

72/01



ACTA 10/ 13 DE LA COMISION DE SEGUIMIENTO DEL E.R.E. PARA EL COLECTIVO DE TIERRA

EN REPRESENTACIÓN DE LA COMPAÑÍA

D<sup>a</sup> Margarita Sequeiro Cantos  
D<sup>a</sup> Amparo Clemente Moreno  
D<sup>a</sup> Laura Jimenez Dorado

En Madrid, siendo las 10:00 horas del 14 de Agosto de 2013 se reúnen las personas que al margen se relacionan, al objeto de informar de la aplicación del Expediente de Regulación de Empleo 72/01.

EN REPRESENTACIÓN DEL COMITÉ INTERCENTROS

D. J. Lucas Montero Ramirez  
D. José Manuel Pérez Grande  
D. Carlos Borrueal Muela  
D. Jaime Menéndez de las Heras  
D. Juan E. Alzina Blanch  
D. Miguel Angel Jiménez Ruiz

A continuación ambas partes analizan las reclamaciones presentadas a la Comisión:

1.- Solicitud de información sobre criterios, excedentes de plantilla, adscripción voluntaria y fechas de prejubilación. Escrito Sección Sindical UGT-NZI.

La Representación de la Empresa, se remite a lo acordado en el acta de fecha de 2 de abril de 2013 de Prórroga del ERE 72/01 para el colectivo de Tierra.

Así mismo manifiesta, que ya se facilitó esta información en las actas 1 y 2 /2013 de esta Comisión de fechas 5 y 15 de abril respectivamente.

La Representación de los Trabajadores manifiesta, que se sigue sin contestar a ninguno de los puntos del citado escrito y solicita que por parte de la Representación de la Empresa se de contestación al mismo.

2.- Computo de variables para el cálculo de la Baja Incentivada para el personal afectado por el ERTE de Valencia. Escrito Sección Sindical UGT-VLC.

La Representación de la Empresa manifiesta que en el Anexo 1 al Acta de fecha 2 de abril de 2013, de adaptación del plan de acompañamiento social del colectivo de Tierra, se establece en su apartado Primero, punto D, el cálculo del importe/día para las Bajas Incentivadas, estableciéndose que "Las retribuciones variables serán las realmente percibidas en los 12 meses naturales inmediatamente anteriores a aquel en que se produce la baja y que formen parte de la base del impuesto por la cual el trabajador tributa al I.R.P.F." y a tenor de lo anteriormente establecido entiende que no ha lugar a la solicitud.



La Representación de los trabajadores reitera la petición de los trabajadores de Valencia.

### 3.- Escrito Sección Sindical CC.OO.- NZI.

La representación de la Compañía manifiesta, que la mayor parte de las preguntas planteadas ya se han contestado en el apartado "preguntas más frecuentes" de la información publicada en Intranet sobre el ERE y, en el bien entendido que se trata de información de carácter general que, en cada caso, y en función de la situación personal de cada empleado, puede sufrir variaciones, da respuesta a las siguientes preguntas planteadas:

1. IRPF. Confirmar que cantidad está exenta de las próximas declaraciones de renta, el equivalente a 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades y tomando como base las cantidades percibidas el último año. ¿Te informan de esta cantidad para que tu controles que efectivamente se aplica?

Esta información se publicó en Intranet en los puntos 30 a 36 de Preguntas más frecuentes.

Está exenta de tributación una cantidad equivalente a 20 días por año, con el tope de 12 mensualidades. Como Iberia abona la indemnización mensualmente, esto equivale a 2 años aproximadamente. Durante este tiempo Iberia no aplica retención de IRPF, hasta que el trabajador llegue a ese límite. (En el certificado que le entrega Iberia ya viene reflejado).

A partir de esta cantidad (más o menos a partir del tercer año), se aplica un 40% de reducción de la Base Imponible del IRPF, para calcular el IRPF.

A esa base reducida, se le aplica el porcentaje de IRPF que corresponda.

El porcentaje de IRPF obtenido se aplica sobre el 100% de la base Imponible.

En la prestación por desempleo el SEPE (antiguo INEM) si descuenta el IRPF.

Asimismo, tanto las cantidades abonadas por la empresa, como la utilización de los billetes, estarán sujetas a todas las retenciones que legal o convencionalmente correspondan. Las cotizaciones a cargo del trabajador, así como las retenciones fiscales que procedan, serán descontadas de los abonos correspondientes.

2. Seguridad Social ¿Cuánto cotizan por ti entre empresa y SEPE?

Mientras se perciba la prestación por desempleo, el SEPE sigue cotizando a la Seguridad Social por el trabajador, aplicando la cotización que corresponda según la Ley General de SS. No cotiza por contingencias profesionales, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional.

**3. Seguridad Social ¿Cuánto te descuentan?**

El 4,7% sobre la base de cotización que tiene el trabajador (media de los últimos 180 días cotizados previos a la situación legal de desempleo)

**4. ¿Se puede trabajar en otra actividad, sin que te quiten ni el pago de la seguridad social (Convenio Especial) ni el resto de la paga?**

El trabajo, por cuenta propia o por cuenta ajena, conlleva un alta en Seguridad Social, en el régimen de que se trate, con todas sus consecuencias, entre otras, que se deje de percibir prestación por desempleo si se estuviera cobrando. Asimismo en caso de que el trabajador tenga suscrito un convenio especial con la Seguridad Social, deberá causar baja al ser incompatible con la referida alta por lo que no se suscribiría el Convenio Especial e Iberia quedaría exonerada de su obligación de reintegrar el importe del mismo.

**5. ¿Qué ocurre cuando llegas a los 65 años, por ejemplo un señor que tenga actualmente 58 años, tendrá 65 en el 2020?**

Independientemente de los años cotizados que tenga el trabajador, Iberia se compromete a reintegrar el importe del Convenio especial con la Seguridad Social hasta que el trabajador cumpla los 65 años de edad o fecha anterior, en el supuesto de que el trabajador se jubile anticipadamente a dicha edad.

En cuanto a la aplicación de coeficientes reductores, le será de aplicación lo establecido en cada momento por la normativa vigente en materia de Seguridad Social.

**6. Si una persona sufre una invalidez o fallecimiento, ¿Cómo se resuelve ?**

En caso de invalidez se mantienen los compromisos que, a cargo de IBERIA, están en el Plan Social de 02-04-13. Siendo la prestación por desempleo incompatible con la correspondiente a la situación de incapacidad, el hecho de que el trabajador deje de percibir la primera, en tanto que ello deriva de una decisión del mismo, no altera las cuantías a que IBERIA viene obligada en el Acuerdo antes referido.

En caso de fallecimiento y aún cuando no se recoge en los Acuerdos, la Compañía abonará a los herederos legales, si los hubiera, las cuantías comprometidas, previo descuento de las pensiones (viudedad u orfandad) correspondientes.

La Representación de los Trabajadores entiende que la Empresa no debe de realizar ningún tipo de descuento en las cantidades comprometidas de las pensiones referidas en el párrafo anterior.



**7. ¿Cómo saber quién tiene mi póliza de jubilación y se puede decidir si hay varias opciones?**

Entendemos que se refiere al fondo de pensión del Montepío Loreto, por lo que el trabajador deberá dirigirse a esta entidad para cualquier cuestión en relación con el mismo, tal y como se indicaba en preguntas frecuentes. ([www.montepioloreto.es](http://www.montepioloreto.es))

**8. En el caso de contar con otra pensión (ej . viudedad) ¿Se cobra el tope de la prestación o se elige la de mayor cuantía?**

Entendemos que se trata de un caso de compatibilidad/incompatibilidad de pensiones, por lo que el trabajador deberá consultar la normativa con el INSS.

**9. ¿Cómo se calcula y de qué depende el descuento mensual de la parte que paga el INEM?**

El SEPE abonará la prestación por desempleo en su modalidad contributiva que corresponda a cada trabajador y es quien debe calcularla.

Iberia por su parte se compromete a abonar la diferencia entre dicha prestación por desempleo, la que en su caso corresponda a cada trabajador y:

- El 90% del salario regulador, desde el momento de la extinción y hasta los 60 años de edad.
- El 80% del salario regulador, desde los 60 años de edad o desde la extinción del contrato de trabajo si ésta fuera posterior a la antedicha edad y hasta cumplir los 65 años de edad.

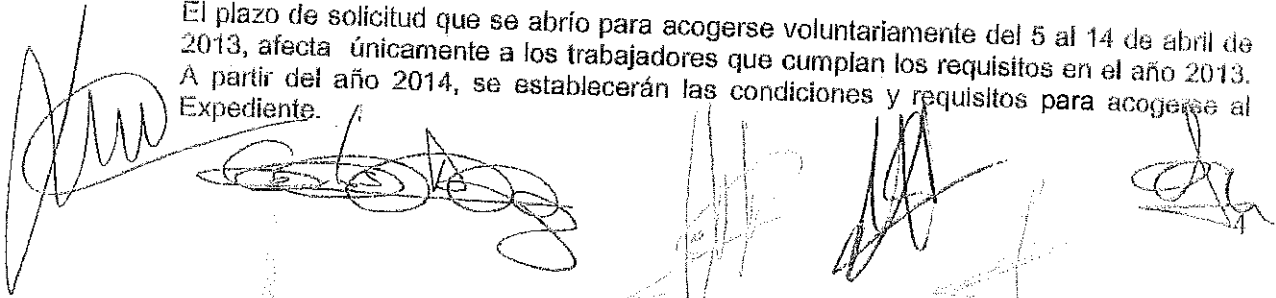
El trabajador envía a Iberia el justificante de cobro de la prestación por desempleo, a fin de que la Compañía calcule la diferencia. De esta manera, no se produce descuento alguno, sino que por un lado, el SEPE abona la prestación por desempleo y por otro, IBERIA ingresa la diferencia hasta alcanzar la cantidad total que corresponda percibir.

**10. ¿Cuál es la cantidad total de exención de pago de IRPF desde el inicio de la prejubilación?**

Nos remitimos a lo establecido en el punto 1, de este apartado 3.

**11. Si reúno las condiciones para prejubilarme ahora y no presento la solicitud este año ¿Podré hacerlo en 2014 ó 2015?**

El plazo de solicitud que se abrió para acogerse voluntariamente del 5 al 14 de abril de 2013, afecta únicamente a los trabajadores que cumplan los requisitos en el año 2013. A partir del año 2014, se establecerán las condiciones y requisitos para acogerse al Expediente.



12. Con qué descuento se están prejubilando las personas del mes de abril ¿Con el 7% o con el 11% de descuento con respecto a los conceptos el uno de enero de 2013?

De conformidad con el Acuerdo de Mediación, la reducción salarial del 7% tiene efectividad desde el 15 de marzo de 2013. Así mismo, según lo establecido en el mismo la reducción salarial del 4% adicional, tiene efectividad desde el 15 de abril de 2013 para todos los trabajadores.

13. Si hay acuerdo en las medidas de productividad en fechas próximas ¿Cómo se va a aplicar a los prejubilados, se les quitará el 7% o el 11% dependiendo de la fecha en que se jubilen, anterior o posterior a la fecha del acuerdo de productividad?

La Compañía ha manifestado su voluntad de proseguir las negociaciones para alcanzar un acuerdo sobre medidas de productividad y por tanto habrá que estar al resultado de las mismas.

La Representación de los Trabajadores manifiesta la voluntad de que cualquier recuperación salarial en base a los acuerdos de mediación sea también de aplicación al personal prejubilado a partir de abril de 2013.

4.- **Inclusión de la clave 129 (Diferencia Compensable y absorbible) en el cálculo del haber regulador para la Prejubilación. Escrito Sección Sindical UGT-NZI.**

La Comisión manifiesta que se debe incluir la clave 129, en los mismos términos que actualmente se incluye la 122 en el cómputo del salario regulador en los casos de Prejubilación.

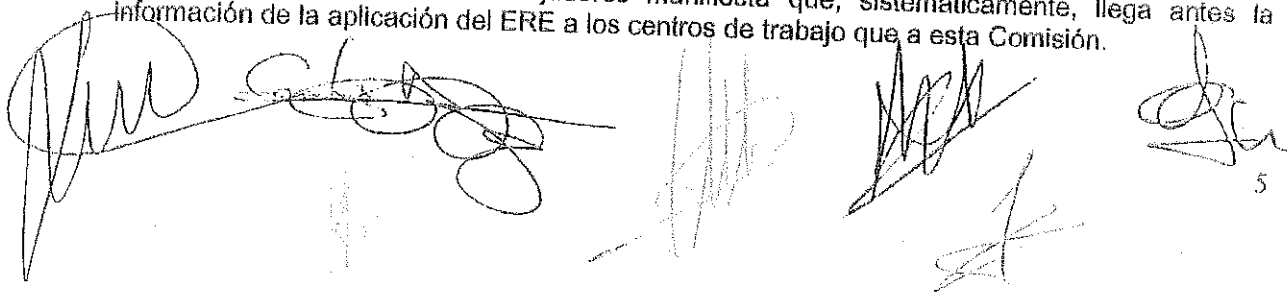
Ello es así, en tanto que no se aprecian diferencias sustanciales entre una y otra clave y ambas comparten la esencia de ser claves de abono que retribuyen diferencias económicas de nivel, conteniendo los mismos conceptos que se tienen en cuenta para la determinación del salario regulador, razón por la que en su día se incluyó también la 122 en el cálculo del mismo.

5.- **Solicitud información sobre procesos de prejubilación mayo. Escrito Sección Sindical UGT-NZI.**

La Representación de la Empresa manifiesta que todas las informaciones y reclamaciones relativas a la aplicación del ERE 72/01, serán facilitadas y resueltas en el seno de esta Comisión.

A este respecto, la información relativa al mes de mayo se entregó a esta Comisión en las Actas 3 y 4/ 2013 de fechas 23 de abril y 10 de mayo respectivamente.

La Representación de los Trabajadores manifiesta que, sistemáticamente, llega antes la información de la aplicación del ERE a los centros de trabajo que a esta Comisión.





**6.- Aplicación del Acuerdo de Mediación a partir del 13 de abril. Promoción al nivel 10. Escrito Sra. Bazaco Olmos, GSGT, DGMI.**

La Representación de la Dirección manifiesta que el acuerdo suscrito el 13 de marzo de 2013, establece en su punto 5 que "Las percepciones salariales por antigüedad y progresión se congelarán durante el periodo comprendido entre 2013-2015" y tiene efectividad, como se ha dicho anteriormente, de 15 de marzo de 2013.

Ello debe entenderse sin perjuicio de lo establecido en el punto 7 del mismo, en el que se concede a las partes el plazo de un mes para acordar medidas de mejora de productividad y en caso de no alcanzarse dicho acuerdo, afectaría a un ajuste salarial directo del 4% adicional, pero no a lo previsto en el citado punto 5, entendiéndose por todo lo anterior, que no procede la reclamación planteada.

**7.- Aplicación del Acuerdo de Mediación a trabajadores que causan baja por prejubilación del ERE 72/01. Reclamación tres trabajadores.**

La Comisión manifiesta que el Acta de acuerdo firmada con la representación de los trabajadores, de fecha 2 de Abril, mediante la que se acuerda solicitar la prórroga del ERE hasta 2015, establece claramente que las cuantías de los conceptos retributivos para la determinación del salario regulador, se refieren a las existentes en el momento de la extinción del contrato de trabajo.

Las mismas se corresponden con las previstas por la aplicación del acuerdo suscrito el 13 de marzo de 2013, en el que se acordó una reducción salarial del 7% aplicable desde el 15 de marzo de 2013, .Dado que, por otra parte, no se alcanzó acuerdo en materia de productividad en el plazo establecido por el citado acuerdo, resulta de aplicación la reducción de un 4% adicional lo que conlleva la aplicación de un 11% de reducción salarial, con efectos desde el 15 de abril de 2013.

En consecuencia, en todas las bajas producidas a partir de dicha fecha se han calculado conforme al haber regulador de cada trabajador en el momento de la extinción.

**8.- Fecha aplicación Acuerdo Mediación. Reclamación D. Luis García García DGMI.**

La Representación de la Dirección se reitera en lo manifestado en el punto 6 anterior.

**9.- Aplicación del Acuerdo de Mediación a trabajadores que causan baja por prejubilación del ERE 72/01. Reclamación Dª Pilar Bazaco Olmos.**

La Comisión se reitera en lo establecido en el punto 7 anterior.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión en el lugar y fecha arriba indicados, firmándose el presente Acta en prueba de conformidad por ambas partes.