

## ACUERDO 2008 - 2012

### SOBRE ESTABILIDAD LABORAL EN TRAGSATEC

Desde el pasado mes de octubre se han venido manteniendo diversas reuniones entre el Órgano de Representación Estatal de los Trabajadores de TRAGSATEC (en adelante O.R.E.T.), la Sección Sindical estatal de COMFIA-CC.OO en TRAGSATEC y la Dirección de la Empresa, al objeto de consensuar un plan que permita fomentar la estabilidad en el empleo con una paulatina reducción de la temporalidad en la contratación laboral existente en TRAGSATEC.

Durante los últimos años, y especialmente en el pasado ejercicio 2007, la actividad productiva de la Empresa ha venido experimentando un gran crecimiento que ha redundado en la creación de un importante número de puestos de trabajo, al objeto de prestar un servicio ágil, eficiente y de calidad a la cada vez mayor demanda de servicios de las Administraciones.

En este contexto y a pesar del esfuerzo realizado con la conversión a indefinidos de un gran número de contratos laborales (más de trescientos en los últimos 18 meses) no existe una correlación entre el incremento sostenido de la actividad productiva de la Empresa y el consecuente crecimiento de la contratación de personal con el número de contratos indefinidos, que ha provocado que después del esfuerzo realizado en la conversión de tan importante número de contratos nos encontremos con un ratio de personal indefinido en el 2007 de 25,7% sobre el empleo medio de dicho año.

Las reuniones mantenidas hasta la fecha han puesto de manifiesto la voluntad de ambas partes de alcanzar un acuerdo tendente a racionalizar esta proporcionalidad entre empleo estable y producción, a pesar de la complejidad de la materia, debido al peculiar régimen jurídico de la empresa y a la especial relación de dependencia respecto de aquellas administraciones de las que es considerada medio propio e instrumental.

Este especial régimen jurídico se concreta en la libertad de la Administración para encomendarle los encargos que considere oportunos y en la obligatoriedad de la empresa de cumplir con los mencionados encargos lo cual tiene un efecto directo en el ámbito de la contratación de trabajadores para el cumplimiento de los encargos recibidos. Y ello por los siguientes motivos:

- La obligación de TRAGSATEC de cumplir con los encargos recibidos de aquellas administraciones de las que es medio propio e instrumental.
- El carácter subordinado de las relaciones de TRAGSATEC con las administraciones de las que son medio propio e instrumental, lo que la coloca en

un plano de subordinación y dependencia respecto a aquellas y sujeta, por tanto, a su voluntad.

- La imposibilidad legal de TRAGSATEC de acudir a la licitación para conseguir la adjudicación de contratos por parte de las administraciones de las que es medio propio e instrumental, lo que en la práctica se viene a traducir en la imposibilidad de obtener encargos que no provengan directamente de la voluntad de la administración.

Este particular régimen Jurídico y el sometimiento general a proyectos y servicios sustentados por encargos normalmente de periodicidad anual, ha requerido de un importante esfuerzo por ambas partes, así como la realización por parte de la Dirección de la Empresa de un profundo estudio y un detallado análisis tanto de la situación actual como de la proyección futura de la actividad de TRAGSATEC, todo ello con el objetivo de conseguir mejorar la estabilidad del empleo sin poner en riesgo la viabilidad de la Empresa y manteniendo en todo momento el respeto a la legislación vigente, especialmente a lo dispuesto en la Ley 43/2006.

En base a todo lo anterior, ambas representaciones proceden a formular el siguiente

### **Acuerdo**

Con objeto de alcanzar el mayor rigor posible, evitando con ello desvirtuaciones debidas a crecimientos o descensos de la plantilla en momentos circunstanciales, el dato de personal sobre los que se procederá al análisis, estudio y valoración del porcentaje de contratación indefinida será, para cada anualidad, el de empleo medio del ejercicio inmediatamente anterior.

Para el cómputo del número de trabajadores con contrato indefinido señalado en la propuesta anterior, también se computarán los que se incorporen a la empresa provenientes de una excedencia, bajo cualquiera de las modalidades contempladas en el Estatuto de los Trabajadores.

Este dato -EMPLEO MEDIO- será el que se utilice como parámetro de cálculo en todo momento y sobre él se acuerda un Plan de Actuación, con una duración de 5 años, que comprende los ejercicios 2008, 2009, 2010, 2011 y 2012, cuyo objetivo se centra en la mejora de la estabilidad del empleo en TRAGSATEC.

El desarrollo de este Plan deberá permitir que a la finalización del período indicado (2012), la proporción de trabajadores con contrato indefinido alcance el 51% (CINCUENTA Y UNO POR CIENTO) del empleo medio total del último ejercicio de dicho quinquenio (año 2011) y se concreta en los siguientes porcentajes para cada uno de los cinco años del Plan:

- Año 2008: 37% del personal promedio total del ejercicio 2007.

- Año 2009: 41% del personal promedio total del ejercicio 2008.
- Año 2010: 45% del personal promedio total del ejercicio 2009.
- Año 2011: 49% del personal promedio total del ejercicio 2010.
- Año 2012: 51% del personal promedio total del ejercicio 2011.

El orden en que se llevaran a cabo las transformaciones de contratos hasta alcanzar el porcentaje acordado en cada ejercicio será el siguiente:

**1ª Fase.** En primer lugar se transformarán los contratos de aquellos/aquellas trabajadores/as que cumplan las condiciones establecidas en la ley 43/2006, tanto las que se refieren al ámbito temporal de la contratación como aquellas referidas al puesto de trabajo ocupado.

**2ª Fase.** Si tras realizar las conversiones referidas a la fase anterior el número anterior no se hubiera alcanzado el porcentaje acordado para cada ejercicio, se procederá a la transformación de los contratos de aquellos/as trabajadores/as con un período mínimo de permanencia en la empresa igual o superior a TREINTA Y SEIS MESES (36 meses) de trabajo efectivo sin que a tales efectos se tengan en cuenta todos aquellos contratos anteriores a un periodo de interrupción en la contratación superior a NOVENTA DIAS (90 días).

Dichas incorporaciones a la plantilla fija de la Empresa se producirán siguiendo un orden que priorice de una manera objetiva, equitativa y transparente los siguientes criterios y en atención a sus correspondientes ponderaciones:

**Antigüedad:** Definida como la suma del tiempo efectivo de prestación de servicios en la empresa o empresas del grupo, sin que a tales efectos se tengan en cuenta todos aquellos contratos anteriores a un período de interrupción de la contratación superior a 90 días, con una ponderación en la decisión de conversión a indefinido del 50%.

**Estabilidad:** Definida como expectativa razonable y objetiva de continuidad futura del proyecto al que se encuentre adscrito el trabajador. Su ponderación será del 25%.

**Polivalencia y/o especialidad:** Valorándose la trayectoria profesional mantenida por el trabajador en las Empresas del Grupo, su participación en diferentes proyectos y la posibilidad de reubicación en otras áreas, asistencias técnicas, tareas o actividades, o en su caso calibrando la dificultad de cobertura del puesto de trabajo ocupado por el trabajador en atención a la especialidad de las tareas que realiza, la especialización del trabajador y la situación del mercado laboral en cada momento en relación a sus conocimientos y habilidades. Su ponderación será del 25%.

**3ª Fase.** Si tras realizar las conversiones referidas en las dos fases anteriores no se hubiera alcanzado el porcentaje acordado para cada ejercicio, se procederá a la transformación de los contratos de aquellos/as trabajadores/as con un período mínimo de permanencia en la empresa igual o superior a VEINTICUATRO MESES (24 meses) de trabajo efectivo sin que a tales efectos se tengan en cuenta todos aquellos contratos anteriores a un periodo de interrupción en la contratación superior a NOVENTA DIAS (90 días).

Dichas incorporaciones a la plantilla fija de la Empresa se producirán siguiendo un orden que priorice de una manera objetiva, equitativa y transparente con los mismos criterios y las mismas ponderaciones de la fase anterior.

En todo caso las conversiones de los contratos que se realicen por la vía de la SEGUNDA Y TERCERA fase se realizarán únicamente cuando el promedio de cumplimiento de los objetivos fijados en los Presupuestos de la Empresa para las magnitudes de “Margen” y “Resultado Antes de Impuestos” alcancen el 90%.

En caso contrario, si dicho promedio no hubiera alcanzado el mencionado porcentaje, las conversiones a realizar en las fases SEGUNDA Y TERCERA se reducirán en la diferencia que resulte con respecto al objetivo marcado (90%).

No obstante lo anterior, y solamente en el supuesto excepcional de que no se alcance un cumplimiento del 50% de los objetivos fijados en el Presupuesto para dichas magnitudes (Margen” y Resultado Antes de Impuestos), situación que se entendería como un cambio sustancial en la evolución de la empresa, se procedería a estudiar la situación con el objeto de, si fuera necesario, modificar y/o ajustar los términos del presente Acuerdo.

En particular para el año 2008 y una vez cerrados los datos de contratación relativos al ejercicio 2007, el resultado sería:

Empleo Medio Total (EMT): 4.050 trabajadores.

Empleo medio indefinidos (EMI): 1041 trabajadores.

37% EMT: 1.498 trabajadores.

Incorporaciones en el ejercicio 2008 para alcanzar el porcentaje acordado: 457 trabajadores.

Teniendo en cuenta el incremento del número de puestos de trabajo creados en TRAGSATEC en los últimos años, se incluyen los siguientes factores de corrección del porcentaje de transformaciones anuales acordadas:

- En el caso de que el empleo medio del año de referencia se incrementase sobre el del ejercicio inmediatamente anterior entre 0 y 300 trabajadores se mantendrá



el porcentaje acordado de indefinidos.

- En el caso de que el empleo medio del año de referencia se incrementase sobre el del ejercicio inmediatamente anterior en una cantidad superior a 301 trabajadores el porcentaje de indefinidos establecido para ese y sucesivos ejercicios hasta finalizar el Plan se verá reducido en un 0,5% por cada cien empleados de exceso o fracción.

- Si durante dos años consecutivos el empleo medio del año de referencia se incrementase sobre el ejercicio inmediatamente anterior en una cantidad igual o superior a 550 trabajadores en promedio anual, no se procederá a la aplicación automática de la regla anterior, comprometiéndose las partes a revisar dicha regla y el porcentaje de reducción aplicable.

Para el seguimiento de la aplicación y efectos de este Plan se acuerda mantener dos reuniones en cada ejercicio, una en el mes de Julio para conocer la evolución y otra en el mes de enero para analizar el cierre de cada anualidad, previa entrega de la documentación actualizada relativa al censo de plantilla de personal fijo y temporal.

Este Acuerdo fue firmado por la Representación de la Dirección y la Representación de los Trabajadores el 6 de marzo de 2008.

