresponderá a la empresa a lo largo del año
- B) Los trabajadores que, por aplicación de norma colectiva, laudo o pacto individual tengan derecho a disfrutar de una bolsa de horas de libre disposición y/o días adicionales de vacaciones respecto de la jornada ordinaria establecida en el convenio colectivo de grupo, verán disminuida la misma en 12 horas anuales.
- C) En todo caso, no tendrán derecho a disfrutar de bolsa de horas de libre disposición y/o días adicionales de vacaciones los trabajadores cuya jornada realizada en cliente sea inferior a 1735 horas.
- D) Las vacaciones anuales no podrán fraccionarse en más de tres periodos dentro del año. La empresa podrá establecer, cuando el puesto de trabajo lo permita, que el 75% de su duración total se disfrute en verano (del 15 de junio al 15 de septiembre, Navidad (del 23 de diciembre al 6 de enero) y Semana Santa (los días laborables de la misma). La empresa podrá fijar hasta cinco días de las vacaciones anuales en periodos coincidentes con tiempo de desasignación entre la finalización de un proyecto y el inicio de otro. Si una vez iniciado el periodo de disfrute de vacaciones el trabajador tuviera que prestar servicios, verá compensadas las mismas con el equivalente a 1,1 por cada día no

disfrutado, además de compensarle los gastos en que pueda incurrir como consecuencia de tal circunstancia debidamente justificados.

En la Comisión de Seguimiento de este acuerdo se establecerán los mecanismos de aprobación y planificación de las vacaciones.

V. **OTRAS DISPOSICIONES**

Primera.- Con la finalidad de asegurar la presencia de los sindicatos en los órganos de representación unitaria en los que han obtenido representación, se establece que la medida de suspensión de contrato:

- Sólo podrá afectar a un máximo de cuatro representantes legales por cada uno de las organizaciones sindicales que tengan presencia en los órganos de representación unitaria de TTE y TES. Esta cifra se disminuirá en función de las adhesiones a las extinciones voluntarias de representantes legales del mismo sindicato.
- No podrá suponer que el número de miembros del órgano de representación unitaria quede por debajo del 70% del total ni implicar que cualquiera de las organizaciones sindicales con presencia en dicho órgano dejen de tener un representante en el mismo.
- Los posibles afectados podrán asistir a las reuniones a las que sean convocados por el comité de empresa y/o la sección sindical al que pertenezcan.
- En el caso de que las horas sindicales del representante legal 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.

Segunda.- El presente acuerdo y durante su aplicación, en cuanto a la aplicación del Reglamento de la Comisión de Empleabilidad, deja sin efecto los apartados que se indican a continuación:

- Adopción de medidas de actuación
- Los periodos de incapacidad temporal y vacaciones computan como periodo efectivo de desasignación.

Tercero.- La entidad se compromete a no aplicar sin acuerdo previo medidas adicionales de carácter colectivo, de las contempladas en los artículos 47, 51 y 82.3 del ET a las previstas en el presente acuerdo hasta el 30 de septiembre de 2014. Se compromete, también, a no realizar despidos objetivos durante el mismo período y por las mismas causas contempladas en el acuerdo.

VI. PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA

Primero.- Las personas afectadas por cualquiera de las medidas extintivas de contrato previstas en el presente Acuerdo podrán incorporarse al Plan de Recolocación externa, aportado en la fecha de inicio del período de consultas, por un periodo de seis meses.

Segundo.- Dicho Plan cumple los requisitos exigidos en el artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre.

VII. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Primero.- Las partes firmantes se comprometen a constituir una Comisión de Seguimiento para la interpretación, aplicación e información sobre todos los aspectos contenidos en el presente acuerdo, así como para el seguimiento sobre el funcionamiento y resultados del plan de recolocación.

Segundo.- La Comisión de Seguimiento estará integrada por representantes de las Secciones Sindicales firmantes, en proporción a su representatividad, y de la Entidad.

Tercera.- Se facilitará a dicha Comisión toda la información relativa al cumplimiento de los pactos regulados en el presente acuerdo.

VIII. DEROGACIÓN ACUERDOS COLECTIVOS ANTERIORES.

Se deroga expresamente el acuerdo colectivo de fecha 23 de enero de 2013, sin perjuicio del mantenimiento hasta la finalización de las suspensiones de contratos en él establecidas así como cualquier otro pacto que contradiga lo dispuesto en este Acuerdo.

Y en prueba de conformidad, firman el presente Acta todas las partes arriba indicadas en el lugar y fechas reseñados al inicio, dando por **CONCLUIDO CON ACUERDO EL PERIODO DE CONSULTAS** iniciado el 16 de diciembre de 2013, lo que comunicarán oportunamente a la Dirección General de Empleo a los efectos legalmente procedentes.