



ACTA FINAL DE ACUERDO

PERÍODO DE CONSULTAS DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO

ASEA BROWN BOVERI, S.A.

Centro de Trabajo de Zaragoza

En Zaragoza, a 6 de octubre de 2015.

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 España”:

D. Antonio Freije Obregón, con DNI nº 16045301H.

D. Francisco Díaz-Güemes, con DNI nº 29107692L.

- **COMISIÓN REPRESENTATIVA (parte social):** 11 miembros

Apellidos y Nombre	DNI	Candidatura
Dña, M ^a Carmen Alba Paricio	17201382G	UGT
Dña. M ^a Carmen Saz Domingo	25434444D	UGT
D. Miguel Pelet Caballero	17141920C	UGT
Dña. Rosa Aznar Larena	17702788X	UGT
D. Oscar Arellano Ibarzo	17745146W	UGT
D. Juan José Gomez Serrano	29123274F	UGT
D. Luis Miguel Ibarra Nadal	25453731E	UGT
D. Fernando Aured Esquina	25439849D	CCOO
D. David Sanchez Espolio	17449421B	CCOO
Dña. María Angeles Clavero Peralta	17704603P	CCOO
D. Oscar Herrero Calvete	25453197V	OSTA

Asistida la parte empresarial por su asesor D. Juan José Yago Luján, y asistida la parte social por los asesores siguientes:

- D. José Juan Arcéz Villacampa, Secretario General de la Federación Sindical de MCA-UGT de Aragón, y D. Amaro García Sánchez, Coordinador de UGT en ABB.
- Doña Ana Sánchez Delgado, Secretaria General de la Federación de Industria de Aragón de CC.OO.
- D. Raúl Sanz Fleta, Secretario General de OSTA.

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 7 de septiembre de 2015 la empresa procedió a la comunicación de procedimiento de despido colectivo y apertura del período de consultas a la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo de Zaragoza, para la extinción de 27 contratos de trabajo en dicho centro, invocando las causas legales de carácter productivo y organizativo, y facilitando a la parte social toda la documentación legalmente exigible. Todo ello, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre (el Reglamento).
- II. Que la representación legal de los trabajadores procedió en dicho día a la designación de los miembros de su Comisión Representativa, por lo que se constituyó la Comisión Negociadora del procedimiento de despido colectivo, compuesta por los aquí comparecientes.
- III. Que la empresa procedió a la comunicación de todo lo anterior a la Autoridad Laboral el mismo día 7 de septiembre de 2015.
- IV. Que ambas partes convinieron que el período de consultas se iniciaría dicho día 7 de septiembre de 2015, habiéndose desarrollado ocho sesiones del período de consultas (incluida la presente), los días 7, 15, 22, 25, 28, 30 de septiembre y los días 2 y 6 de octubre, todos de 2015, 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 de los trabajadores del centro de trabajo de Zaragoza, y cuyo resultado será comunicado por escrito a la empresa mañana día 7 de octubre día por D. Oscar Arellano en su calidad de Presidente de la Comisión Representativa (parte social) mediante la notificación de Acta en la que se consignará simplemente los resultados de la Votación 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 de los trabajadores, lo será vinculado a su totalidad, como un todo o conjunto íntegro y no divisible.

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.

- b) Si la comunicación del resultado de la Votación 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 la empresa no queda obligada al mantenimiento de las condiciones y términos contenidos en la presente Acta al no haberse alcanzado acuerdo sobre los mismos.

- 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

La empresa podrá proceder a la extinción de 25 contratos de trabajo, con sujeción a los términos y condiciones del **PLAN SOCIAL DE ACOMPAÑAMIENTO** que se detalla en el acuerdo segundo siguiente, y todo ello de conformidad con las causas invocadas por la empresa y 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.

Los criterios de designación de los afectados serán 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.

La materialización de los despidos y sus fechas de cese o efectos temporales de dichas extinciones podrán producirse discrecionalmente por la empresa y según las necesidades del servicio en el período comprendido entre el 1 de noviembre de 2015 y el 30 de septiembre de 2016.

SEGUNDO- PLAN SOCIAL DE ACOMPAÑAMIENTO

A) 10 RECOLOCACIONES INTERNAS EN ABB INTERNACIONAL

ABB Internacional dispone de 10 empleos en las posiciones de bobinado (producción) correspondientes a Oficial 1ª, Oficial 2ª y Oficial 3ª en el centro de trabajo de ABB en Polonia.

Por consiguiente, y excluyéndose a quienes se hayan acogido a las medidas contempladas en los apartados F y G siguientes, los trabajadores afectados por el despido colectivo que extingan su relación con la empresa con derecho a la indemnización señalada en el apartado H siguiente, podrán solicitar voluntariamente cubrir los puestos antes citados en ABB Polonia, en los siguiente términos y condiciones:

- a) El trabajador extinguirá su relación en ABB España, con la indemnización señalada en el apartado H siguiente.
- b) Será preciso que el candidato cumpla los requerimientos del perfil profesional ofertado (inglés, capacidad técnica, etc.) y que realice su solicitud para participar en el proceso de selección, y que finalmente cumpla los requisitos. Las condiciones laborales de su incorporación a ABB Polonia serán *ex novo*, sin antigüedad, y con las condiciones laborales del puesto de destino en Polonia, por lo que los solicitantes asumen las condiciones laborales del puesto y la movilidad funcional y de otro tipo que implique el puesto solicitado y las condiciones legales de dicho país.
- c) Las fechas para la presentación de solicitudes serán las comprendidas entre el 24 y el 30 de octubre, que se dirigirán a D. Francisco Diaz-Güemes (Director de RRHH de la fábrica de Zaragoza), quien las dará traslado a ABB Polonia, quien continuará con el proceso de selección.
- d) Con el objetivo de facilitar el acceso al puesto la empresa financiará un curso intensivo en inglés de 2 meses.
- e) La empresa facilitará el cambio de residencia que supone esta recolocación mediante el abono de una ayuda de 12.000 euros brutos en concepto de ayuda de traslado. Esta ayuda se abonará en un solo pago y al finalizar los ocho meses de estancia en la fábrica de ABB en Polonia, siempre que permanezca en la empresa de destino en dicha fecha.
- f) La empresa abonará el importe de un viaje de ida y vuelta durante el primer año del empleado y su familia.
- g) El trabajador asume las cargas fiscales que legalmente correspondan.

B) BOLSA DE EMPLEO EN ABB ESPAÑA

Los trabajadores afectados por el despido colectivo, excluidos quienes se hayan acogido a las medidas contempladas en los apartados F y G 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, 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.

C) PLAN DE RECOLOCACION EXTERNA

En los casos de los trabajadores afectados por la aplicación de lo dispuesto en el apartado H siguiente, excluyéndose los demás casos, la empresa sufragará el coste íntegro de un Plan de Recolocación Externo, que será llevado a cabo por la empresa de recolocación autorizada Lee Hecht Harrison (empresa de recolocación autorizada nº 9900000044), 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 7 de septiembre de 2015, 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.

D) ACCIONES DE AYUDA A LA FORMACION O RECICLAJE

Con exclusión de las personas incluidas en el ámbito de los apartados F y G siguientes, la empresa abonará a cada trabajador afectado por el despido colectivo la cantidad de

600 euros/persona como Ayuda Formativa para que desarrolle los cursos de formación que estimen necesarios, sin que sea necesaria la presentación de factura.

E) PROMOCIÓN DEL EMPLEO AUTÓNOMO

Con exclusión de las personas incluidas en el ámbito de los apartados F y G, la empresa abonará a cada trabajador afectado por el despido colectivo la cantidad de 1.000 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.

F) PREJUBILACIONES VOLUNTARIAS

Con exclusión de todas las demás medidas previstas en los apartados A, B, C, D, E G y H, que son incompatibles con la presente, los trabajadores encuadrados entre el colectivo de personal directo de la fábrica de transformadores de Zaragoza que voluntariamente se adscriban a la prejubilación y ostenten al 1 de enero de 2016 la edad de 55 años o edad superior y que tengan más de 25 años de antigüedad en la empresa quedarán incluidos en un Plan de Prejubilación, extinguiéndose su relación laboral en el seno del presente despido colectivo.

A continuación se detalla la lista de empleados que reúnen los requisitos antes contemplados y a los que exclusivamente se les ofrece la posibilidad de su solicitud de adscripción voluntaria al plan de prejubilación, no pudiendo proceder a su solicitud empleados no incluidos en el listado nominativo siguiente:

Apellidos y Nombre	fecha nacimiento	Fecha Antigüedad
Garcia Sanz, Mario Angel	24.11.1959	01/03/1990
Duque Abril, Juan Jose	15.03.1960	09/06/1980
Seron Andres, Jose Antonio	18.10.1955	10/12/1969
Paricio Garcia, Aureliano	07.10.1959	25.06.1974
Martin Ferrer, Jesus	10.11.1957	01/07/1974
Cano Hornero, Rosario	15.12.1958	23/09/1974
Clavero Peralta, Maria Angeles	16.12.1959	02/01/1975
Solana Longas, Jesus	08.01.1960	08/09/1976
Franco Bravo, Julio	18.05.1958	24/05/1982
Alguacil Sanchez, Joaquin	23.12.1959	16/09/1974

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 las prestaciones públicas de Prestación por Desempleo, y, en su caso, de Subsidio asistencial 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, así como la Comisión Representativa (parte social) designa a sus asesores actuariales de confianza (Atlantis) para que revisen y verifiquen la correcta determinación de dichas rentas en el Certificado Individual, asumiendo la empresa los honorarios que dichos actuarios devenguen por esta específica actuación profesional.

- d) Las rentas brutas antes citadas se percibirán mensualmente (12 veces/año), y quedarán definidas en el correspondiente Certificado Individual, una vez estimadas 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.
- e) 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.
- f) 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.
- g) 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 incluidos en el Plan de Prejubilación recibirán una renta bruta de carácter mensual (denominada complemento), para complementar las prestaciones brutas oficiales estimadas de Desempleo y Subsidio de Desempleo hasta alcanzar en cada momento cada uno de los porcentajes correspondientes que a continuación se detallan, según la edad de los afectados a fecha 1 de enero de 2016, calculados sobre el salario regulador del trabajador, que se mantendrá hasta el cumplimiento de la edad señalada para cada grupo de edades en los siguientes párrafos.

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 % 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. Dichos porcentajes, para cada grupo de edades y según corresponda en cada caso por su edad serán los siguientes:

- 55 años cumplidos al 1 de enero de 2016: complemento bruto hasta alcanzar el 71% del salario regulador hasta la fecha en que cumpla los 63 años de edad.
- 56 años cumplidos al 1 de enero de 2016: complemento bruto hasta alcanzar el 72% del salario regulador hasta la fecha en que cumpla los 63 años de edad.
- 57 años cumplidos al 1 de enero de 2016: complemento bruto hasta alcanzar el 73% del salario regulador hasta la fecha en que cumpla los 63 años de edad.
- 58 años cumplidos al 1 de enero de 2016: complemento bruto hasta alcanzar el 74% del salario regulador hasta la fecha en que cumpla los 63 años de edad.
- 59 años cumplidos al 1 de enero de 2016: complemento bruto hasta alcanzar el 75% del salario regulador hasta la fecha en que cumpla los 64 años de edad.
- 60 años cumplidos al 1 de enero de 2016: complemento bruto hasta alcanzar el 76% del salario regulador hasta la fecha en que cumpla los 65 años de edad.

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

El complemento bruto se revalorizará cada 12 meses, durante la vigencia del plan en cada caso un 1%.

El complemento bruto mensual estará limitado o topado en la cifra de 2.400 euros mes.

- b) En el supuesto de fallecimiento del beneficiario del Plan de Prejubilación antes de la fecha de finalización del mismo en su caso (por cumplir 63, 64 ó 65 años de edad, según lo indicado anteriormente), 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:

Además la Empresa financiará el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social hasta la fecha en la que el trabajador cumpla 63, 64 o 65 años de edad, según los casos antes citados (en el que se incluye, para los no mutualistas con anterioridad a 01.01.1967, la cotización en los términos previstos en el art. 51 9 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto Ley 16/2001, de 27 de diciembre), 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 y durante la fase del desempleo

asistencial (subsidio), en su caso, hasta que el trabajador cumpla 63, 64 ó 65 años de edad, según los casos, de forma que se mantengan la base de cotización actual del asegurado-beneficiario en el momento del cese. Para el cálculo de dicho coste del Convenio Especial se deducirá la parte de la cotización que se estime inherente a las prestaciones de subsidio asistencial por desempleo. 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.

- b) 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.
- c) 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.

4. Garantía del subsidio de desempleo:

En el caso de que al trabajador beneficiario de este Plan de Prejubilación el SEPE u organismo competente que le sustituya le deniegue la prestación asistencial (subsidio de desempleo) por causa de los rendimientos económicos derivados de las prestaciones económicas del presente Plan de Prejubilación, la empresa satisfará el importe de dicho subsidio asistencial a través de las rentas reflejadas en el Certificado Individual del Seguro o en su ampliación cuando se produzca dicha circunstancia.

G) BAJAS INCENTIVADAS

Los trabajadores directos del área de Producción (MOD) que tengan una edad inferior a 50 años, podrán voluntariamente adscribirse a esta medida, extinguiéndose su contrato de trabajo en el seno del presente procedimiento de despido colectivo con la percepción de una indemnización bruta de 50 días de su salario por año de servicio, con el tope máximo de 42 mensualidades. Adicionalmente la indemnización se incrementará con la cantidad de 8.000 € brutos que se abonarán con independencia de la antigüedad del solicitante.

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 incentivo o bono percibido, y en el caso de percibir algún concepto variable (no se incluyen las horas extraordinarias o prolongaciones de jornada, ni pluses por especial dedicación o similares) se tomará a estos efectos la media de los conceptos variables percibidos en los últimos 12 meses. 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. 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, 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 (con el límite de 180.000 euros), siendo renta irregular la cantidad indemnizatoria que exceda de dicho importe.

Para ello, se abrirá un plazo improrrogable que se iniciará el 8 de octubre y expirará el 20 de octubre de 2015 a las 24:00 horas, para que el interesado presente su solicitud escrita y firmada, que deberá ser dirigida a D. Francisco Díaz-Güemes (Director de RRHH de la fábrica de Zaragoza).

H) INDEMNIZACIONES

Los trabajadores afectados y designados por la empresa, hasta cubrir el número de 25 minorado con el número de personas que se hayan adscrito voluntariamente a la medidas previstas en los apartados F y G anteriores, tendrán derecho a una indemnización bruta equivalente a 50 días del salario bruto por cada año de servicio de cada afectado (prorrateándose los períodos inferiores al año), con el tope de 42 mensualidades.

Adicionalmente la indemnización se incrementará con la cantidad de 8.000 € brutos que se abonarán con independencia de la antigüedad del empleado.

La empresa, finalizado el plazo de voluntariedad de las medidas F y G antes citadas (20 de octubre de 2015), comunicará antes del 23 de octubre (inclusive) las personas que resulten afectadas por el despido colectivo con arreglo a la presente medida, de acuerdo con los criterios de designación mencionados en el acuerdo primero, para su conocimiento. La extinción de sus contratos de trabajo con arreglo a lo dispuesto en el art. 51 y 53 del Estatuto de los Trabajadores será adoptada por la empresa respecto a dichos afectados conforme al tercer párrafo del acuerdo primero.

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 incentivo o bono percibido, y en el caso de percibir algún concepto variable (no se incluyen las horas extraordinarias o prolongaciones de jornada, ni pluses por especial dedicación o similares) se tomará a estos efectos la media de los conceptos variables percibidos en los últimos 12 meses. 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. 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 (con el límite de 180.000 euros), 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 cinco miembros que serán designados por el Comité de Empresa, 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 con carácter mensual, 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 para la cobertura de los puestos reflejados en el epígrafe segundo y recibirá copia de las solicitudes por parte de los interesados, así como de los criterios aplicados por la empresa en la selección 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.

CUARTO.- PRIMA DE COLABORACIÓN

La empresa abonará a los afectados que finalmente vean extinguidos sus contratos de trabajo por el despido colectivo con la medida contemplada en el apartado H anterior, un complemento salarial específico de colaboración y cumplimiento por importe de 1.000 euros brutos mensuales.

Dicha prima se devengará hasta que se le notifique los efectos de su despido en algún momento comprendido entre el 1 de noviembre de 2015 y el 30 septiembre de 2016, y le será satisfecha en un solo pago con ocasión de su cese junto con la liquidación reglamentaria de sus haberes.

La compañía abonará el importe así devengado siempre que el trabajador cumpla con los estándares ordinarios de colaboración y trabajo. En caso de considerarse que no se ha cumplido se advertirá al empleado de forma escrita y con copia a la Comisión de Seguimiento. Para denegarse el pago de la prima de colaboración será necesario haber recibido hasta dos advertencias.

Este importe queda excluido expresamente de cualquier cómputo o cálculo a efectos indemnizatorios o del salario regulador establecido en el Plan de Prejubilación.

QUINTO.- PERSPECTIVAS INDUSTRIALES PREVISTAS PARA EL CENTRO DE ZARAGOZA:

La empresa se reitera en lo expuesto en el Acta 3 de este Período de Consultas, que describe las fortalezas de la fábrica de Zaragoza y sus perspectivas industriales, entre las que destaca la asignación al centro de Zaragoza de dos productos (HiDry y el PoleDry) que están actualmente en distintas fases y etapas industriales de desarrollo y respecto a los que ABB confía en que puedan cumplirse sus objetivos de venta, siendo una apuesta de futuro para la fábrica de Zaragoza.



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

Firmas:

Por la EMPRESA

Nombre y apellidos	DNI	Firma
D.. Antonio Freije Obregón	16045301H	
D. Francisco Díaz Güemes	29107692L	

Por la COMISIÓN REPRESENTATIVA

Apellidos y Nombre	DNI	Firma
Dña., M ^a Carmen Alba Paricio	17201382G	
Dña. M ^a Carmen Saz Domingo	25434444D	
D. Miguel Pelet Caballero	17141920C	
Dña. Rosa Aznar Larena	17702788X	
D. Oscar Arellano Ibarzo	17745146W	
D. Juan José Gomez Serrano	29123274F	
D. Luis Miguel Ibarra Nadal	25453731E	
D. Fernando Aured Esquina	25439849D	
D. David Sanchez Espolio	17449421B	
Dña. María Angeles Clavero Peralta	17704603P	
D. Oscar Herrero Calvete	25453197V	