

# **ACTA REUNIÓN 27 MAYO DE 2014 SOBRE SNIACE EN ORECLA(\*)**

## **ASISTENTES**

### **REPRESENTACIÓN DE LA EMPRESA SNIACE**

*D. Blas Mezquita Saez  
D. José Manuel Colio Caba  
D. Miguel Gómez de Liaño*

### **ADMINISTRADORES CONCURSALES SNIACE**

*D. Pedro Vilela Xampeny  
Eduard Milá Visaconil  
Jose Luis RamosFortea  
Ángel Villaverde*

### **REPRESENTACIÓN DEL COMITÉ DE SNIACE**

<i>D. Antonio Pérez Portilla</i>	<i>D. Pedro L García Tejedor</i>
<i>D. José Fco. Gómez García</i>	<i>D. Felipe Becerra Cabezas</i>
<i>D. Justino Sánchez Gil</i>	<i>D. Fernando Señas Echevarría</i>
<i>D. Mario Villar Señas</i>	
<i>D. Luis Corrales Gutiérrez</i>	

### **ASESORES**

*D. Gustavo Fuentes Fernández (UGT)*  
*D. Jose M<sup>a</sup> Gruber Gamechogicoechea (SU)*  
*D. Juan Soriano Salinas (CCOO)*  
*D. Miguel Angel González Colso (USO)*  
*D. Juan Cortes Gabaudan (Comité de Empresa)*

### **DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO**

*D. Javier Orcaray Reviriego*  
*D. Juan Dañobeitia (Jefe de Gabinete Consejería de Empleo)*

*En Santander, a las 11 horas del día 27 de Mayo de 2014, se reúnen en el día de hoy las personas arriba reseñadas en la sede de la Fundación Orecla, a instancias de la Dirección General de Trabajo y con la presencia de la Directora General de Trabajo del Gobierno de Cantabria, D<sup>a</sup> Rosa Castrillo Fernández, al objeto de valorar conjuntamente los siguientes temas:*

*1.- Acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, relativo a la reversión de la situación actual, de los despidos realizados por la empresa en fecha 25 de septiembre de 2013*

derivados del procedimiento de despido colectivo (“ERE” de extinción), a suspensiones de las relaciones laborales de los trabajadores afectados (“ERE” de suspensión temporal).

2.- Consecuencias en el ámbito laboral y prestacional de la reversión en el supuesto de que así lo acordasen las partes.

3.- Plan laboral sometido a la valoración de la empresa por parte de los representantes de los trabajadores a adoptar en el supuesto en que el acuerdo de reversión fuese validado por la Audiencia Nacional.

4.- Análisis de las consecuencias (respecto de los distintos organismos implicados) que se derivan de cada una de las medidas contenidas en el plan laboral mencionado en el punto 3º.

5.- Posibilidad de solicitar alguna de las ayudas contenidas en el RD 908/2013 por el que se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas extraordinarias a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.

Abre la sesión la Directora, Rosa Castrillo, agradeciendo la presencia de los asistentes y explicando brevemente el objeto de la reunión y los puntos del orden del día.

Explica que el objetivo principal de la reunión es analizar el plan laboral tras la extinción de la relación laboral de los 533 trabajadores de la empresa SNIACE el pasado 25 de septiembre de 2013.

Comienza analizando la posibilidad de reversión del despido colectivo, previo acuerdo de todas las partes, en ERE de suspensión. Señala que es una posibilidad que ha sorprendido a la Dirección General de Trabajo y al propio Ministerio, por ser una decisión ad hoc y tan novedosa.

No obstante, explica que hay que tener en cuenta las medidas que pueden ser susceptibles de tomarse tras esa reversión para los trabajadores y cuáles son sus consecuencias.

El objetivo es, pues, analizar y exponer las consecuencias que para la Dirección General de Trabajo, tras su valoración, pueden tener cada una de estas medidas propuestas por la representación de los trabajadores.

### **.- CONSECUENCIAS DE LA REVERSIÓN**

1.- En primer lugar, expone que la primera sería que los trabajadores de la empresa despedidos el 25 de septiembre de 2013, habrían estado en situación de suspensión desde aquélla fecha hasta el momento actual (al menos).

Esto conllevaría los siguientes efectos:

A.- En cuanto a las **prestaciones por desempleo percibidas por los trabajadores**, no se aprecian grandes obstáculos, puesto que la prestación en situación de extinción es equivalente a la que se tiene derecho en el supuesto de suspensión total de la relación laboral.

Sin embargo, recalca que aquí cabría hacer dos consideraciones:

- Trabajadores que, por tener derecho a una prestación contributiva de desempleo inferior al tiempo transcurrido, no hubieran percibido los 180 días de reposición de sus prestaciones, y por tanto, la empresa tendría que devolver al SEPE las cuantías equivalentes a las prestaciones de los trabajadores que se encuentren en esta situación, desde el momento en el que se le hubieran extinguido sus respectivas prestaciones que hubieran traído causa de una suspensión de la relación laboral y no de una extinción.

*En este caso y, desde el mismo momento de la reversión nos encontraríamos con un grupo de trabajadores que no tendría derecho a prestaciones y no se incorporaría inmediatamente al trabajo en la empresa.*

*Otra consecuencia a tener en cuenta es, una vez convertida la extinción en suspensión, cuánto tiempo más va a durar la suspensión. Y durante este plazo, qué ocurre con aquellos trabajadores que hubieran agotado la prestación. Si no van a percibir nada, se entiende que la empresa, en este caso, tendría que abonar los salarios.*

*Ante estas consideraciones, la Dirección General de Trabajo pregunta si la empresa tiene cálculos de los trabajadores que han agotado la prestación y si han cuantificado de alguna manera el montante que supone para la propia empresa esa cuantía que tiene que ser devuelta al SEPE. Es decir, si han valorado cómo se va a atender económicamente a estos trabajadores una vez operada la reversión.*

*B.- En cuanto a la obligación de **ingresar las cuotas empresariales a la Seguridad Social**, devengadas desde el 25 de septiembre de 2013 hasta el momento de la reversión, aclara que durante el percibo de la prestación de desempleo que trae causa en una extinción, es el propio SEPE el que se hace cargo de las cuotas de SS, sin embargo, en los supuestos de suspensión, es la propia empresa la que resulta legalmente obligada al ingreso.*

*Asimismo, explica que la cotización a la SS por parte de la empresa en los supuestos de suspensión puede ser bonificada, hasta en un 50% si se cumplen los requisitos establecidos en el artículo 15 de la Ley 3/2012 de 6 de julio, que fundamentalmente son :*

- a) Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la pérdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente Programa, respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación..*

*A este respecto, se pregunta por la DGT si la empresa entiende que ha cumplido con este requisito y si ha calculado el coste de las cuotas a la SS de todos los trabajadores durante un periodo de 9 meses.*

- b) Para la obtención de la bonificación será requisito necesario que el empresario se comprometa a mantener en el empleo a los trabajadores afectados durante al menos un año con posterioridad a la finalización de la suspensión o reducción. En caso de incumplimiento de esta obligación, deberá reintegrar las bonificaciones aplicadas respecto de dichos trabajadores.*

*En este punto, matiza que en caso de estar al corriente, entraría en juego este requisito, con lo que la bonificación de todos aquellos trabajadores que fueran a salir despedidos no sería posible, porque deberían ser reintegradas en el momento en el que fueran despedidos al incumplirse este requisito.*

- c) Además la duración máxima de esta bonificación no es de 240 días por cada uno de los expedientes de suspensión, sino los 240 días acumulados en todos los eres suspensivos desde que entró en vigor la norma ( julio 2012).*

Según esto, aunque se salvaran los dos requisitos anteriores, la DGT incide en que hay que tener en cuenta que un gran número de los trabajadores han estado afectados por suspensiones desde enero de 2013, con lo que no tendrían ya posibilidades de disfrutar de la bonificación del 50%, si es que la empresa se bonificó las cuotas de estos trabajadores en los anteriores ERES suspensivos.

- En conclusión, entiende que, teniendo en cuenta todos estos aspectos, si la empresa no cumple alguno de estos requisitos no procedería la bonificación de cuotas por el periodo revertido (del 25 septiembre de 2013, al mes en que se produzca la reversión), y en este caso debería ingresar el 100% de la cuota.

A continuación pregunta a la empresa y a los administradores si se ha calculado el coste de las cuotas a ingresar por este periodo y si es factible, en opinión de los administradores concursales, a la vista de la situación concursal en la que se encuentra la empresa, hacer frente a este coste.

El Sr, Mezquita responde que, según sus cálculos, las cuotas al 100% a la Seguridad Social están valoradas en unos 5 millones de euros.

Se precisa, por la parte Social, que se confirme si durante el periodo del ERE suspensivo se ha estado cotizando por el 100%. La empresa responde que, en principio, entiende que sí, pero que tendría que confirmarlo.

En este punto, interviene el secretario del Comité de Empresa, manifestando que, a su juicio, como las jubilaciones se consideran despido, y éstas serán inmediatas, ya no se entraría en las bonificaciones. Por la Dirección General de Trabajo se responde que, en ese caso, no habría bonificación respecto a los trabajadores extinguidos.

- A continuación, partiendo de que se hubiere practicado ya la reversión, desde la Dirección General se pasan a analizar las medidas aplicadas a cada uno de los colectivos de trabajadores, en función del plan laboral presentado por el Comité a la empresa, para su valoración económica, y a la Dirección General de Trabajo, para su valoración jurídica:

#### **4.- PLAN LABORAL**

Como cuestiones preliminares, la DGT matiza los siguientes aspectos a tener en cuenta:

1ª.- Habrá que iniciar un procedimiento de despido colectivo de los trabajadores que vayan a salir de la empresa, con independencia de las medidas previstas para ellos, en sede del Juzgado de lo Mercantil, al tratarse, ahora sí, de una empresa concursada.

2ª.- Paralelamente habrá que haber acordado entre las partes hasta qué momento temporal se va a extender la suspensión de las relaciones laborales de los trabajadores tras la reversión.

3ª.- Necesariamente habrá que aclarar, imprescindible para solucionar el punto anterior, cuándo y de qué forma ( si escalonadamente o a la vez) se va a proceder al reinicio de la actividad empresarial en la que se va a emplear a los trabajadores.

-Respecto **al plan presentado a valoración**, se analiza en primer lugar la plantilla objetivo fijada en 334 trabajadores, si bien la empresa, en este punto, matiza que para ellos la plantilla objetivo es de 325, aunque, a continuación, manifiesta que si hubiera discrepancia en 4 ó 5

trabajadores, en principio no habría inconveniente en incluirlos en la plantilla objetivo, pero incide en que no está aprobado por la empresa.

- *Quedaría, por tanto, un excedente de **199 trabajadores**, (533-334) de los cuales:*

A -Trabajadores mayores de 61 años con contrato de relevo:

- **63 trabajadores despedidos**, lo que supondría una indemnización por despido aproximada de 400.000€. (cuantía literal contenida en el plan presentado por el Comité).

A continuación, por la DGT se desgranar las consecuencias, a su juicio, de esta medida:

- *Los jubilados parciales despedidos mantendrán el derecho a seguir percibiendo la pensión de jubilación parcial (siempre y cuando se mantenga a los relevistas) mientras tengan derecho a percibir la prestación contributiva por desempleo, una vez extinguida la cual, también se extinguirá la pensión de jubilación parcial de los afectados.*

*En este punto, pregunta si se conoce con precisión cuantos meses de prestación les quedan a estos trabajadores. Y recuerda que una vez agotada, solamente tendrán derecho, si reúnen los requisitos, a la prestación no contributiva, con la cotización por el mínimo para su futura pensión de jubilación vitalicia.*

- *En el caso en el que se procediera posteriormente al despido de los relevistas o minoración de su jornada laboral, la empresa sería responsable de las pensiones de jubilación parcial de aquéllos hasta la jubilación ordinaria o anticipada de los jubilados parciales.*

*Por ello, advierte que es fundamental el mantenimiento de los relevistas en activo en la empresa con la jornada completa, y pregunta si hay intención por parte de la empresa de extinguir o reducir la jornada de algún relevista.*

*Respondiendo a esta pregunta, la empresa manifiesta que no está contemplada la extinción de los relevistas.*

*El Secretario del Comité, en este punto, afirma que la empresa, en el plan anterior, sí contemplaba el despido del relevista, por lo que el comité había ofrecido la posibilidad de una repesca a través de los hijos discontinuos porque Viscocel no iba a trabajar todo el año.*

*Tras descontar estos trabajadores quedaría un excedente de **136 trabajadores** (199- 63), de los cuales:*

B) Trabajadores mayores de 58 años hasta 62 o 63 sin contrato de relevo:

- **102 trabajadores despedidos**, para los que se establece un plan de jubilaciones hasta 63 años con el mantenimiento del 85% (según el tenor literal del plan aportado por el Comité de empresa), si bien en este punto, se matiza por el Sr. Colio que se refiere al 85% del salario neto, y según el estudio presentado por la empresa tendría un coste de 7 millones de €.( cantidad recogida literalmente del plan presentado por el Comité).

*La DGT pasa a analizar las cuestiones que se plantean con este colectivo, aclarando que al no especificarse a qué medidas se refiere el plan, la DGT entiende, a priori se refiere a las contenidas en el RD 3/2014, que regula las llamadas APJ, o bien, al RD 908/2013 por el que se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas extraordinarias a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.*

- *Respecto a las llamadas APJ, se entiende por la Directora, que este RD está descartado, porque no se contempla para los despidos concursales.*

- *Respecto a las ayudas del RD 908/2013: Aquí explica que según este Decreto no hay límite de edad para los beneficiarios, ni periodo mínimo de cotización, que se requieren 2 años de antigüedad en la empresa, y que tienen que estar en situación de desempleo en el momento de concesión de la ayuda.*

*Este RD contempla tres modalidades de ayudas, y respecto a la primera modalidad, la del plan de rentas, se especifica que la cuantía de la renta garantizada ( o importe mensual del subsidio) a los trabajadores no podrá superar el 75 % del promedio de las bases de cotización de accidentados de trabajo y enfermedades profesionales, excluidas las horas extraordinarias, correspondientes a los seis meses anteriores al despido, ni el importe de la pensión máxima establecida en el sistema de la Seguridad Social.*

*Asimismo, contempla la posibilidad de suscribir un convenio especial con la Seguridad Social, y ofrece la opción de solicitar ambas medidas conjuntamente, o bien, cada una de ellas por separado.*

*En este apartado se plantea, por la Directora, la cuestión de las aportaciones que constituyen el plan de rentas. En este sentido el plan de rentas se nutre según el decreto 908 de las aportaciones de la empresa, más la aportación máxima del 40% que pudiere hacer el Ministerio, más el importe de las indemnizaciones por despido de los trabajadores beneficiados por esta medida, en este caso 102 trabajadores.*

*En este punto, toma la palabra el asesor de CCOO, resaltando que el objetivo principal es alcanzar un Acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, con la aquiescencia de los administradores concursales, para elaborar un plan de viabilidad de empresa que permita la futura reapertura de la fábrica. Para ello entiende que han de analizarse las consecuencias que este plan pueda tener para todos los Organismos Públicos implicados, pero insiste en que lo que principalmente se requiere es el compromiso y apoyo político.*

*En respuesta a este requerimiento, la Directora expresa que no hay constancia de que la empresa, con la aquiescencia de los administradores, pueda aprobar este plan en el marco de de la situación de concurso en la que se encuentra.*

*Por parte del Secretario del Comité se expone que aunque se modifique el plan, lo que se requiere es que necesariamente se llegue a ese 40% de aportación del Ministerio, independientemente del coste en que se cuantifique finalmente el plan.*

*Ante la pregunta del representante de USO sobre el límite de presupuesto con que cuenta la empresa para costear este plan, los administradores concursales responden que la previsión de los 9,4 millones que se ha barajado no es definitiva ya que dependerá del plan de viabilidad si puede sostener ese plan social. USO respondió que el plazo legal para presentar el plan de viabilidad es de 40 días antes de la Junta de Acreedores prevista para octubre y por tanto había un problema de calendario cara al juicio de la Audiencia Nacional. La administración concursal respondió que era necesario presentar el plan de viabilidad antes de esa fecha para valorar el plan social .Y en todo caso, depende de su aprobación por la Junta de Acreedores.*

*Finalmente y a modo de conclusión por parte de la Dirección General de Trabajo se afirma que, si no se sabe a cuánto va ascender finalmente el Plan de Rentas, ésta no puede comprometerse a respaldar el 40 % del mismo, si bien aclara que en agosto de 2013 es cierto que obtuvo el compromiso de sufragar el 40% PERO de la propuesta de APJ que barajaba la empresa en aquellos momentos y que ascendían a 10 millones de euros.*

*Antes de concluir la sesión, el Jefe del Gabinete de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo comunica que se mantiene el compromiso político respecto a las inmisiones, tras recibir el Informe del Consejo de Estado que ha resultado finalmente favorable, y que por*

*tanto dará lugar a la publicación del Real Decreto, en el que se eleva el nivel de inmisiones de 10 a 70.*

*Por su parte, la empresa manifiesta que agradece las valoraciones expuestas por la DGT, y se compromete a estudiarlas y analizarlas detalladamente para incorporarlas, en su caso, al plan en el que se está trabajando.*

*Asimismo, la empresa y los administradores concursales aclaran, contestando a una pregunta de de la Directora General de Trabajo, que hay que tener en cuenta que el plan laboral no se puede valorar individualmente y al margen del plan de viabilidad que la empresa ha de presentar antes del 3 de julio de 2014, a los efectos de que los administradores concursales emitan el correspondiente informe.*

*De esta forma, si el plan de viabilidad, en el que estaría incluido este plan laboral, obtiene el visto bueno de los administradores, necesariamente tendría que obtener la aprobación de la Junta de Acreedores, la cuál no está prevista que se celebre antes del mes de octubre 2014.*

*Ante esta aclaración, la Dirección General de Trabajo plantea la duda de qué ocurriría con los trabajadores a los que se ha revertido su situación, entre el 3 de julio 2014 (fecha del juicio en la Audiencia Nacional en el que debe estar cerrado el acuerdo entre la partes) y la fecha de aprobación, en su caso, del convenio regulador por la Junta de Acreedores  
A este respecto, los administradores responden que el acuerdo del 3 de julio 2014 no tendría efectos hasta la aprobación, en su caso, por la Junta de Acreedores, aclarando que se trataría de una condición suspensiva del acuerdo; y en caso de no aprobarse por la junta, la empresa entraría automáticamente en liquidación.*

*En este punto, siendo las 12:50 horas, y dado que la empresa y los administradores concursales manifiestan que deben ausentarse de la reunión, se levanta la sesión, agradeciendo la Dirección General de Trabajo nuevamente la asistencia a los presentes, y comprometiéndose todas las partes a seguir trabajando en la concreción de este plan.*

**(\*) Al presente acta falta incorporar matizaciones anunciadas por alguno de los sindicatos presentes en el comité de empresa y que tras 3 días de espera no ha sido aún remitidas a las partes para elevar a definitiva el acta.**