

ACUERDO COLECTIVO LABORAL DE NATURALEZA ESTATUTARIA POR EL QUE SE APRUEBA EL PLAN SOCIAL QUE IRÁ ANEXO AL PLAN DE VIABILIDAD DE SNIACE, S.A, VISCOCEL, S.L. Y CELLTECH, S.L. SOCIEDADES CONCURSADAS, PARA SU EVENTUAL APROBACIÓN POR LA ADMINISTRACIÓN CONCURSAL, LA JUNTA DE ACREEDORES Y EL JUZGADO MERCANTIL RELATIVOS A LOS PROCESOS CONCURSALES AFECTANTES A LAS MENCIONADAS SOCIEDADES.

En Torrelavega, a ____ de _____ de 2014

REUNIDOS:

De una parte, DON BLAS MEZQUITA SÁEZ Y DON MIGUEL GÓMEZ DE LIAÑO, mayores de edad, y provistos respectivamente de los documentos nacionales de identidad nº ----- en su condición de Presidente del Consejo de Administración y Consejero responsable de asuntos jurídicos de las Compañías mercantiles concursadas **SNIACE, S.A., VISCOCEL, S.L. y CELLTECH, S.L.,**

Y como asesor de jurídico-laboral de dichas Compañías **DON ALBERTO NOVOA MENDOZA**, Colegiado Ejerciente del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid nº 73.382.

Y de la otra,

Los miembros integrantes de la Comisión Negociadora del Expediente de Regulación de Empleo tramitado por las Compañías mercantiles concursadas SNIACE, S.A., VISCOCEL, S.L. y CELLTECH, S.L. con número de expediente de la

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Cantabria 472/2013, así como el pleno de los miembros del Comité de Empresa representante de las los trabajadores de las tres Empresas, cuyos nombres y documentos nacionales de identidad se relacionan a continuación:

Don.....

Don.....

Don.....

Ambas partes se reconocen plena capacidad negociadora al amparo de lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 41 y 51 del referido texto normativo así como de los contenidos en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, preceptos al amparo de los cuales suscriben el presente acuerdo laboral con naturaleza estatutaria y a cuyo registro y publicación se comprometen las partes quedando habilitada para ello la Representación Legal de los Trabajadores.

ANTECEDENTES Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las Sociedades SNIACE, S.A., VISCOCEL, S.L. Y CELLTECH, S.L., integradas en el Grupo Mercantil SNIACE, y conformantes entre sí de un Grupo de Empresas en términos jurídico-laborales, iniciaron un procedimiento de Regulación de Empleo cuyo periodo de consultas concluyo sin acuerdo el día 23 de septiembre de 2013. Tras dicha negociación se procedió por las referidas empresas a la extinción de todos los contratos de trabajo suscritos, esto es 533 contratos de trabajo.

Las tres Compañías se encuentran en situación concursal decretada por el Juzgado Mercantil nº 2 de los de Madrid y generada por causas ajenas a las partes, fundamentalmente y

entre otras, por los efectos de la reformas legales en materia energética aprobadas así como por los problemas en materia medioambiental provocados por las actuaciones de distintas Administraciones Públicas. Dicha situación concursal supone, por tanto, que la gestión empresarial esté sujeta a la supervisión y, en su caso, aprobación y autorización de la Administración Concursal designada judicialmente y del Juzgado Mercantil competente.

Las empresas promotoras del expediente de regulación de empleo sometieron el mismo al control de legalidad de la Jurisdicción Social, interponiendo demanda de jactancia ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dicha demanda fue estimada declarando el Expediente de Regulación de Empleo ajustado a Derecho.

La representación de los trabajadores integrante de la mesa de negociación del ERE anunció Recurso de Casación frente a la Sentencia dictada por la Audiencia Nacional. También, anunció recurso la representación de USO. Ambos han sido admitidos a trámite y las partes recurrentes emplazadas para su formalización.

Asimismo, constan presentadas ante los Juzgados de lo Social de Santander y en estado de suspensión por litispendencia con el procedimiento colectivo de jactancia antes referido, múltiples demandas individuales de impugnación de los despidos efectuados en el marco del ERE.

Pese a que el periodo de consultas reglamentario del Expediente de Regulación de Empleo antes referido, finalizó en los plazos legalmente previstos para el mismo y lo hizo sin acuerdo de las partes, la mesa de negociación ha seguido constituida de facto y negociando de buena fe una posible solución desde el punto de vista laboral tanto para los trabajadores despedidos como para la viabilidad futura del grupo laboral SNIACE.

En el marco de esas negociaciones, las partes intervinientes sometieron al criterio de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, la posibilidad de alcanzar acuerdos colectivos de resolución del conflicto, lo que fue confirmado por dicho Órgano Judicial, en el sentido de que era viable conforme al criterio que en la práctica viene aplicando, alcanzar dicho acuerdo, que tendría el valor y alcance de sustitutivo del contenido del acta final del periodo de consultas.

Dada la situación concursal de las Empresas del Grupo SNIACE, cualquier acuerdo que forme parte del plan de viabilidad, como es el caso del presente acuerdo laboral, debe contar para su plena validez con la Administración Concursal, para su inclusión en la propuesta de convenio que se presente a la Junta de Acreedores, órgano que será el que finalmente habrá de decidir si está dispuesta a respaldar la viabilidad de la Compañías concursadas o por el contrario asumir la liquidación de las mismas.

Asimismo, ambas partes son conscientes de que el cumplimiento y el éxito definitivo del plan de viabilidad y, por tanto, del plan laboral que incluye y se contiene en el presente pacto, está sujeto a la efectividad de las medidas de implementación y desarrollo del mismo que habrá que llevar a cabo una vez aprobado, en su caso, por la Junta de Acreedores y la Jurisdicción Mercantil.

En concreto, y sin ánimo de exhaustividad, el efectivo cumplimiento del plan de viabilidad en su conjunto y del presente plan laboral que forma parte de aquél, dependerá, además de las aprobaciones concursales ya descritas, y del cumplimiento de las obligaciones contenidas en el presente pacto social por parte de los trabajadores y de su representación legal, del resultado de los siguientes factores:

- 1º.- El éxito en las gestiones de obtención de la financiación necesaria para el desarrollo de las

inversiones previstas en el plan industrial de viabilidad para la reactivación de las fábricas conforme al mismo.

2º.- La obtención de las ayudas públicas comprometidas tanto por la Administración Central como Autonómica para la subvención de los planes de prejubilación que integran el presente plan laboral.

3º.- La absoluta remoción por parte de las Administraciones Públicas responsables de todos los obstáculos normativos en materia medioambiental que impidan el pleno y total desarrollo del plan industrial de viabilidad previsto para la total actividad de las fábricas de SNIACE.

4º.- El éxito en las gestiones de obtención de la financiación privada necesaria para la suscripción de las pólizas de seguro que garanticen los acuerdos de prejubilación que forman parte del presente plan laboral de viabilidad.

5º.- El efectivo cumplimiento, si ello resultase preciso, por parte de las Administraciones Públicas responsables de los sucesivos compromisos de recalificación urbanística del suelo propiedad de SNIACE para su revalorización como activo y/o como garantía de la financiación necesaria para el desarrollo del plan de viabilidad.

6º.- La aprobación del Convenio de Acreedores en los términos planteados en el plan de viabilidad que presenten cada una de las concursadas, con sus compromisos de quita, espera y refinanciación.

7º.- El éxito en las gestiones de obtención de la financiación privada necesaria para el pago de las

indemnizaciones pactadas con aquellos trabajadores a quienes no les resulte rentable la prejubilación.

8º.- Que los trabajadores que deseen acogerse al presente plan social, con carácter previo a que el mismo sea aprobado tanto por la Junta de acreedores como por el órgano correspondiente de la Jurisdicción Mercantil, acepten y ratifiquen, de forma individual, expresa y escrita, la situación jurídico laboral que les corresponderá cuando se proceda a la aplicación del presente plan y actuar conforme a dicha situación.

9º.- El mantenimiento de los precios de mercado del producto elaborado por el Grupo Sniace dentro de los márgenes estimados en los planes industriales de viabilidad.

10º.- La contención de los costes laborales de la empresa dentro de los márgenes previstos en los planes de viabilidad elaborados y que resulten aprobados.

Ambas partes son conscientes de que, la viabilidad de SNIACE es un objetivo complicado pero común, que ambas deben promover de forma activa y responsable, y de buena fe; y que, incluso, trasciende en su relevancia social y económica a las mismas, por resultar de vital importancia para la Región del Besaya, Torrelavega y la Comunidad Cantábrica. Por ello, coinciden en que si no aprueban de forma unánime un acuerdo laboral que se incluya en el plan de viabilidad concursal de SNIACE resultaría prácticamente imposible la continuidad de la Compañía y, consecuentemente, el futuro de sus puestos de trabajo.

Las partes conocen de la extraordinaria dificultad existente tanto para la aprobación del plan de viabilidad como para la implementación y cumplimiento del mismo, por cuanto sus premisas básicas no dependen exclusivamente de su voluntad y sus actos, como tampoco lo fueron las circunstancias que llevaron al Grupo SNIACE a su situación económica y empresarial

Por todo ello, y tras negociar conforme a los postulados de la buena fe y la responsabilidad, ambas partes, libremente, han acordado la aprobación del presente plan laboral social que habrá de integrarse en el plan general de viabilidad y propuesta de Convenio de Acreedores que presentarán las concursadas para su aprobación por la Junta de Acreedores y el Juzgado Mercantil competente y cuya efectividad obligacional y plena validez están sujetas, como condición suspensiva, a la autorización del mismo por la Administración Concursal y su aprobación por la Junta de Acreedores, así como al éxito de las medidas de implementación del Convenio de Acreedores que se aprobase y del plan de viabilidad empresarial aprobado.

De acuerdo con los antecedentes expuestos, las partes negociadoras aprueban por UNANIMIDAD, el siguiente PLAN LABORAL DE VIABILIDAD, anexo al plan de viabilidad de SNIACE, S,A, VISCOCEL, S.L. Y CELLTECH, S.L., con naturaleza de auténtico ACUERDO COLECTIVO ESTATUTARIO y sujeto a condición suspensiva en los términos que se expondrá, y conforme a las siguientes:

ESTIPULACIONES:

PRIMERA: De la Plantilla objetivo para la aplicación del plan de viabilidad de SNIACE, S.A., VISCOCEL, S.L. Y CELLTECH, S.L.

Ambas partes coinciden en que la efectividad del plan empresarial de viabilidad del Grupo, precisará de una plantilla objetivo de 326 trabajadores, de los cuales 69 lo serán de SNIACE, S.A., 140 de VISCOCEL, S.L. y 117 de CELLTECH, S.L.

Ello supone la verificación de un excedente de 207 trabajadores, tomando en consideración la plantilla de 533 trabajadores existente en el momento de iniciarse la negociación del ERE extintivo. Con dichos trabajadores se procederá de conformidad con las estipulaciones siguientes del presente pacto.

SEGUNDA: Del mantenimiento del Conflicto Colectivo como único cauce para la verificación de los acuerdos laborales tras la eventual aprobación del plan de viabilidad por la junta de acreedores y la Jurisdicción Mercantil.

La representación de los trabajadores en la mesa de negociación del ERE extintivo de toda la plantilla, ratificado por la mencionada Sentencia de la Audiencia Nacional, y la Empresa, son conscientes de que sólo sería posible la ratificación de las estipulaciones contenidas en el presente pacto colectivo, mediante un acuerdo transaccional suscrito y homologado por dicho Órgano Judicial.

Lo anterior supone la necesidad de evitar que la Sentencia dictada adquiera firmeza antes de que la Junta de Acreedores y la Jurisdicción Mercantil aprueben, en

su caso, el convenio de acreedores que recoja el plan de viabilidad propuesto por el Grupo Sniace.

En se sentido, existen a la firma del presente acuerdo, dos anuncios de recurso de casación presentados por las partes demandadas que se encuentran ya proveídos y con emplazamiento de las partes recurrentes para su formalización.

Como quiera que, dichos escritos han sido proveídos antes de que tenga lugar la celebración de la junta de acreedores que habrá de otorgar validez a los acuerdos laborales contenidos en el presente plan social, o por el contrario acordar la liquidación de las sociedades integrantes del Grupo Sniace, las partes recurrentes, se obligan expresamente a mantener sus recursos y con ellos la no firmeza de la Sentencia, por todos los medios posibles, hasta en tanto se produzca la resolución definitiva de la Junta de Acreedores y de la Jurisdicción Mercantil en relación al presente plan social de viabilidad.

A tal efecto, los recurrentes se comprometen a comparecer ante la Audiencia Nacional al objeto de solicitar que, en la medida de lo posible, se posponga o dilate la tramitación de sus recursos hasta que se produzca la ratificación o rechazo del presente plan social de viabilidad en los procedimientos concursales correspondientes.

Por su parte, el Grupo Sniace se compromete a colaborar en las gestiones de los recurrentes en el sentido indicado.

TERCERA: De la condición suspensiva de la validez de los pactos laborales contenidos en el presente plan social de viabilidad.

La validez, plenos efectos y valor obligacional de todos los acuerdos laborales, colectivos e individuales, que forman parte del presente plan social de viabilidad están sujetos condicionalmente a la verificación de las siguientes circunstancias:

1. La admisión, aceptación, aprobación y ratificación por la Administración concursal de SNIACE,S.A., VISCOCEL,S.L. y CELLTECH, S.L. del presente plan social y por ende su inclusión en la propuesta de convenio de acreedores que se presentará para aprobación por la Junta de acreedores y la Jurisdicción Mercantil en el momento procesal oportuno.
2. Los trabajadores que deseen acogerse al presente plan social, con carácter previo a que el mismo sea aprobado tanto por la Junta de acreedores como por el órgano correspondiente de la Jurisdicción Mercantil, deberán aceptar y ratificar, de forma individual, expresa y escrita, la situación jurídico laboral que les corresponderá cuando se proceda a la aplicación del presente plan y actuar conforme a dicha situación.
3. El mantenimiento por las partes recurrentes de la no firmeza de la Sentencia dictada por la Audiencia Nacional hasta que se resuelva en los procedimientos concursales la continuidad de las sociedades del Grupo Sniace y la aprobación o rechazo definitivos del presente plan social de viabilidad.
4. La plena y definitiva aprobación por las mayorías legalmente exigidas en las Juntas de Acreedores concursales y la Jurisdicción Mercantil que afectan

a las empresas firmantes, del convenio de continuidad de las mismas y del presente plan social y sus medidas concretas.

5. El éxito en las gestiones de obtención de la financiación necesaria para el desarrollo de las inversiones previstas en el plan industrial de viabilidad para la reactivación de las fábricas conforme al mismo.
6. La obtención de las ayudas públicas comprometidas tanto por la Administración Central como Autonómica para la subvención de los planes de prejubilación que integran el presente plan laboral.
7. La absoluta remoción por parte de las Administraciones Públicas responsables de todos los obstáculos normativos en materia medioambiental que impidan el pleno y total desarrollo del plan industrial de viabilidad previsto para la total actividad de las fábricas de SNIACE.
8. El éxito en las gestiones de obtención de la financiación privada necesaria para la suscripción de las pólizas de seguro que garanticen los acuerdos de prejubilación que forman parte del presente plan laboral de viabilidad.
9. El efectivo cumplimiento, si ello resultase preciso, por parte de las Administraciones Públicas responsables de los sucesivos compromisos de recalificación urbanística del suelo propiedad de SNIACE para su revalorización como activo y/o

como garantía de la financiación necesaria para el desarrollo del plan de viabilidad.

10. La aprobación del Convenio de Acreedores en los términos planteados en el plan de viabilidad que presenten cada una de las concursadas, con sus compromisos de quita, espera y refinanciación.
11. El éxito en las gestiones de obtención de la financiación privada necesaria para el pago de las indemnizaciones pactadas con aquellos trabajadores a quienes no les resulte rentable la prejubilación.
12. El mantenimiento de los precios de mercado del producto elaborado por el Grupo Sniace dentro de los márgenes estimados en los planes industriales de viabilidad.
13. La contención de los costes laborales de la empresa dentro de los márgenes previstos en los planes de viabilidad elaborados y que resulten aprobados.

CUARTA: De los trámites a realizar tras la eventual aprobación del presente plan social.

Sin perjuicio del desarrollo de los distintos pactos que se efectuará en las subsiguientes estipulaciones, las partes acuerdan el siguiente plan de actuaciones cuyo contenido obligacional específico se detallará más adelante en el presente contrato, y que se desarrollará, una vez resulten verificadas las condiciones contempladas en la estipulación precedente y por tanto, cuando cobre plena validez el presente acuerdo:

1º.- Suscripción de los acuerdos transaccionales individuales en los Juzgados de lo Social de Santander con aquellos trabajadores que, por las causas que después se expondrán, verán extinguida su relación laboral con fecha de efectos de su carta de despido bajo la fórmula de aceptación por el trabajador de la procedencia de su despido a cambio de la percepción de la indemnización pactada pagadera por el FOGASA en la parte que le corresponda y por la empresa en la suya en el modo, tiempo y forma que corresponda, tras la aprobación del convenio de pagos concursal, conforme a la categoría de acreedores que ostenten dichos trabajadores.

2º.- Inmediatamente, tras la verificación del paso anterior, suscripción del acuerdo colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia nacional por el cual se revertirá el ERE ejecutado, pasando a ser considerado un ERTE para la plantilla restante (descartados los trabajadores extinguidos por los cauces del punto anterior). En dicho acuerdo se procederá además a las modificaciones sustanciales que después se indicarán y además se dejarán sentadas las bases necesarias y preacuerdos imprescindibles para consolidar normativamente en el Convenio Colectivo las condiciones laborales (económicas o salariales y de distinta naturaleza) que regirán durante el tiempo que se fijará en la estipulación correspondiente.

Simultáneamente a la suscripción del acuerdo colectivo los trabajadores afectados por el mismo que hubieran presentado demandas individuales de impugnación del ERE deberán presentar el desistimiento incondicional y sin reserva alguna de acciones ante los Juzgados de lo Social de Santander.

3º.- Inmediata presentación y firma con acuerdo por unanimidad de un ERE que contemple las extinciones por prejubilación del personal cuyo contrato se extinga por dicha vía. Asimismo se procederá a la firma simultánea de los acuerdos colectivos, incluidas las modificaciones del Convenio, necesarios para la validez y consolidación de las medidas laborales contenidas en este plan social y que habrán de regir el futuro laboral del Grupo Sniace durante los plazos que se fijarán en la estipulación correspondiente.

QUINTA: De las extinciones de contratos mediante acuerdos individuales en los Juzgados de Santander previa aceptación por los trabajadores de la procedencia del despido y aceptación de la indemnización legal y la forma y plazo de pago de la misma.

Una vez cobre plena validez el presente contrato por la verificación de las condiciones suspensivas previstas en la estipulación TERCERA, se procederá de forma inmediata a la extinción de las relaciones laborales de todos aquellos trabajadores que no vayan a ser afectados, por decisión propia, por las medidas de prejubilación o suspensión que se acordarán tras la reversión del ERE en la Audiencia Nacional.

En todo caso esta medida se aplicará a los trabajadores que, pudiendo ser incluidos en la póliza de prejubilación decidieran voluntariamente no formar parte de la misma, optando por recibir su indemnización legal por despido objetivo procedente.

Dichos trabajadores, que previamente habrán suscrito el compromiso individual condicional previsto como condición suspensiva segunda de la Estipulación TERCERA, procederán a solicitar junto con la Empresa, y en el Juzgado de lo Social de Santander que conozca de su demanda individual, la

celebración de un acto de conciliación cuyo contenido será el siguiente:

1. La empresa ofrecerá al trabajador la indemnización legal prevista para el despido por causas objetivas en el Estatuto de los Trabajadores, esto es, 20 días de salario por año de servicio con el tope de 12 mensualidades, dicho importe será coincidente con el aceptado como crédito en el procedimiento concursal. Dicha indemnización será abonada por el FOGASA en la proporción que legal y reglamentariamente le corresponda. El importe restante será satisfecho por la Empresa en los términos que se acuerden para los acreedores de la misma categoría que dichos trabajadores en el procedimiento concursal.
2. A su vez, el trabajador aceptará la indemnización previo reconocimiento de la procedencia de su despido considerando definitivamente extinguida su relación laboral con fecha de efectos 25 de septiembre de 2013.
3. Ambas partes fijarán como fecha de efectos de la extinción aquella en la que el trabajador fue dado de baja en la Seguridad Social como consecuencia de la ejecución del ERE.
4. Una vez suscrito por el trabajador el correspondiente pacto transaccional, la empresa le hará entrega del certificado emitido por la Administración Concursal para que pueda reclamar el importe correspondiente del FOGASA.

Las condiciones de extinción previstas en la presente estipulación podrán ser, siempre que las partes firmante así lo acuerden, ofrecidas a trabajadores distintos de aquellos para los que inicialmente está prevista, es decir, a trabajadores

distintos de aquellos que formando parte del colectivo de prejubilables decidan optar por su no inclusión en la prejubilación a cambio de acogerse a este modo de extinción.

Incluso, si las partes así lo estimarán necesario para la obtención de los niveles de plantilla objetivo marcados en el presente plan laboral, y previo acuerdo escrito de las mismas si ello fuera posible, conforme a los acuerdos resultantes del procedimiento concursal, podrán hacerse ofrecimientos de extinción a otros trabajadores distintos de los prejubilables, antes de la conversión del ERE en ERTE a que se refiere la estipulación siguiente.

SEXTA.- Del acuerdo transaccional colectivo por el que se revertirá el ERE en un ERTE, se llevarán a cabo ciertas modificaciones sustanciales colectivas y las consecuencias del mismo.

Tras la verificación de las extinciones previstas en la estipulación precedente, las partes procederán a la suscripción de un acuerdo transaccional colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia nacional por el cual se revertirá el ERE ejecutado, pasando a ser considerado un ERTE para la plantilla restante, esto es la que resulte una vez producidas las extinciones previstas en la estipulación QUINTA.

En dicho acuerdo, las partes manifestarán poner fin al periodo de consultas del ERE *sub iudice*, rectificando en primer lugar la plantilla de las empresas promotoras del mismo en el sentido de indicar la resultante tras las extinciones individuales ya efectuadas.

Hechas las correcciones y matizaciones procedentes, acordarán afectar a toda la plantilla por una suspensión de sus contratos de trabajo con fecha de inicio 25 de septiembre de 2013 y fecha máxima de suspensión 31 de diciembre de 2015.

Añadidamente, las partes se comprometerán a la presentación de un ERE extintivo para proceder a las extinciones por prejubilación de los trabajadores mayores de 58 años en los términos previstos en la estipulación siguiente, considerando dichas condiciones como un auténtico preacuerdo del ERE sujeto exclusivamente para su validez a la verificación de los trámites documentales y administrativos de dichos expedientes así como a la obtención de la financiación de las pólizas correspondientes, y comprometiéndose a firmar el pacto en la primera y única reunión del periodo de consultas del mismo y por unanimidad.

Aquellos trabajadores cuyo contrato se halle suspendido y cuyos nombres figuran en el ANEXO I del presente pacto, a excepción de los que se desglosan en el ANEXO II (prejubilables) del presente pacto y que serán los afectados por las prejubilaciones previstas en la estipulación subsiguiente, permanecerán en tal situación hasta que se vayan reincorporando a sus puestos de trabajo a medida que las fábricas vayan entrando en funcionamiento y resulte necesaria la prestación de sus servicios.

Asimismo, estos trabajadores cuyo contrato se halle suspendido y que no vayan a ser prejubilados, tendrán derecho a percibir durante su suspensión contractual, y siempre que hayan agotado su prestación por desempleo una compensación económica por parte de la Empresa, de carácter mensual, indemnizatoria de su suspensión, de un importe neto de 800 euros, si bien, aquellos trabajadores que perciban cualquier tipo de subsidio de desempleo (ayuda estatal de 400 euros) sólo percibirán el importe diferencial entre dicho subsidio y los 800 euros antes mencionados.

La Empresa previo a efectuar el pago de la compensación regulada en el párrafo precedente, podrá exigir al trabajador la documentación oficial necesaria para acreditar que se encuentra en situación actual de desempleo. El trabajador que

siendo requerido no acreditase tal situación no podrá exigir el pago de la compensación hasta en tanto acredite la misma.

Aquellos trabajadores que en el momento en que se revierta el ERE en ERTE se encuentren en situación de excedencia voluntaria o la soliciten no tendrán derecho al percibo de la presente compensación económica. Tampoco tendrán derecho a la misma quienes estén prestando servicios en otra Compañía distinta a las del Grupo Sniace en el momento de conversión del Expediente extintivo en suspensivo.

A los trabajadores, que durante la suspensión del contrato, por estar prestando servicios en otra Compañía distinta de de las del Grupo Sniace, deseen mantener esa relación laboral o por cuenta ajena o propia, la Empresa podrá pedirles que soliciten una excedencia en la empresa con dicho objeto.

La excedencia prevista en el párrafo precedente, otorgará derecho al trabajador a la reserva de su puesto de trabajo en Sniace hasta el momento mismo en que sea llamado a ocupar dicho puesto. Si efectuado ese llamamiento lo rehusaran, su excedencia pasará a considerarse voluntaria sin reserva de puesto de trabajo, y por tanto, su reingreso dependerá de la existencia en el momento de solicitarlo de una vacante.

Si el trabajador, antes de ser llamado a su puesto, desee poner fin a la excedencia aquí regulada, pasará a la situación de suspensión del contrato de trabajo y sólo en caso de no disponer de derecho al desempleo, podrá exigir el pago de la compensación económica antes prevista.

Adicionalmente, y en el mismo pacto colectivo se acordarán por unanimidad las siguientes modificaciones sustanciales colectivas

- **Reducción salarial** aplicable a todos los conceptos salariales de un 20% al Comité de Dirección, un 17'5% a los mandos intermedios y un 15 % al resto de la

plantilla. Esta rebaja salarial no afectará a las bases de cotización del personal que haya de ser prejubilado conforme a las previsiones del presente pacto. A los relevistas, en caso de no tener ocupación efectiva, y hasta el momento en el que la tengan, se les rebajará su salario hasta un 65% del que les corresponde.

La reducción salarial anteriormente estipulada se consolidará en las tablas salariales del convenio colectivo y cualquier modificación de dichos salarios que se realice de futuro, partirá de dichas tablas y nunca de los salarios previos a las mismas.

Las tablas salariales que recojan la rebaja salarial, y que entrarán en vigor desde el momento en que se apruebe el presente pacto por la Junta de Acreedores y el Juzgado Mercantil competente, quedarán inalteradas durante los **cinco** años siguientes a su entrada en vigor.

Una vez transcurrido el plazo en el que las tablas quedarán inalteradas se volverán a negociar las tablas salariales partiendo de los conceptos de las aprobadas conforme a este pacto.

Para proceder al establecimiento de las medidas modificativas pactadas, se acordará por las partes de forma inmediata la denuncia expresa del Convenio Colectivo de SNIACE y la convocatoria inmediata y constitución de la mesa negociadora del mismo, con objeto de trasladar dichas modificaciones sustanciales, así como el resto de modificaciones de la norma convencional que se propusieron por la Empresa en el marco de la reunión del periodo de consultas celebrada el día 23 de septiembre de 2013 que serán reguladas en la nueva norma colectiva para su consolidación normativa y su aplicación de futuro a

partir de la efectiva aprobación por la Junta de Acreedores y el Juzgado Mercantil competente.

Dichas modificaciones de la norma convencional serán aprobadas por unanimidad y remitidas a la Autoridad Laboral para su registro y publicación en la primera y única reunión de negociación del texto del Convenio Colectivo que tendrá lugar inmediatamente después de la ratificación de este acuerdo por la Junta de Acreedores.

En concreto, las medidas de modificación de la norma Convencional que se aplicarán serán:

- Ampliación de la jornada anual en 40 horas, durante la vigencia del Convenio Colectivo. Finalizada la vigencia del Convenio, se estará al resultado de la negociación colectiva en materia de jornada, rigiendo la aquí pactada en tanto no se pacte otra.
- Supresión durante la vigencia del convenio que se firme, de un mes en la duración de la jornada de verano para centrarla entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. Finalizada la vigencia del Convenio, se estará al resultado de la negociación colectiva en materia de jornada, rigiendo la aquí pactada en tanto no se pacte otra.
- El personal de hilaturas KKK (laboratorio de hileras) que pasase a desempeñar funciones en un puesto distinto, en lugar de los 32 días de vacaciones que tenían pasarán a disfrutar 26 como el resto de personal. Esta medida tendrá carácter indefinido.

- Idéntica solución a la precedente, también con carácter indefinido, se aplicará a los jefes de turno en general.
- Asimismo, y con carácter indefinido, el personal que sea destinado a un puesto de trabajo distinto del que inicialmente prestaba no tendrá derecho a percibir los complementos específicos del puesto de origen sino los de destino.
- En el caso de los trabajadores adscritos a KKK el plus que perciben como consecuencia de las condiciones ambientales de su puesto de trabajo, se revisará considerando las nuevas condiciones ambientales una vez transcurrido un año desde la firma del presente pacto.
- El permiso retributivo para la realización de análisis de sangre tendrá la duración exclusivamente necesaria para la realización de dicho trámite y no la de un día completo de duración.

SÉPTIMA.- Del Expediente de Regulación de Empleo destinado a formalizar las extinciones por prejubilación.

Una vez llevadas a cabo las medidas anteriormente expuestas o simultáneamente a las mismas, la Empresa procederá a presentar un expediente de regulación de empleo extintivo con afectación de los siguientes trabajadores:

LISTAR PREJUBILABLES

Todos ellos, son trabajadores de al menos 58 años de edad que verán extinguida su relación laboral mediante el correspondiente pacto de prejubilación que se formalizará mediante pólizas de aseguramiento suscritas por la Empresa y

que serán financiadas con las indemnizaciones legales por despido procedente objetivo de dichos trabajadores y que habrán de aportar para el pago de la prima correspondiente tan pronto como las perciban (reintegrándolas a la Empresa en caso de que hubieran sido anticipadas por ella), por las ayudas económicas comprometidas por las Administraciones Públicas Estatal y Autonómica, y por la financiación que eventualmente pudiera obtener la Empresa.

Dichas pólizas, que se suscribirán una vez obtenidos los fondos necesarios para el pago de su prima, servirán para financiar el convenio especial con la Seguridad Social y a su vez garantizar una renta mensual a los trabajadores en los términos que se dirá a continuación y hasta la fecha en que los trabajadores adscritos cumplan los 63 años de edad.

Los trabajadores que hayan de ser incluidos en las pólizas de prejubilación y la Representación Legal de los Trabajadores estarán obligados a recabar, con el apoyo de la Empresa si fuera necesario, las ayudas públicas comprometidas por las distintas Administraciones Públicas para la financiación de las prejubilaciones.

Una vez formalizadas las pólizas, los trabajadores afectados se irán incorporando a la misma y sus beneficios en el momento en que agoten de forma íntegra su prestación por desempleo.

Dicha incorporación a la póliza supondrá la extinción definitiva de su relación laboral por las causas objetivas previstas en el ERE.

La póliza, garantizará la percepción de una renta mensual equivalente al 80% del salario neto que percibiría el trabajador estando en activo, hasta la fecha en que cumpla los 63 años.

El ERE será aprobado en los términos expuestos mediante la firma de la acta correspondiente, por unanimidad y en la primera y única reunión del periodo de consultas.

OCTAVA.- De la bolsa de trabajo

Para los trabajadores que vieran extinguida su relación laboral con SNIACE, VISCOCEL o CELLTECH como consecuencia de la actual reestructuración, las partes acuerdan la constitución de una bolsa de trabajo en la que se integrarán todos aquellos trabajadores, que voluntariamente así lo manifiesten.

Los trabajadores se inscribirán en la bolsa en la secretaría de la Dirección de RRHH, quien lo notificará a la secretaria del comité y al propio TRABAJADOR.

Los trabajadores inscritos en la bolsa adquirirán el derecho a que les sean ofrecidas aquellas vacantes que se produzcan en SNIACE, VISCOCEL o CELLTECH y que se corresponda con su grupo profesional.

Las vacantes podrán ser tanto para la prestación de servicios mediante un contrato indefinido, como de duración determinada, según la causa que genere la vacante.

Cada vez que se produzca una vacante que por su contenido funcional deba ser ofrecida a los integrantes de la bolsa, la empresa lo comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores para su constancia y aprobación, procediendo a continuación a efectuar la oferta de la misma. Si dicha vacante pudiera ser ocupado por más de un integrante de la bolsa de trabajo. Dicha vacante será ofrecida en primer lugar a quien lleva más tiempo en el desempleo y, en igualdad de condiciones, a quien tuviera mayor antigüedad.

Una vez efectuada la oferta, mediante comunicación fehaciente dirigido al trabajador, contará este con un plazo de tres días hábiles a partir del día de la recepción de la comunicación.

Transcurrido dicho plazo sin que se haya producido la aceptación pura y simple, expresa, escrita y fehacientemente entregada a la empresa, y antes de considerarla rechazada, se

procederá a efectuar una llamada telefónica al trabajador, en presencia de un miembro del Comité de Empresa.

El trabajador integrante de la bolsa de trabajo que haya prestado servicios en la Empresa con un contrato de duración determinada o hubiera rechazado una oferta anterior, pasará, una vez finalizada su prestación, a ocupar el último puesto de la lista de la bolsa.

Cada vez que se produzca la adjudicación de una vacante, a un candidato de la lista, se procederá por parte de la Empresa a comunicar a la Representación Legal de los Trabajadores la ocupación de la misma, así como el nuevo ordinal de la lista que será nuevamente publicada en los tabloneros informativos.

Esta bolsa se considerará finalizada en el momento que pierda su vigencia el Convenio colectivo pactado conforme a este acuerdo.

NOVENA.- De la formalización del presente acuerdo en el marco del ORECLA y su remisión para Registro a la Autoridad Laboral Cántabra.

Ambas partes, tras la firma privada del presente acuerdo, suscrito conforme a los postulados del Título III del Estatuto de los Trabajadores, procederán a suscribir el mismo, en cumplimiento formal de dicha normativa, en el marco y bajo los auspicios conciliatorios del ORECLA en Santander por medio de una acta de conciliación de dicho organismo que será remitida para su registro y publicación a la Autoridad Laboral Cántabra.

DÉCIMA.- De la Comisión Paritaria Negociadora e Interpretativa de seguimiento del presente pacto.

Para la eventual interpretación y desarrollo del presente pacto, así como para la resolución previa de cualesquiera conflictos colectivos o individuales que se produzcan con motivo de su aplicación se constituye la Comisión de seguimiento del pacto.

Dicha comisión tendrá carácter paritario y estará formada por un máximo de 18 miembros, de los cuales, 9 representarán a los Trabajadores y 9 a la empresa, hasta en tanto se celebren nuevas elecciones a Comité de empresa en cuyo momento se integrará conforme a la composición numérica del mismo.

La representación de los trabajadores en la Comisión se integrará por aquellos miembros del Comité de Empresa que dicho comité determine conforme a las centrales sindicales representadas en el mismo.

La representación de la Empresa será designada por aquélla de entre la dirección de la misma o sus apoderados, en todo caso, formará parte de la misma el Director de RRHH.

La Comisión adoptará sus decisiones por unanimidad, de forma que para la aprobación de un acuerdo será necesario el voto afirmativo de cada representación.

De ese modo la empresa emitirá un voto y la representación de los trabajadores otro voto.

Para la conformación del voto, afirmativo o negativo, en el seno de la representación de los trabajadores en la Comisión, cada miembro de la misma podrá votar internamente, teniendo su voto el valor ponderado relativo a su representación en el Comité de Empresa de acuerdo con los resultados de las últimas elecciones celebradas para la conformación de dicho Comité.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada dos meses a contar desde el día primero del mes siguiente a la firma del presente acuerdo. Con carácter extraordinario se reunirá cuando ambas partes así lo decidan o a instancias de una de ellas.

Las competencias de la Comisión serán las siguientes:

1º.- Emitir cuantos informes sean precisos respecto de la interpretación del presente pacto.

2º.- Desarrollar en lo preciso el contenido de sus estipulaciones.

3º.- Resolver, con carácter previo a los mecanismos administrativos y a la vía Judicial, los conflictos colectivos e individuales que se produzcan en relación con la interpretación o aplicación del presente pacto.

Sin perjuicio de los mecanismos de conciliación previa a los conflictos colectivos que estén previstos en el resto de la normativa laboral aplicable a la Empresa y los Trabajadores, que tendrán que seguirse en todo caso, no se podrá intentar aquellos, ni interponer demanda judicial, sin que previamente se haya intentado la resolución de cualquier conflicto derivado de la aplicación o interpretación del presente pacto en el seno de la Comisión constituida en la presente estipulación.

El conflicto, se planteará por escrito remitido a la Comisión, cuya sede y registro a tal efecto se establece en el Departamento de RRHH de SNIACE en la Fábrica y concretamente en la persona del Director de dicho Departamento que es miembro de la Comisión y actuará en todo caso como Secretario de la misma.

Una vez planteado el conflicto, se planteará en la reunión ordinaria de la Comisión siguiente a la fecha de presentación del mismo, siempre que resten, al menos, 15 días naturales desde la presentación del mismo hasta la celebración de aquella, en caso de no mediar dicho plazo mínimo, se trasladará al orden del día de la siguiente reunión.

La Comisión podrá decidir en la reunión ordinaria que trate el conflicto la realización de cuantas diligencias estime necesarias para poder resolver la controversia, citando incluso, si así fuera preciso al promotor del conflicto. Para la realización de tales

diligencias bastará con que una de las dos partes integrantes de la Comisión así lo manifieste.

Una vez realizadas, en su caso, las diligencias propuestas, la Comisión emitirá dictamen sobre el conflicto y en su caso en el seno de la misma se acordarán las medidas oportunas para su resolución mediante el sistema de decisión por votación anteriormente expuesto.

Con el resultado de la actuación de la Comisión, que se formalizará en una acta de la que se entregará copia al promotor del conflicto, se dará por concluido el trámite de sometimiento previo inexcusable a la Comisión, y podrá el promotor acudir a las conciliaciones o mediaciones convencional y legalmente establecidas y posteriormente, en su caso, interponer demanda judicial.

La Comisión quedará disuelta y extinguida por alguna de las siguientes circunstancias:

1ª.- Por el no cumplimiento de las condiciones que otorgan validez al presente pacto laboral previstas en su estipulación TERCERA.

2ª.- Por quedar sus funciones subsumidas por cualquier otra Comisión posteriormente constituida con igual rango normativo al presente acuerdo.

3ª.- Por acuerdo de la propia Comisión.

4ª.- Por carencia sobrevenida de su objeto.

5ª.- En todo caso a los 4 años a contar desde la firma del presente acuerdo.

El presente pacto, fruto de la negociación colectiva desarrollada de buena fe por las partes firmantes del mismo, ha sido debidamente debatido y consensuado, y tras ser leído y ratificado por todos los comparecientes, se firma, en seis

ejemplares, en la fecha y lugar que constan en su encabezamiento, manifestando los firmantes que refleja fielmente el contenido de su voluntad libérrimamente expresada.

LA EMPRESA

LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES