

ERE nº 67/2016
Dirección General de Trabajo

ACTA FINAL DE ACUERDO

PERÍODO DE CONSULTAS DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO

ASEA BROWN BOVERI, S.A.

En Madrid, a 5 de julio de 2016.

REUNIDA

La **COMISIÓN NEGOCIADORA** del procedimiento de despido colectivo, constituida en el día de hoy con arreglo a su correspondiente Acta de Constitución, y cuyos miembros designados son los siguientes:

- **ASEA BROWN BOVERI, S.A. (parte empresarial)**, en adelante la "empresa" o "ABB":
D. Antonio Freije Obregón con DNI nº 16045301H.
- **COMISIÓN REPRESENTATIVA (parte social): 13 miembros**

Nombre y apellidos	DNI	Sección Sindical
D. Luis Cañas Martínez	34731293M	CC.OO.
Dña. Sara Quintana De Blas	50289845T	CC.OO.
D. Jesús Villegas Arévalo	44374316W	CC.OO.
D. Francisco Llinares Sánchez	52805489L	CC.OO.
D. Fernando Aured Esquina	25439849D	CC.OO.
Dña. M ^a Carmen Alba Paricio	17201382G	UGT
D. Francisco Muñoz Arévalo	30795683V	UGT
Dña. M ^a del Mar García Ferreño	51392403F	UGT
D. Maite Rodenas Arguello	16053929K	UGT
D. Jordi Soler Abelló	39178372B	UGT
D. Jorge Buzón Blanco	39181523B	USOC
D. Jordi San Mateo Aranzana	33868133N	USOC
D. Gorka Azpillaga Méndez	45678088L	ESK

Asistida la parte empresarial por sus asesores:

- Dña. Maria José Mingo Martín, con DNI nº 20257481-R en su calidad de responsable de Recursos Humanos de Corporate.

(This section contains numerous handwritten signatures in blue ink, including a large signature on the left side of the page and several smaller ones at the bottom.)

- Dña. Gemma Alés, con DNI nº 39173160-C, en su calidad de responsable de Recursos Humanos de la División DM.
- D. Francisco Díaz-Güemes, con DNI nº 29107692-L, en su calidad de responsable de Recursos Humanos de los centros de trabajo de Zaragoza y Galindo.
- D. Angel San José Blanco, con DNI nº 15993518-P, en su calidad de responsable de Recursos Humanos del centro de trabajo de Córdoba.
- D. Jordi Sánchez Miguel, con DNI nº 46697939-G, en su calidad de responsable de Recursos Humanos de las Divisiones PA/PS.
- Dña. Esther Ayesta Yuste, con DNI nº 11911155-F, en su calidad de responsable de Recursos Humanos de la División de EP.
- D. Juan José Yago Luján, con DNI nº 671262-F, abogado.
- D. Jorge Aranz Benito, con DNI nº 50851138-R, abogado.
- Dña. Almudena Jiménez Batista, con DNI nº 53618925-Z, abogada.

Asistida la parte social por sus asesores sindicales y legales:

- D. Gerardo Cortijo Rodríguez, Secretario adjunto de Política Industrial de la Federación de Industria de CC.OO.
- D. Antonio Domínguez Secretario General Sección Sindical Intercentros CC.OO.
- Dña. Blanca Suárez Garrido, abogada de la Federación de Industria de CC.OO.
- D. José Antonio Guerra Lastra, Secretario Sectorial de Bienes de Equipo de la Federación Sindical de UGT-FICA.
- D. Amaro García, Coordinador nacional UGT.
- D. Pedro Quesada, Coordinador USOC.
- D. Marcos Ruiz González, Asesor sindical FI-USO.

Ambas partes, reconociéndose capacidad y legitimación suficientes en la representación que ostentan para el otorgamiento de la presente, formalizan el **ACTA FINAL DE ACUERDO DEL PERÍODO DE CONSULTAS**, a cuyo efecto convienen en exponer los siguientes

ANTECEDENTES

- I. Que el pasado 20 de mayo de 2015 la empresa comunicó a la representación legal de los trabajadores (RLT) existentes en los centros de trabajo de Madrid, Sant Quirze del Vallés (Barcelona), Córdoba, Zaragoza, Galindo (Bizkaia), Sevilla, Valladolid, y Murcia, y a todos los trabajadores de los centros sin representación legal (Balears, Canarias, Pamplona y Barcelona-Cardedeu), su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo por causas de carácter productivo y organizativo para la extinción de 120 contratos de trabajo adscritos a los centros de trabajo antes citados, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores

(ET) y el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, así como el requerimiento para que se procediese a la designación de los miembros de la Comisión Representativa a efectos del período de consultas legalmente previsto.

- II. Que, con carácter previo a la apertura del Período de Consultas, las Secciones Sindicales de CC.OO., UGT, USOC, ESK y OSTA, presentes en la RLT de los centros de trabajo afectados por el procedimiento de despido colectivo, acordaron que la interlocución legal en dicho procedimiento se llevará a cabo por las **SECCIONES SINDICALES** antes citadas, las cuales ostentan la representación mayoritaria, y todo ello de conformidad con lo dispuesto en el segundo párrafo del art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, levantándose Acta de 7 de junio de 2016 de constitución de la COMISIÓN REPRESENTATIVA, de la que se dio traslado a la parte empresarial.

Se hace constar que la representatividad de cada Sección Sindical es la siguiente, conforme a los mandatos electorales existentes en la RLT de los centros de trabajo afectados: CC.OO (41,38%), UGT (37,93%), USOC (13,79%), ESK (5,17%) y OSTA (1,72%), y que a tenor de dichos índices porcentuales de representatividad se han designado a los trece miembros de la Comisión Representativa en las personas que comparecen en la presente Acta y antes relacionadas, correspondiendo a CC.OO. 5 miembros, 5 a UGT, 2 a USOC y 1 a ESK. La Sección Sindical de OSTA no dispone de índice suficiente, pero ha delegado su representación en las demás Secciones Sindicales.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 41.4, segundo párrafo ET, la representación de los trabajadores de los centros de trabajo sin RLT quedó atribuida a las Secciones Sindicales antes citadas, haciéndose constar asimismo que dichos trabajadores no había designado miembros "ad hoc" para su comisión en ninguno de los casos.

- III. Que el pasado 9 de junio de 2016 se procedió a la apertura del período de consultas, constituyéndose la COMISIÓN NEGOCIADORA del procedimiento de despido colectivo, integrada por la parte empresarial y por la COMISIÓN REPRESENTATIVA por la parte social, habiéndose facilitado en dicho acto a la parte social toda la documentación legalmente exigible.

Simultáneamente la empresa procedió a comunicar a la Autoridad Laboral la apertura del período de consultas y a facilitar la información y documentación legalmente exigibles.

IV. Que ambas partes convinieron que el período de consultas se iniciaría dicho día 9 de junio de 2016, habiéndose desarrollado nueve sesiones del período de consultas (incluida la de apertura), los días 9, 15, 16, 20, 21, 28 y 29 de junio, y 4 y 5 de julio de 2016, habiéndose negociado de buena fe con vistas a la consecución del acuerdo.

V. Que en el día de hoy ambas partes han alcanzado el acuerdo, por lo que dan por finalizado el período de consultas **CON ACUERDO**, levantándose la presente **ACTA FINAL DE ACUERDO DEL PERÍODO DE CONSULTAS**, que queda sometida a la siguiente condición:

- a) El presente ACUERDO queda condicionado a su ratificación o rechazo en la Votación o Consulta al conjunto de los trabajadores de los centros de trabajo afectados, que será vinculante a todos los efectos legales, y cuyo resultado global será comunicado por escrito a la empresa el próximo viernes 8 de julio de 2016 por la Comisión Representativa (parte social), mediante notificación en la que se consignará simplemente los resultados de la Votación o Consulta y si se rechaza o ratifica íntegramente los términos de la presente Acta de Acuerdo.

El presente Acuerdo, que será sometido a la citada ratificación o rechazo por la Votación o Consulta de los trabajadores, lo será vinculado a su totalidad, como un todo o conjunto íntegro y no divisible.

- b) Si la comunicación del resultado de la Votación fuera de ratificación o aprobación, la presente Acta Final de Acuerdo del Período de Consultas desplegará válidamente y con carácter automático todos sus efectos sin necesidad de trámite ulterior o documento adicional entre las partes, considerándose completada la voluntad y consentimiento de todos y cada uno de los miembros de la Comisión Negociadora y su íntegra conformidad y aceptación de la presente Acta. A tal efecto se unirá a la presente Acta la comunicación antes citada del resultado de la votación.

- c) Si la comunicación del resultado de la Votación o Consulta fuera de rechazo o no aprobación, el presente acuerdo quedará íntegra y automáticamente sin efecto alguno, considerándose a todos los efectos legales como ACTA DE DESACUERDO DEL PERÍODO DE CONSULTAS sin necesidad de ulterior o adicional documento, y quedando facultada la empresa para proceder conforme señala el art. 51.2 del Estatuto de los Trabajadores comunicando la adopción de su decisión final sobre el despido colectivo a la Autoridad Laboral y a la representación legal de los trabajadores. A estos efectos, y en este caso, se hace constar que las condiciones y términos contenidos en la presente Acta

tienen su causa en la voluntad de la empresa de alcanzar un Acuerdo, por lo que quedarán sin efecto alguno, y que la empresa no queda obligada al mantenimiento de las condiciones y términos contenidos en la presente Acta ni a ninguna de las propuestas efectuadas a lo largo del Período de Consultas al no haberse alcanzado acuerdo.

- VI. Que, expuesto todo lo anterior, las partes convienen en reflejar los términos y condiciones del presente **ACUERDO**, con arreglo a los siguientes:

ACUERDOS

PRIMERO.- EXTINCIÓN DE CONTRATOS POR EL DESPIDO COLECTIVO

1. La empresa podrá proceder a la extinción de un máximo de 110 contratos de trabajo en las siguientes unidades organizativas o departamentos de los centros de trabajo afectados por el despido colectivo:

- Línea de negocio EPC
- Gestión Comercial (Marketing & Sales)
- Gestión de edificios e instalaciones
- Departamento de Recursos Humanos (HR)
- Departamento de Financiero (FI)
- Departamento de Compras y Logística
- Departamento de Investigación y Desarrollo (R&D)
- Departamento de Servicios
- Departamento de Sistemas Informáticos
- Departamento de Ingeniería (ENG)

2. Las extinciones de contratos de trabajo se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en los arts. 51.4 y 53.1 del Estatuto de los Trabajadores, y con arreglo a la estructura de número, clasificación profesional y centro de trabajo descritos en el documento 3 adjunto a la comunicación de inicio del período de consultas, no superando globalmente el máximo de extinciones antes señalado.

3. Los despidos se llevarán a cabo con sujeción a los términos y condiciones del **PLAN SOCIAL DE ACOMPAÑAMIENTO** que se detalla en el acuerdo segundo siguiente, y de conformidad con las causas organizativas y productivas invocadas por la empresa y con lo dispuesto en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores. Se hace constar que se ha reducido el número de extinciones inicialmente pretendido por la empresa.

4. Los criterios de designación de los afectados serán aplicados por la empresa discrecionalmente, aunque podrá atender a los formulados por la empresa en la comunicación inicial de apertura del período de consultas, y que se dan aquí por reproducidos, sin perjuicio de la aplicación previa de las medidas de voluntariedad previstas en el acuerdo segundo siguiente.
5. La materialización de los despidos y las fechas de cese o efectos temporales de dichas extinciones podrán producirse discrecionalmente por la empresa o según las necesidades del servicio en el período comprendido entre el 30 de julio de 2016 y el 31 de diciembre de 2017.

SEGUNDO- PLAN SOCIAL DE ACOMPAÑAMIENTO

A) BOLSA DE EMPLEO EN ABB ESPAÑA

Los trabajadores afectados por el despido colectivo, excluidos a quienes se les aplique las medidas contempladas en los apartados D) y E) siguientes, tendrán derecho a integrarse voluntariamente en una Bolsa de Empleo, que les otorgará los siguientes derechos:

- a) La Bolsa de Empleo quedará constituida por los trabajadores afectados por la extinción de su contrato en el despido colectivo que voluntariamente se adscriban a la misma, con las exclusiones antes citadas.
- b) La adscripción a la Bolsa de Empleo dará derecho preferente a ocupar las vacantes o contrataciones laborales, sean estas de carácter indefinido o temporal, que sean necesarias en ABB España, siempre que los perfiles profesionales o requerimientos exigidos (titulación, conocimientos, experiencia, etc.) se encuentren o correspondan con los integrantes de dicha Bolsa de Empleo.
- c) La contratación indefinida del integrante de la Bolsa de Empleo implicará su baja automática en la Bolsa de Empleo, sin derecho de retorno a la misma.
- d) Los integrantes de la Bolsa de Empleo no podrán rechazar las ofertas válidas de contratación, siempre que dichas ofertas fueren de contratación indefinida, y si lo hiciesen se considerará que causan baja automática en la Bolsa de Empleo a todos los efectos. No constituirá cusa de baja automática en la Bolsa de Empleo la aceptación de una contratación temporal.

- e) Las condiciones laborales y contractuales de las contrataciones que ex novo se oferten a los integrantes de la Bolsa de Empleo serán las que correspondan al nuevo puesto, asumiendo el trabajador la movilidad geográfica, funcional o de otro tipo que corresponda a dicho nuevo puesto.
- f) La Bolsa de Empleo tendrá una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017.
- g) El trabajador asume las cargas fiscales que legalmente correspondan.

B) PLAN DE RECOLOCACION EXTERNA

En los casos de los trabajadores afectados por la aplicación de lo dispuesto en el apartado F), excluyéndose los demás casos, la empresa sufragará el coste íntegro de un Plan de Recolocación Externo, que será llevado a cabo por la por la empresa de recolocación autorizada Randstad Empleo ETT, S.A.U. (empresa de recolocación autorizada a nivel nacional por el Servicio Estatal Público de Empleo con el nº 9900000118), con arreglo a un programa de servicios y acciones que se extenderá durante los 6 meses siguientes a la extinción del contrato de cada afectado y cuyo detalle consta en la documentación que se facilitó a la representación legal de los trabajadores el pasado 9 de junio de 2016, y que se da aquí por reproducido.

Dicho Plan de Recolocación Externa contiene acciones efectivas de:

- Acciones de intermediación consistentes en puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes.
- Acciones de orientación profesional para la identificación del perfil para la cobertura de puestos en las empresas destinatarias de la recolocación.
- Acciones de formación profesional para la capacitación en el desempeño de dichas actividades laborales.
- Acciones de atención personalizada a través del asesoramiento en todos los aspectos de la recolocación y en la búsqueda activa de empleo por parte del afectado.

C) PROMOCIÓN DEL EMPLEO AUTÓNOMO

Con exclusión de las personas incluidas en el ámbito de los apartados E) y F), la empresa abonará a cada trabajador afectado por el despido colectivo la cantidad de 400 euros/persona como Ayuda para el asesoramiento para el empleo como autónomo y de

lanzamiento de su actividad. Dicha Ayuda se abonará, previa acreditación de la existencia de un proyecto efectivo de autoempleo y del inicio de la actividad.

La vigencia de esta Ayuda caducará el 31 de diciembre de 2017.

D) PREJUBILACIONES

Con exclusión de todas las demás medidas previstas en los apartados A), B), C), y F), que son incompatibles con la presente, los trabajadores afectados designados por la empresa que ostenten en el día de hoy la edad de 55 años o edad superior y que tengan más de 15 años de antigüedad en la empresa quedarán incluidos en un Plan de Prejubilación, extinguiéndose su relación laboral en el seno del presente despido colectivo.

Las prejubilaciones aquí contempladas computarán a los efectos del número máximo de despidos convenido en el Acuerdo Primero, apartado 1.

Las características básicas del plan de prejubilación serán las siguientes:

1.- Condiciones Generales:

- a) El trabajador causará baja en la Empresa en la fecha en que la misma proceda a la extinción de su relación laboral.
- b) El Plan de Prejubilaciones establece unas rentas brutas definidas que se han determinado estimando los teóricos importes equivalentes a las prestaciones públicas de Prestación contributiva por Desempleo.
- c) Dicho Plan de Prejubilaciones se materializará mediante la suscripción de una Póliza de Seguro Colectivo, con una Compañía de reconocida solvencia y prestigio, en la que la Empresa será tomadora de la misma y los trabajadores afectados asegurados-beneficiarios y por la que la Entidad Aseguradora asume el pago de las rentas brutas definidas. La responsabilidad de la Empresa respecto a dichas prestaciones quedará, en consecuencia, restringida a la satisfacción de la prima única correspondiente a la Póliza indicada como tomadora, y la de la Aseguradora al abono de las rentas determinadas, en los términos y responsabilidades expresados en el epígrafe siguiente. Se entregará copia de dicha póliza a la Comisión de Seguimiento.
- d) En el supuesto de que el importe de la prima única fuera inferior al importe equivalente a la indemnización legal prevista en el art. 53.1 del Estatuto de los Trabajadores (20 días de salario por año de servicio con el límite de 12

mensualidades), el trabajador quedará excluido del Plan de Prejubilación, así como del resto de las medidas contempladas en el Plan Social de Acompañamiento, y le corresponderá la citada indemnización legal de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.

- e) Las rentas brutas antes citadas se percibirán mensualmente (12 veces/año), y quedarán definidas en el correspondiente Certificado Individual, una vez estimadas las cantidades teóricas equivalentes a las prestaciones públicas de referencia (teniendo en cuenta lo expuesto en las anteriores condiciones y todas las circunstancias del afectado en el momento de su baja en la Empresa), y permanecerán invariables con independencia de que las circunstancias o la situación real del trabajador durante la vigencia de la Póliza varíe respecto de las previsiones contempladas originariamente, o que existan variaciones legislativas de cualquier tipo.
- f) Dichas rentas brutas estarán sujetas a las obligaciones legales y fiscales que la Ley determine. Siguiendo el criterio reiteradamente sostenido por la Dirección General de Tributos, el Contrato de Seguro que concertará la Empresa para garantizar a los trabajadores las prestaciones del Plan de Prejubilaciones tiene la consideración de Compromiso por Pensiones.
- g) La baja definitiva del trabajador en la Empresa llevará aparejada la oportuna liquidación de haberes e implicará el finiquito de la relación laboral, y la extinción del derecho a los diferentes beneficios sociales que viniera disfrutando hasta la fecha de la baja.
- h) Las liquidaciones reglamentarias de haberes devengados por el trabajador hasta el día de su baja en la Empresa son independientes de las rentas antes citadas y serán hechas efectivas a cada trabajador afectado en el momento de su respectivo cese laboral.

2. Prestaciones Garantizadas:

- a) Los trabajadores afectados por en el Plan de Prejubilación recibirán una renta bruta de carácter mensual (denominada complemento), para complementar las prestaciones brutas oficiales estimadas de Prestación de Desempleo hasta alcanzar en cada momento cada uno de los porcentajes correspondientes que a continuación se detallan, según la edad de los afectados en la fecha de su cese efectivo y calculados sobre el salario regulador del trabajador, que se mantendrá en los términos que a continuación se detallan.

Dichas rentas mensuales se calcularán al momento de la extinción de la relación laboral por diferencia entre las citadas prestaciones públicas brutas estimadas y los porcentajes sobre el salario regulador que se indican a continuación.

Como se ha expuesto en las condiciones generales, dichas rentas brutas permanecerán invariables con independencia de que las circunstancias durante la vigencia de la póliza varíen con respecto a las estimadas a la fecha de cálculo, o se produzcan modificaciones normativas en el futuro. Dichos porcentajes y período de duración de la renta bruta mensual para cada grupo de edades y según corresponda en cada caso por su edad serán los siguientes:

i. Si el trabajador no solicitase la prestación de Subsidio de Desempleo:

- 55 años cumplidos en el momento de su despido: complemento bruto hasta alcanzar el 71% del salario regulador hasta la fecha en que cumpla los 63 años.
- 56 años cumplidos en el momento de su despido: complemento bruto hasta alcanzar el 72% del salario regulador hasta la fecha en que cumpla los 63 años.
- 57 años cumplidos en el momento de su despido: complemento bruto hasta alcanzar el 73% del salario regulador hasta la fecha en que cumpla los 63 años.
- 58 años cumplidos en el momento de su despido: complemento bruto hasta alcanzar el 74% del salario regulador hasta la fecha en que cumpla los 63 años.
- 59 años cumplidos en el momento de su despido: complemento bruto hasta alcanzar el 75% del salario regulador hasta la fecha en que cumpla los 64 años.
- 60 años o edad superior cumplidos en el momento de su despido: complemento bruto hasta alcanzar el 76% del salario regulador hasta la fecha en que cumpla los 65 años.

ii. Si el trabajador solicitase la prestación asistencial de Subsidio de Desempleo, circunstancia que deberá informar inmediatamente a la empresa:

- 55 años cumplidos en el momento de su despido: complemento bruto hasta alcanzar el 71% del salario regulador hasta la fecha en que solicite el Subsidio de Desempleo
- 56 años cumplidos en el momento de su despido: complemento bruto hasta alcanzar el 72% del salario regulador hasta la fecha en que solicite el Subsidio de Desempleo.
- 57 años cumplidos en el momento de su despido: complemento bruto hasta alcanzar el 73% del salario regulador hasta la fecha en que solicite el Subsidio de Desempleo.
- 58 años cumplidos en el momento de su despido: complemento bruto hasta alcanzar el 74% del salario regulador hasta la fecha en que solicite el Subsidio de Desempleo.

- 59 años cumplidos en el momento de su despido: complemento bruto hasta alcanzar el 75% del salario regulador hasta la fecha en que solicite el Subsidio de Desempleo.
- 60 años o edad superior cumplidos en el momento de su despido: complemento bruto hasta alcanzar el 76% del salario regulador hasta la fecha en que solicite el Subsidio de Desempleo.

Por salario regulador (SR) se considerará exclusivamente y en todos los casos antes citados el importe bruto de su salario fijo más el último bonus percibido, y en el caso de percibir algún concepto variable se tomará a estos efectos la media de los conceptos variables percibidos en los últimos 12 meses (no se incluyen las horas extraordinarias o prolongaciones de jornada, ni las gratificaciones por dedicación, ni horas compensadas, o conceptos similares).

El complemento bruto se revalorizará cada 12 meses, durante la vigencia del plan en cada caso un 1%, así como se realizará una revalorización a la base de cotización a la seguridad social del 1% anual.

El complemento bruto mensual estará limitado o topado en la cifra de 2.600 euros brutos mensuales.

En el supuesto de fallecimiento del beneficiario del Plan de Prejubilación antes de la fecha de finalización del mismo en cada caso, los beneficiarios designados o, en su defecto, los herederos legales del prejubilado, percibirán el 100% de todas las rentas o complementos pendientes de percibir por el asegurado.

3. Convenio Especial con la Seguridad Social:

La Empresa financiará el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social de forma que se mantengan la base de cotización actual del asegurado-beneficiario en el momento del cese, hasta la fecha en la que el trabajador cumpla 63, 64 o 65 años de edad, según los casos antes citados en el epígrafe i), o hasta los 63 años en los casos señalados en el epígrafe ii).

Dicho compromiso incluye, para los no mutualistas con anterioridad a 01.01.1967, la obligación legal de cotización en los términos previstos en el art. 51.9 del Estatuto de los Trabajadores y la Disposición adicional decimotercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y se hará efectiva en las siguientes condiciones:

- a) La Póliza cubrirá el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social una vez agotada la prestación por desempleo contributivo hasta que el trabajador cumpla 63

años, cumpliéndose así la obligación legal prevista en el art. 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, sustituyendo al empresario la compañía aseguradora.

- b) La Póliza seguirá cubriendo el coste del Convenio Especial en los términos anteriores en los casos en los que el Plan de Prejubilación continuase hasta los 64 ó 65 años de edad.
- c) El coste del Convenio se calculará a la fecha de la baja del empleado y (como se ha indicado en las Condiciones Generales) permanecerá invariable con independencia de que las circunstancias durante la vigencia de la póliza varíen con respecto a las estimadas a la fecha de cálculo.
- d) Las bases de cotización se incrementarán el 1% cada primero de enero de los años de vigencia del Plan, siempre que lo permita la legislación vigente en cada momento.
- e) En los supuestos de fallecimiento cesará la obligación de la Empresa de mantener el compromiso de cotización por el Convenio Especial correspondiente al periodo posterior a la fecha en que tuviere lugar el mismo.

Para aquellos trabajadores que no hayan cotizado con anterioridad al 1 de enero de 1967, y en los supuestos de fallecimiento, cesará la obligación de la Empresa de mantener el compromiso de cotización, recuperando, si la Ley lo permite, las cuotas que se hubieran ingresado por el Convenio Especial correspondientes al periodo posterior a la fecha en que tuviere lugar el fallecimiento.

E) ADSCRIPCIÓN VOLUNTARIA AL DESPIDO COLECTIVO E INTERCAMBIABILIDAD

1. Los trabajadores que presten servicios en las unidades organizativas o departamentos afectados, así como los trabajadores empleados en áreas distintas que tengan el perfil profesional, formación, conocimientos y experiencia profesional requeridos, y siempre que pertenezcan al centro de trabajo afectado, podrán solicitar su adscripción voluntaria a las siguientes medidas en las siguientes condiciones:

- a) Al Plan de Prejubilación (apartado D): se requerirá, además de lo contemplado en el párrafo anterior, que el trabajador solicitante tenga cumplida la edad de 55 años en la fecha 8 de julio de 2016 o edad superior.
- b) A la Indemnización (apartado F): se requerirá, además de lo contemplado en el párrafo anterior, que el trabajador solicitante tenga menos de 50 años de edad.

2. La solicitud del trabajador en ambos casos podrá o no ser aceptada por la empresa, que se reserva de forma absoluta la facultad privativa de aceptar o no dicha solicitud.
3. Si la solicitud fuera aceptada por la empresa el trabajador extinguirá su relación con la empresa mediante despido en el seno del despido colectivo, con la indemnización prevista en la medida F), o el Plan de Prejubilación previsto en la medida D), según sea el caso.
4. La empresa se compromete a que el número de trabajadores que sean adscritos a la medida D) (Plan de Prejubilación), sean éstos por designación de la empresa como afectado, o por adscripción voluntaria en los términos aquí contemplados, no será inferior a 33 prejubilaciones.
5. El plazo para que los trabajadores puedan comunicar su voluntad de adscribirse voluntariamente al despido colectivo comenzará el 12 de julio y finalizará el 29 de julio de 2016, debiendo solicitarlo por escrito a su respectivo Business HR.
6. La aceptación por parte de la compañía implicará que el trabajador que ocupe el puesto afectado, y que queda sustituido a efectos de su despido por el voluntario (intercambiabilidad), permanecerá en la empresa asumiendo y aceptando las modificaciones sustanciales de condiciones laborales que sean precisas, por cuanto ocupará el puesto de trabajo que ocupaba el trabajador voluntario en sus mismas condiciones laborales, incluidas las retributivas. Dicha novación de sus condiciones laborales es aceptada por la representación legal de los trabajadores.
7. Las solicitudes aceptadas por la empresa computarán a los efectos del número máximo de despidos convenido en el Acuerdo Primero, apartado 1.
8. La empresa, finalizado el presente plazo de voluntariedad, quedará facultada para comunicar, en el momento que discrecionalmente estime conveniente y dentro del período contemplado en el Acuerdo Primero, apartado 5,) su designación a las personas que resulten afectadas por el despido colectivo, y a proceder a la extinción de sus contratos de trabajo con arreglo a lo dispuesto en el art. 51 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

F) INDEMNIZACIONES

1. Los trabajadores afectados y designados por la empresa, hasta cubrir el número máximo de despidos, reducido con el número de personas a las que se les aplique las medidas previstas en los apartados D) y E) anteriores, tendrán derecho a una indemnización bruta equivalente a 48 días del salario bruto por cada año de servicio

de cada afectado (prorrateándose los períodos inferiores al año), con el tope de 42 mensualidades, más la cantidad lineal de 4.000 euros brutos. La indemnización resultante en todo caso estará sujeta al límite máximo de 150.000 euros brutos.

2. A efectos de determinar el salario computable para calcular la indemnización del trabajador afectado, se tendrá en cuenta exclusivamente el importe bruto de su salario fijo más el último bonus percibido, y en el caso de percibir algún concepto variable se tomará a estos efectos la media de los conceptos variables percibidos en los últimos 12 meses (no se incluyen las horas extraordinarias o prolongaciones de jornada, ni las gratificaciones por dedicación, ni horas compensadas, o conceptos similares). Obtenido de la forma antedicha el salario anual bruto a efectos del cómputo indemnizatorio, éste se dividirá por 365 para calcular el salario día. Los años de servicio se computarán hasta el momento en el que se produzca la extinción de sus contratos.
3. La indemnización bruta calculada con arreglo a los términos anteriores se abonará conjuntamente con la liquidación reglamentaria de haberes en el momento de efectos del cese de los trabajadores afectados, y se aplicarán las retenciones fiscales que legalmente correspondan teniendo en cuenta que la exención legal de la indemnización está limitada al importe equivalente a la que corresponda legalmente por el despido improcedente, siendo renta irregular la cantidad indemnizatoria que exceda de dicho importe.

TERCERO.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Al objeto de hacer un seguimiento de la ejecución de los acuerdos alcanzados, ambas partes convienen la creación de una Comisión de Seguimiento y Aplicación entre la Dirección de la Empresa y los representantes legales de los trabajadores, a la que podrán asistir acompañadas de sus asesores, y que se reunirá a petición de cualquiera de las partes, hasta el cumplimiento total de las medidas recogidas en el presente acuerdo.

Por la parte social dicha Comisión estará integrada por seis miembros que serán designados por la Comisión Representativa, con la siguiente composición dos CC.OO., dos UGT, uno USOC y uno de ESK, que deberán ser miembro de algún Comité de Empresa o Delegado de Personal, y que dispondrán de su crédito horario para estos cometidos, del que no se computarán el tiempo destinado a las reuniones de la Comisión.

En el caso de cese o dimisión de alguno de sus miembros el miembro cesante designará a su sustituto.

La Comisión se reunirá como mínimo cada tres meses, a solicitud de una de las partes; y con carácter extraordinario según las necesidades.

La Comisión de Seguimiento será informada del proceso de solicitudes voluntarias a las bajas incentivadas, así como de los trabajadores que sean designados como afectados por la empresa y de su resultado final.

Las discrepancias que pudieran surgir serán resueltas con arreglo a los términos convenidos en la presente Acta y a la buena fe.

Y en prueba de conformidad los comparecientes firman la presente Acta en el lugar y fecha arriba mencionados

ASEA BROWN BOVERI, S.A. (parte empresarial),




Nombre y apellidos	DNI	Firma
D. Antonio Freije Obregón	16045301H	



COMISIÓN REPRESENTATIVA (parte social)



Nombre y apellidos	DNI	Sección Sindical	Firma
D. Luis Cañas Martínez	34731293M	CC.OO.	
Dña. Sara Quintana De Blas	50289845T	CC.OO.	
D. Jesús Villegas Arévalo	44374316W	CC.OO.	
D. Francisco Llinares Sánchez	52805489L	CC.OO.	
D. Fernando Aured Esquina	25439849D	CC.OO.	
Dña. M ^a Carmen Alba Paricio	17201382G	UGT	




D. Francisco Muñoz Arévalo	30795683V	UGT	
Dña. M ^a del Mar García Ferreño	51392403F	UGT	
D. Maite Rodenas Arguello	16053929K	UGT	
D. Jordi Soler Abelló	39178372B	UGT	
D. Jorge Buzón Blanco	39181523B	USOC	
D. Jordi San Mateo Aranzana	33868133N	USOC	
D. Gorka Azpillaga Méndez	45678088L	ESK	




Asesores:

FI-USO
 UGT-FICA