

**ACTA Nº 29 DE LA SUBCOMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL COLECTIVO DE TIERRA DEL
DESPIDO COLECTIVO 187/2014**

EN REPRESENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA

D. José Antonio González Moreno
D^a Margarita Sequeiro Cantos
D^a Patricia Valcárcel Barajas

En Madrid, siendo las 10:30
horas del día 19 de noviembre
de 2015 se reúnen las personas
que al margen se relacionan

**EN REPRESENTACIÓN DE LOS
TRABAJADORES**

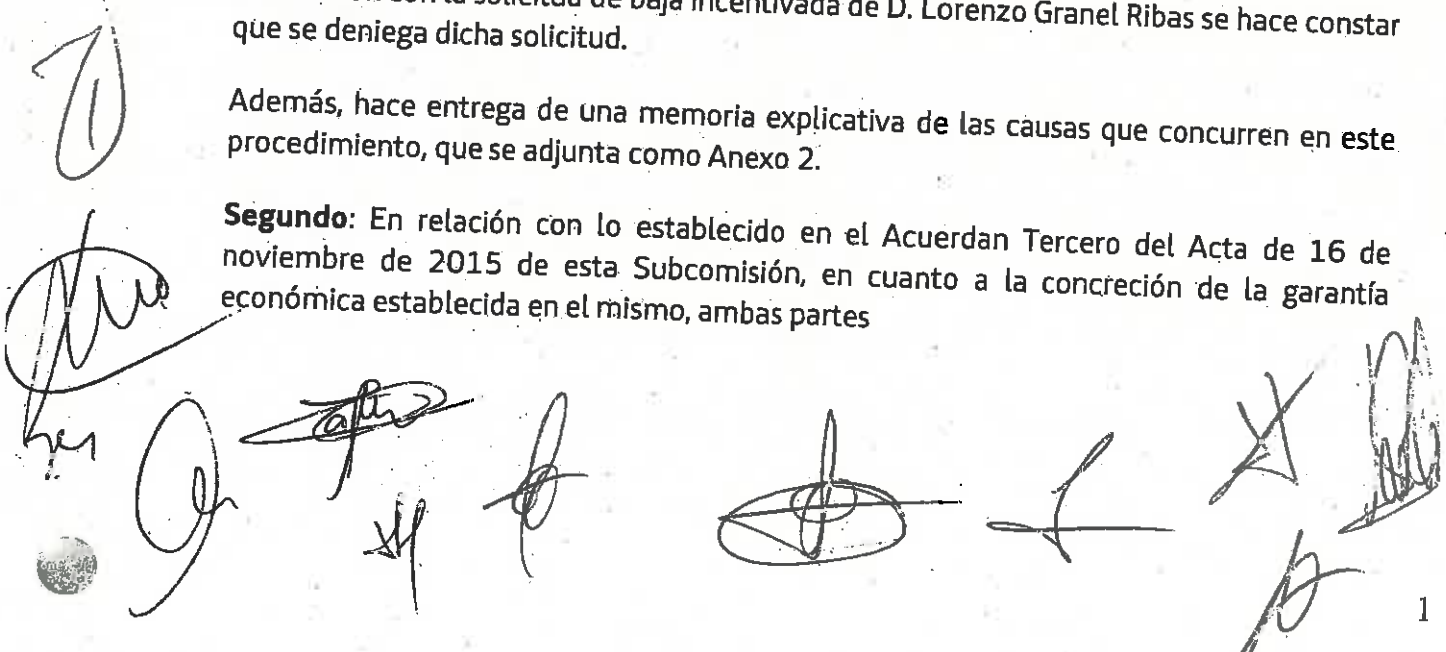
D. Carlos Borrueal Muela
D. Manuel Lara Torralbo
D. Jaime Menéndez de las Heras (asesor)
D. Alberto Teño Fuentes (asesor)
D. Lucas Montero Ramírez
D. Óscar Quirós García
D. José Manuel López López (asesor)
D^a Angélica Plaza de la Morena
D. Miguel Jiménez Ruiz (asesor)

Primero: La Representación de la Compañía comienza la reunión informando de los errores detectados en el Acta de 16 de noviembre de 2015, ya comunicados a la Representación Social mediante escrito de 17 de noviembre de 2015 y que se adjunta a esta acta (Anexo 1).

En relación con la solicitud de baja incentivada de D. Lorenzo Granel Ribas se hace constar que se deniega dicha solicitud.

Además, hace entrega de una memoria explicativa de las causas que concurren en este procedimiento, que se adjunta como Anexo 2.

Segundo: En relación con lo establecido en el Acuerdo Tercero del Acta de 16 de noviembre de 2015 de esta Subcomisión, en cuanto a la concreción de la garantía económica establecida en el mismo, ambas partes



ACUERDAN

1. NIVEL DE ADSCRIPCIÓN

La adscripción de los trabajadores a un nivel concreto del grupo profesional de destino se realizará según lo establecido a continuación

- En caso de coincidencia de niveles entre el grupo profesional de origen y la categoría de Ejecución/Supervisión del grupo profesional de destino, el trabajador quedará adscrito al mismo nivel que ocupa en la actualidad pero en la categoría de Ejecución/Supervisión del grupo profesional de destino.
- En caso de que el trabajador tenga en su grupo profesional de origen un nivel superior al nivel más alto correspondiente a la categoría de Ejecución /Supervisión del grupo profesional de destino, quedará adscrito al nivel más alto correspondiente a la categoría de Ejecución/Supervisión del grupo profesional de destino.

No obstante, en caso de que la adscripción a este nivel superior, implique la percepción por parte del trabajador de una retribución superior a la garantía calculada en base al grupo profesional de origen, se adscribirá a este trabajador a un nivel inferior, que corrija este desequilibrio.


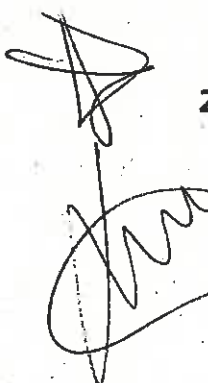

En el caso de los GSGT lo establecido en el párrafo anterior se realizará según lo establecido a continuación:




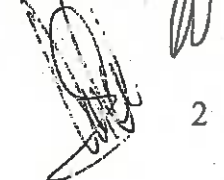
<u>Grupo origen</u>	<u>Grupo destino</u>
GSGT	Administrativo
Nivel 18 a 24	Nivel 9
Nivel 15 a 17	Nivel 7
Nivel 12 a 14	Nivel 5

2. CÁLCULO GARANTÍA GRUPO PROFESIONAL DE ORIGEN

- El trabajador pasará a percibir las retribuciones fijas y variables correspondientes al puesto, nivel y grupo profesional de destino al que quede adscrito. No obstante, se le garantizará una retribución igual a la correspondiente a su anterior grupo laboral y puesto de trabajo, que se calculará según los criterios que se señalan a continuación.

Asimismo, cotizará al Fondo Social, Fondo Solidario y Concierto Colectivo por el nivel al que quede adscrito en el grupo profesional de destino.

- La citada garantía económica se calculará teniendo en cuenta los siguientes conceptos conforme al nivel que el trabajador tenía en su grupo profesional de origen en el momento de la novación:
 - Sueldo base
 - Antigüedad (entendiendo como tal: premio de antigüedad y los complementos establecidos en la Disposición Transitoria Vigésimo Segunda del XX Convenio Colectivo de Tierra, en su caso)
 - Prima de productividad
 - Complemento transitorio
 - Gratificación adicional
 - Incentivo GSGT
 - Plus de especialidad
 - Cotizaciones al Fondo Social: se incluirá una cantidad igual a la diferencia entre la aportación realizada por la Compañía correspondiente al nivel de origen y al de destino.
- Esta garantía será compensable y absorbible y no revalorizable.
- La citada garantía se calculará de manera anual.

No obstante, para su abono, a lo largo del año natural, se distribuirá mensualmente en 15 pagas, que serán calculadas de la siguiente forma:

- Mensualmente se efectuará una comparación entre la retribución realmente generada por el trabajador en el mes en curso en su puesto, nivel y grupo profesional de destino con la cantidad correspondiente a su garantía económica mensualizada.
- Tras dicho cálculo, en caso de que la retribución realmente generada en el mes en curso sea inferior a la garantía económica mensualizada se abonará adicionalmente una cantidad igual a la diferencia entre ambas.
- En caso de que la retribución mensual realmente generada en el mes en curso sea superior a la garantía mensualizada, se abonará la primera.
- A estos efectos, se considera "retribución mensual realmente generada en el mes en curso" la retribución que le correspondería percibir al trabajador en su puesto, nivel y grupo profesional de destino por el trabajo efectivamente realizado en dicho mes.

De cara a la comparativa establecida en puntos anteriores, esta "retribución mensual realmente generada en el mes en curso" no incluirá el plus de transporte y el plus de asistencia, que será percibida por el trabajador en todo caso, siempre que corresponda su devengo.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten mark]

[Handwritten signatures and initials at the bottom]

- o Con el fin de regularizar las posibles diferencias generadas por los abonos mensuales calculados en los términos anteriores, en las nóminas correspondientes a las pagas extraordinarias de julio, diciembre y fin de ejercicio se procederá a comparar la garantía correspondiente a los meses anteriores a cada una de las pagas con la retribución realmente generada por el trabajador en su nuevo puesto y con lo realmente percibido, procediéndose a regularizar en las nóminas correspondientes a dichas pagas extraordinarias las posibles diferencias que correspondan, en positivo o en negativo, de forma que se haya respetado la garantía en cómputo anual.
- Dicha garantía se calculará en origen en base a un supuesto de trabajador fijo a tiempo completo. No obstante, en caso de reducción de jornada, la garantía se reducirá proporcionalmente.

3. BILLETES

Aquellos trabajadores provenientes del grupo laboral de TGS a 1 de febrero de 1997 que, en base al artículo 196 del vigente Convenio Colectivo mantenían el régimen de billetes que para tal categoría venía aplicándose, pasarán a regirse en esta materia por el régimen establecido con carácter general para el resto de trabajadores de Tierra en el Capítulo XII del citado Convenio a partir del 30 de junio de 2015.

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 189 del vigente Convenio Colectivo, de manera excepcional, se considerará que ni los trabajadores señalados en el párrafo anterior ni sus beneficiarios han utilizado ningún trayecto Free II en 2014 y 2015.

Las Representaciones de USO y ASETMA no suscriben el presente acuerdo; no obstante, se alcanza la mayoría necesaria para la consecución del mismo.

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

