



*Antonio / Anísco* *R*

Reconociéndose mutuamente la capacidad y legitimación necesaria para la negociación,

*[Handwritten mark]*

**MANIFIESTAN**

I. Que en fecha 30 de Julio de 2009 la Empresa presentó en la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración solicitud de autorización para proceder a la extinción de 713 contratos de trabajo y la suspensión por el término de 12 meses de otros 234 contratos (Expediente de Regulación de Empleo) como consecuencia de la disminución de la actividad productiva de la misma, por las causas que se recogían en la memoria explicativa que acompañaba a la solicitud.

II. Que en el marco del preceptivo periodo de consultas las partes en reuniones celebradas durante los meses de septiembre, octubre y noviembre y después de 3 aplazamientos, han valorado las causas motivadoras del ERE y negociado las medidas tendentes a evitar o reducir sus efectos en el marco de un Plan de Acompañamiento Social en el que se ha previsto la combinación de medidas de suspensión y extinción de contratos con la finalidad no solo de reducir, en la medida de lo posible, la extinción de contratos de trabajo, sino también establecer las bases para facilitar la búsqueda de una solución industrial que permita tener futuro a los trabajadores afectados y a las zonas en las que se ubican los centros de trabajo de la Empresa.

*[Handwritten mark]*  
*[Handwritten signature]*

III. Que tras debatir las Partes durante el periodo mencionado han valorado las causas alegadas por la Empresa y negociado las medidas tendentes a evitar o reducir sus efectos en el marco de un Plan Social, con la finalidad de que las extinciones contractuales no se produzcan de forma traumática y en el que se prevean instrumentos que tengan en consideración la diferente situación en la que se encuentran en el mercado de trabajo los trabajadores por razón de su edad, facilitando a los de mayor edad -habida cuenta de las mayores dificultades que tienen para encontrar un nuevo trabajo- un tránsito ordenado a su jubilación.

*[Handwritten mark]*

IV. Que, a pesar de las diferentes negociaciones mantenidas y reflejadas en los anteriores apartados, no se ha conseguido llegar a ningún acuerdo definitivo entre las partes, por lo que habiendo transcurrido el plazo preceptivo del periodo de consultas en la presente reunión se da por concluido el mismo, a cuyos efectos tanto la Empresa como la representación unitaria y sindical de los trabajadores consideran oportuno dejar constancia de sus posiciones definitivas en el presente documento.

*[Handwritten mark]*

*[Handwritten mark]*

En su virtud, las partes

*[Handwritten signatures]*

*Antonio Francisco*  
D I C E N

*R*

*WLS*

**PRIMERO. FINALIZACION DEL PERIODO DE CONSULTAS SIN ACUERDO.**

Ambas partes dan por concluido **SIN ACUERDO** el periodo de consultas del Expediente de Regulación de Empleo presentado por las Empresas ante la Dirección General de Trabajo con número de registro 315/09 y, en consecuencia, dan por concluido el trámite al que se refiere el artículo 51.4º del Estatuto de los Trabajadores y artículo 8.1º del Real Decreto 43/1996.

Asimismo y a los efectos de lo preceptuado por el precitado artículo 8, apartado 2º, del Real Decreto 43/1996, se hace constar que la documentación que ha sido objeto de examen durante el período de consultas mantenida ha sido la siguiente:

- 1) Memoria justificativa de las causas motivadoras del expediente de regulación de empleo de suspensión y extinción de contratos. En la misma se contiene y se ha examinado tanto la situación del mercado y del sector donde desarrolla su actividad Roca, como la evolución de la producción de Roca, concluyendo con el necesario ajuste que, por una parte, se considera coyuntural y, por otra parte, tiene un componente estructural.
- 2) Informe técnico elaborado por expertos independientes de la firma KPMG en la que se examinan y justifican las medidas solicitadas por la Empresa.
- 3) Plan industrial donde se contemplan las medidas necesarias a los efectos de viabilizar el proyecto empresarial.
- 4) Plan Social en el que se ha previsto la combinación de medidas de suspensión y extinción de contratos con la finalidad no solo de reducir, en la medida de lo posible, la extinción de contratos de trabajo, sino también establecer las bases para facilitar la búsqueda de una solución industrial que permita tener futuro a los trabajadores afectados y a las zonas en las que se ubican los centros de trabajo de la Empresa.
- 5) Como complemento a los anteriores documentos, se entregó y analizó un documento de desarrollo del Plan de Viabilidad y Social.

*Ames*

*R*

*Que*

*[Handwritten signature]*

*José*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



**SEGUNDO. POSTURAS DE LAS PARTES.**


Tras las diversas negociaciones mantenidas y como resultado de las mismas, las posiciones de las partes interesadas son las siguientes:


**A) Posición empresarial.**

1. Preliminar. En cuanto a los trabajadores afectados. La empresa está dispuesta a que las personas afectadas por la rescisión se vean reducidas de 713 a 658, siempre que la cifra de trabajadores afectados por la suspensión pase de 234 a 289. De esta forma, se pretende reducir el número de extinciones en 55 personas – como medida menos traumática - a cambio de que tales trabajadores pasen a suspender su contrato de trabajo.

A los efectos anteriores, la Empresa hará entrega a la autoridad laboral del listado de afectados.

Igualmente, se hace constar que los contratos de trabajo de los afectados se extinguirán en un plazo máximo de 1 mes desde el momento en que se dicte la resolución administrativa autorizando las respectivas extinciones.

- 
2. En cuanto a las suspensiones de contratos. La parte empresarial ofrece las mismas condiciones pactadas en el Expediente de Regulación de Empleo núm. 11/2009 y que se materializaron en el acuerdo y resolución administrativa de fecha 27.02.09.

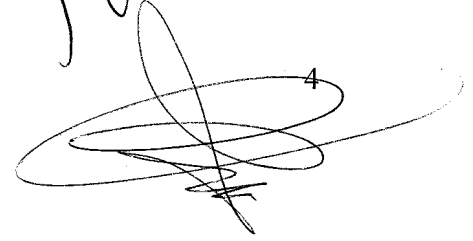
3. En cuanto a las extinciones de contratos. En cuanto a las extinciones solicitadas, las medidas que ofrece la Empresa y que, en parte, estaban contempladas en el Plan Social serían las siguientes (en el bien entendido que esta oferta sustituye a las realizadas en el referido Plan Social y su ampliación sin que, en consecuencia, sean acumulativas):
- 



Julio



4



Antonio Tenúelo

M

LLP?

**3.1. Plan de prejubilaciones.** Con la finalidad de que los trabajadores puedan realizar un tránsito ordenado hacia la jubilación, la Empresa ofrece un Plan de prejubilaciones para los trabajadores afectados que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Tener cumplida la edad de 53 años en la fecha de presentación del presente ERE, es decir, el 30 de julio de 2009.
- b) Tener una antigüedad mínima en la Empresa de 20 años.
- c) Cumplir los requisitos necesarios para poder jubilarse anticipadamente de conformidad con lo establecido en el Art. 161 bis de la LGSS o de conformidad con lo previsto en la norma segunda del apartado primero de la Disposición Transitoria Tercera de la LGSS.

El presente Plan de Prejubilaciones se propone a los efectos de mitigar las consecuencias de las extinciones de los contratos de trabajo del Colectivo de trabajadores comprendido en las edades señaladas dadas las mayores dificultades objetivas que para el mismo supone su recolocación en el mercado. Por ello el Plan de Prejubilaciones se ha diseñado partiendo de la base de que dicha recolocación no se producirá pretendiendo, en consecuencia, proporcionarles un tránsito ordenado a la jubilación definitiva. Es por ello por lo que las medidas previstas en los siguientes apartados 3.3, 3.4 y 3.5 quedarían limitadas a los trabajadores que no cumpliendo los requisitos anteriores vieran extinguidos sus contratos de trabajo por el presente expediente (apartado 3.2)

**Condiciones del Plan de Prejubilaciones.**

a) **Complementos**

Durante la percepción de la prestación contributiva y no contributiva de desempleo y hasta el momento en que el trabajador cumpla la edad de 61, 62 o 63 años - dependiendo de si a la fecha referenciada en el apartado a) anterior el trabajador tiene cumplidos, respectivamente, 53, 54 o 55 años- el Trabajador percibirá una cantidad bruta (complemento) que sumada al importe de la prestación contributiva y/o subsidio de desempleo que legalmente le corresponda, sea equivalente al 80% de su salario neto.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Multiple handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

*Antonio Alonso* *M* *WLF*

Por salario neto se entenderá las percepciones salariales de los 12 meses anteriores a la extinción del contrato de trabajo sin incluir las cantidades correspondientes bonus, premios, horas extras o similares.

La cuantía del complemento se revisará anualmente en un porcentaje del 1,5%.

**b) Convenio especial**

Una vez finalizada la prestación contributiva de desempleo y hasta que el trabajador cumpla 61, 62 o 63 años - dependiendo de si a la fecha referenciada en el apartado 3.1.a) anterior el trabajador tiene cumplidos, respectivamente, 53, 54 o 55 años- la Empresa asumiría el coste correspondiente a un convenio especial al objeto del mantener las bases de cotización hasta el momento del cumplimiento de las edades anteriores.

**3.2. Indemnización única a tanto alzado.**

Limitado al resto de los trabajadores que, afectados por el Expediente, no cumplan con los requisitos establecidos para acogerse al plan de prejubilaciones señalado anteriormente, se ofrece una indemnización bruta de 40 días de salario por año de antigüedad con un tope de 30 mensualidades.

Adicionalmente y para todos los trabajadores afectados con una antigüedad de menos de 10 años se ofrece un pago único, por una sola vez y lineal y como complemento indemnizatorio, por importe de 1.000 € brutos.

Si el trabajador, hubiera estado afectado por previos expedientes de suspensión del contrato de trabajo, para el cálculo del salario regulador de la extinción se tomará como referencia el promedio del salario bruto percibido en los últimos doce meses anteriores a la aprobación de la medida de suspensión por parte de la Autoridad Laboral con la antigüedad reconocida en ese momento.

Sobre el importe de las cantidades que excedan de la indemnización prevista en el Art. 51.8º del Estatuto de los Trabajadores se practicarán las oportunas retenciones fiscales.

*0*  
*Abreu*  
*de*  
*Julio*  
*Prof*

*R*  
*4*  
*Jos*  
*6*

Antonio  
Francisco

R

WLP

### 3.3. Recuperación de trabajos externalizados.

Atendiendo a la solicitud realizada en la Mesa de negociación, Roca estaría dispuesta a estudiar la posibilidad de internalizar determinadas actividades subcontratadas a terceras Empresas que redunde en una posible reducción de personal afectado por las extinciones.

A tales efectos y después de la primera revisión realizada, el número de trabajos a recuperar podría equivaler, aproximadamente, hasta un máximo de 125 trabajadores.

A partir de lo anterior, la ejecución de esta propuesta pasa por las siguientes condiciones:

- Se realizará un estudio previo por los centros de trabajo de la posibilidad y condiciones en que se prestan los servicios externos en la actualidad.
- En una primera aproximación los trabajos a recuperar por centros son los siguientes:

	Especialistas	Oficiales	Adm/Tec	MI	Total
GAVA	40	13	7	3	63
A. HENARES	37	4			41
A. GUADAIRA	14	2	5		21
Total	91	19	12	3	125

- Se procederá a exponer a los trabajadores afectados los trabajos existentes y las condiciones de los mismos por un plazo de 15 días.
- Los trabajadores afectados de la categoría profesional y perfil de los puestos ofertados podrán optar entre rescindir su contrato en las condiciones establecidas o aceptar alguno de los trabajos en las condiciones ofertadas.
- Será necesaria la aceptación por parte de la Dirección de la Empresa y que resulte posible la asunción de los trabajos atendiendo a los plazos y a las obligaciones contraídas por la Empresa con terceros.

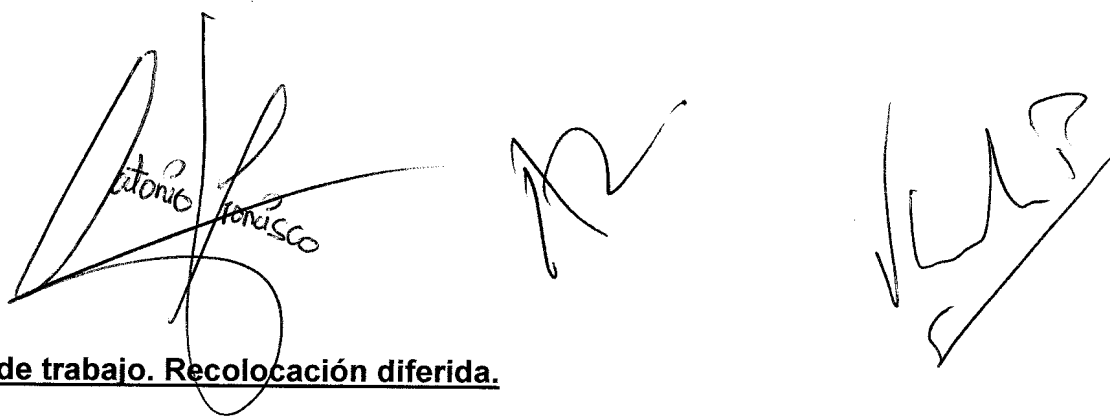
Adrián

Adrián

R

Que

Antonio  
Francisco  
WLP  
Adrián  
R  
Que



### 3.4 Bolsa de trabajo. Recolocación diferida.

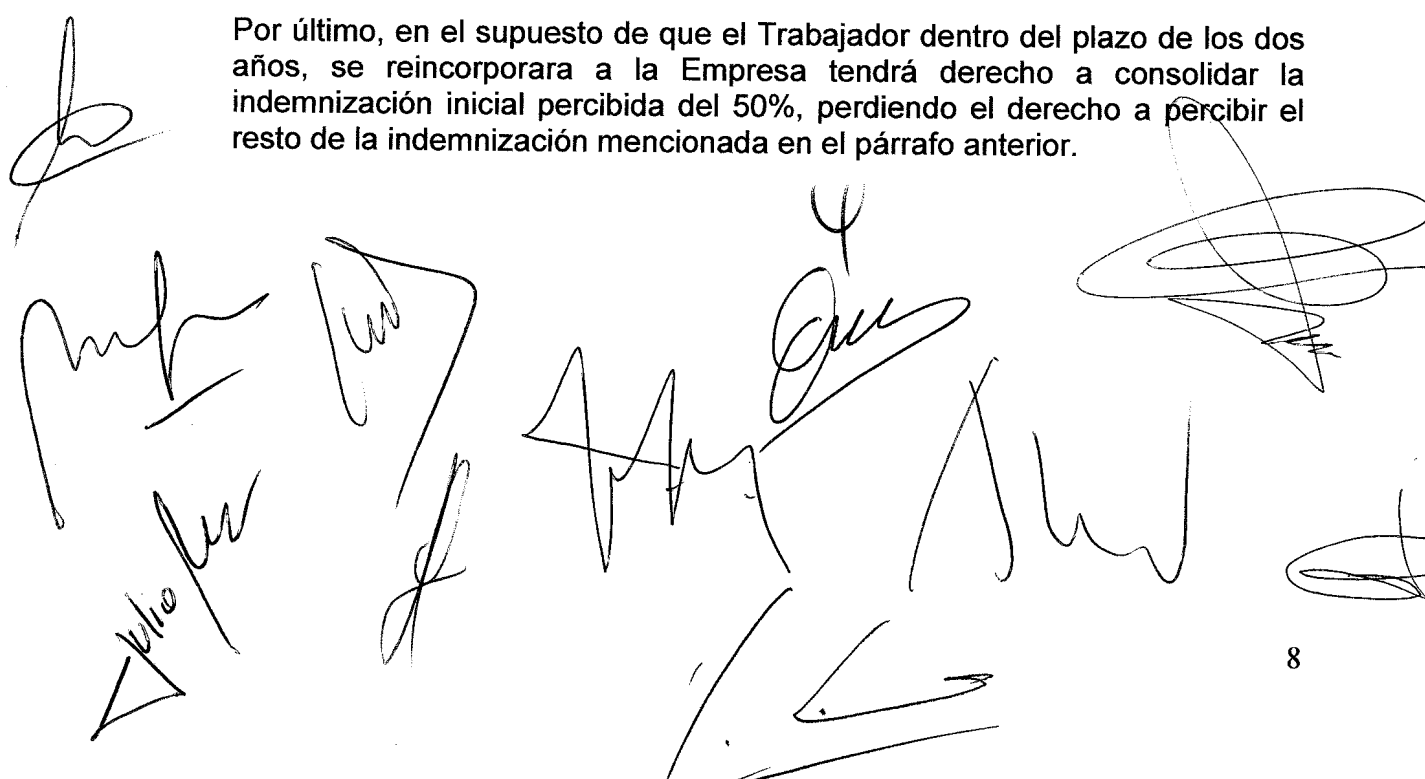
La Empresa es consciente del extraordinario valor añadido que su personal proporciona en lo que se refiere al conocimiento del proceso productivo y que determinados trabajadores afectados por la extinción podrían tener interés en volver a prestar sus servicios para Roca en el caso de que cambiaran las actuales circunstancias productivas.

Es por ello que la Compañía ofrece un sistema de Bolsa de Empleo por la que los trabajadores afectados que voluntariamente así lo deseen, percibirían el 50% de la indemnización ofertada en el apartado 3.2 por la extinción de su contrato manteniendo un derecho de reincorporación preferente durante dos años si en el referido plazo se produjera un cambio en las actuales circunstancias productivas en las que se encuentra la empresa que justificara la contratación de más trabajadores.

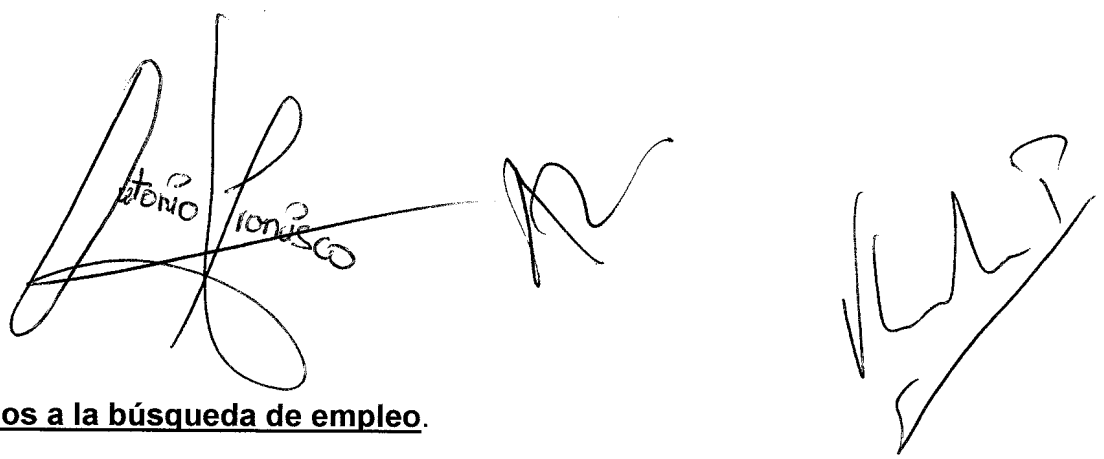
Los trabajadores podrán ser llamados una vez queden desafectados todos los que se hallen en situación de suspensión de contratos. En caso de reintegrarse a la Empresa no se computaría la antigüedad anterior empezando ésta, en consecuencia, a generarse ex-novo.

Para el supuesto de que, transcurrido dicho plazo, no se produjera la recolocación del Trabajador, éste percibiría el 50% de la indemnización restante. Esto mismo se aplicaría en el supuesto de que, ofrecida dicha recolocación, el Trabajador la rechazase, en cuyo caso no perderá el derecho a obtener la indemnización restante, pero sí quedaría fuera de la Bolsa de Empleo.

Por último, en el supuesto de que el Trabajador dentro del plazo de los dos años, se reincorporara a la Empresa tendrá derecho a consolidar la indemnización inicial percibida del 50%, perdiendo el derecho a percibir el resto de la indemnización mencionada en el párrafo anterior.







### 3.5 Premios a la búsqueda de empleo.

Para fomentar la búsqueda activa de empleo de los trabajadores afectados por la medida extintiva, Roca ofrece un importe adicional a la indemnización señalada en el apartado 3.2 consistente en un importe bruto de otro 30% para el supuesto de que el trabajador afectado resulte contratado como trabajador por cuenta ajena por otra Empresa en el plazo de 8 meses desde la extinción de su contrato, con independencia del tipo de contratación obtenida. Dicho importe resultaría abonado en el momento en que el trabajador acredite esta nueva contratación. A partir de dicho momento y con el cobro de esa cantidad el trabajador dejará de formar parte de la bolsa de trabajo.

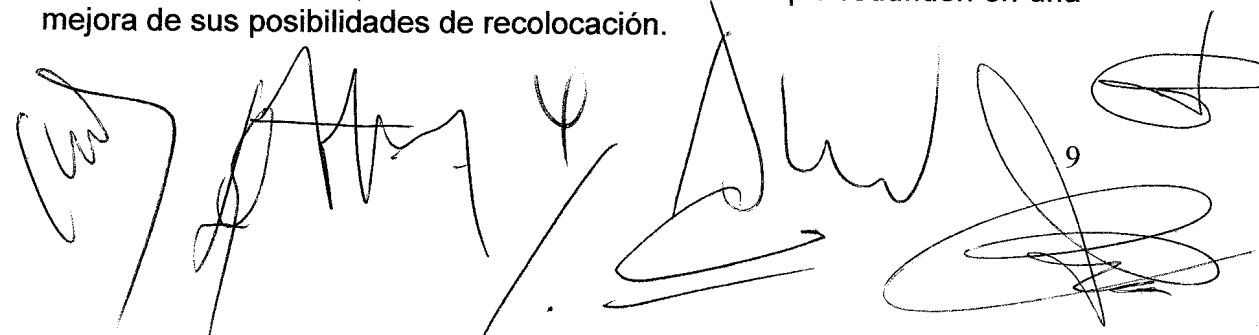
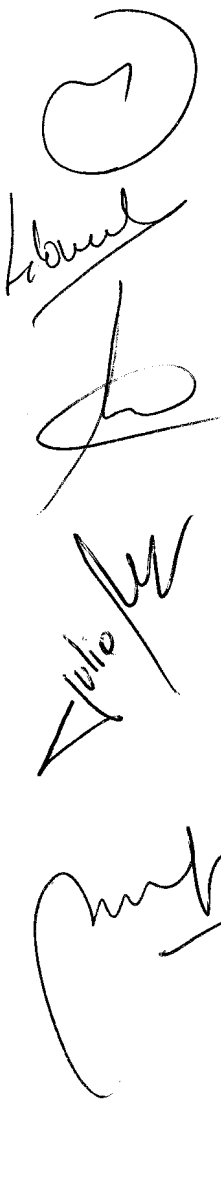
### 4. Compromiso del mantenimiento del Empleo.

De resultar autorizado el presente Expediente y, en consecuencia, tras la adaptación de la organización a las necesidades existentes, Roca Sanitario S.A. se compromete a no proceder a reducciones de plantilla mediante expedientes de regulación de empleo (despidos colectivos) por motivos económicos, organizativos, técnicos o de producción en un plazo de, como mínimo, 4 años desde la aprobación y aplicación de las extinciones, y en consecuencia a no proceder al cierre total de ninguno de los centros productivos afectados por el presente Expediente. Todo ello, siempre que se acaben de concretar y materializar las expectativas de producción y venta de los años próximos de conformidad con la memoria y el plan de viabilidad presentado.

### 5. Plan formativo.

La Empresa ofrece la posibilidad de constituir una Comisión mixta formada por 4 miembros de cada representación en la que se estudiará y, en su caso, se elaborará y gestionará un plan formativo profesional para los trabajadores afectados por las extinciones, todo ello en colaboración con los planes formativos de la Empresa y los sindicatos.

La innegable finalidad de este Plan formativo no es otra que los trabajadores afectados puedan realizar actividades que les permitan adquirir conocimientos no sólo del sector donde hasta el momento han prestado sus servicios, sino también en otras áreas que redunden en una mejora de sus posibilidades de recolocación.



Antonio Tonasco

**B) Posición de la Representación Social**

Manifiestan que la Empresa ha rechazado la propuesta de prolongar por más tiempo el periodo negociador, no atendiendo la petición de la parte social de proseguir hasta agotar todas las posibilidades que permita alcanzar un acuerdo satisfactorio para los trabajadores.

La parte social de la comisión negociadora del ERE de extinción mantiene la postura de la retirada del ERE presentado por la empresa el día 28 de julio de 2009 en cuyo proceso de negociación nos vemos inmersos. Lo seguimos manteniendo porque sostenemos que la situación actual es coyuntural y no estructural y por lo tanto la extinción de contratos no es necesaria.

**PRIMERO.- Plan de recolocación externo.**

Los trabajadores incluidos en el ERE podrán, voluntariamente como medida alternativa a la extinción del contrato de trabajo, recolocarse en empresas proveedoras de Roca Sanitario, S. A. o en otras empresas del Grupo Roca.

**SEGUNDO.- BAJAS VOLUNTARIAS**

**INDEMNIZACIONES**

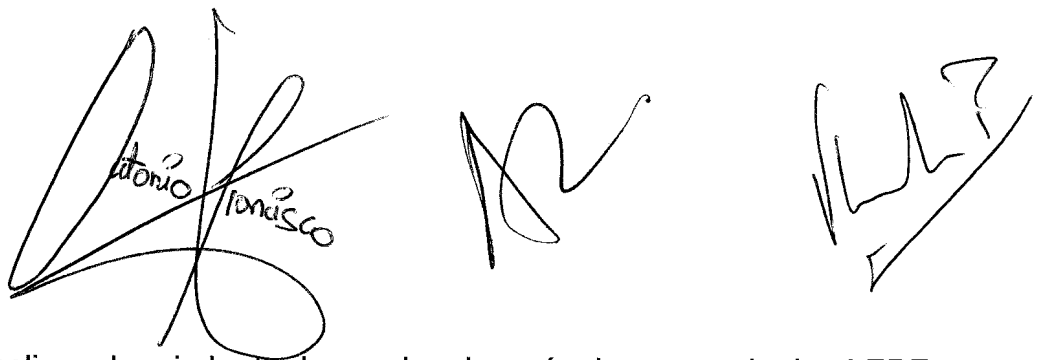
1. Una indemnización bruta equivalente a 70 días del salario bruto por cada año de servicio de cada afectado (prorrateándose los períodos inferiores al año), sin tope de mensualidades.
2. A efectos de determinar el salario computable para calcular la indemnización del trabajador afectado, será el percibido a 31 de diciembre de 2008 actualizado con los incrementos salariales del año 2009. Los trabajadores que en el año 2008 estuvieron afectados por un ERE de suspensión de empleo el cálculo se realizará de los meses trabajados.

**BOLSA DE EMPLEO**

1. Los trabajadores indemnizados podrán adscribirse a una Bolsa de empleo, comprometiéndose la Empresa a su contratación. Estos trabajadores tendrán una indemnización de 35 días por año del salario bruto por cada año de servicio de cada afectado (prorrateándose los períodos inferiores al año), sin el tope de mensualidades.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'Antonio', 'Julio', and others.

Handwritten signature on the right margin.



2. Si al finalizar el periodo de desempleo después de ser aprobado el ERE, la empresa no utilizara al personal de la bolsa, tendría el compromiso de volver a indemnizarles hasta la totalidad de la indemnización del punto 1 sin contabilizar el periodo en el desempleo, quedando terminada cualquier obligación o vinculación con la empresa como consecuencia de este acuerdo.

3. Estos trabajadores se reincorporaran en la empresa con contrato por tiempo indefinido, con las mismas condiciones de antigüedad, salario y categoría profesional que tengan en el momento en que causen baja en Roca Sanitario S. A. y no podrán ser incluidos en ningún expediente de extinción de contratos en un periodo mínimo de 24 meses, salvo petición voluntaria del trabajador.

### **INDEMNIZACIÓN DIFERIDA (PLAN DE RENTAS).**

#### **Requisitos para la aplicación del Plan de Rentas.**

El Plan de Rentas resultará de aplicación a los trabajadores afectados que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Tener cumplida una edad comprendida entre los 46 y los 51 años (ambos inclusive) en fecha.....de..... de 2009.
- b) Tener una antigüedad mínima en la Empresa de.... años.

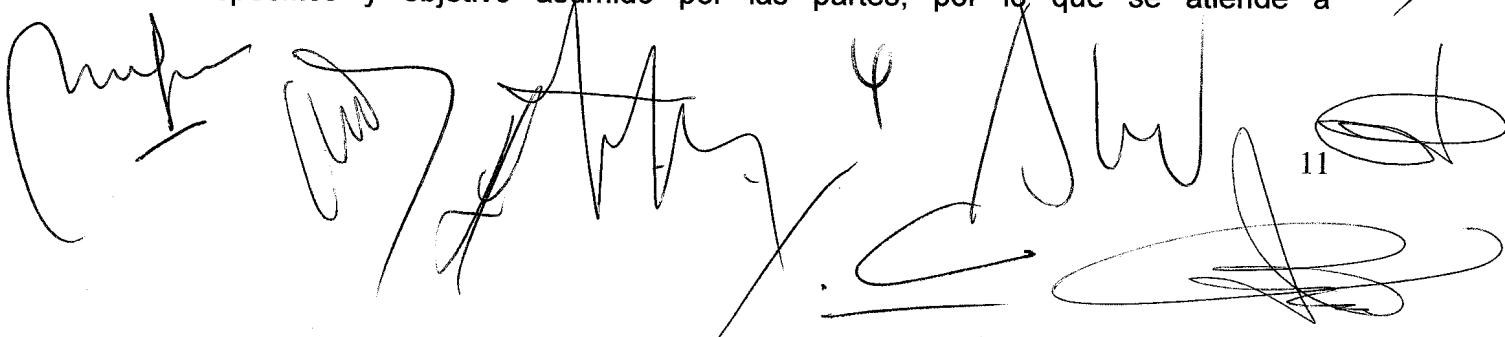
#### **Condiciones del Plan de Rentas.**

Los Trabajadores afectados a los que se refiere el apartado anterior podrán optar por la percepción de una indemnización única a tanto alzado o por la percepción de una indemnización diferida en el tiempo en forma de renta.

Los trabajadores que se podrán acoger serán los que su edad esté comprendida entre 46 y 51 años.

#### **PLAN DE PREJUBILACIONES**

Los trabajadores afectados cuya edad a xx de xxxxx de 2009 sea de 52 años o superior, que voluntariamente se acojan, serán beneficiarios de un Plan de Prejubilación con arreglo a las siguientes condiciones, ya que requieren un tratamiento especial atendiendo a las difíciles circunstancias de su reincorporación al mercado de trabajo que hacen de ello un hecho diferencial específico y objetivo asumido por las partes, por lo que se atiende a



garantizarles un nivel de ingresos suficientes para asegurarles unas percepciones definidas conforme se describe a continuación:

Prestaciones Garantizadas:

- a) Los trabajadores incluidos en el Plan de Prejubilaciones recibirán una renta bruta de carácter mensual (denominada complemento), para complementar las prestaciones brutas oficiales estimadas de Desempleo y Subsidio de Desempleo hasta alcanzar en cada momento cada uno de los porcentajes correspondientes que a continuación se detallan, según la edad de los afectados a fecha xx de xxxxxx de 2009, calculados sobre el salario regulador del trabajador, que se mantendrá hasta el cumplimiento de la edad señalada para cada grupo de edades en los siguientes párrafos.

Dichas rentas brutas permanecerán invariables con independencia de que las circunstancias durante la vigencia de la póliza varíen con respecto a las estimadas a la fecha de cálculo. Dichos porcentajes, para cada grupo de edades afectadas será el siguiente:

- 52 años de edad cumplidos a xx de xxxxx de 2009: complemento bruto hasta alcanzar el 85% del salario regulador hasta la fecha en que se cumpla los 63 años de edad.
- 53 años de edad cumplidos a xx de xxxxxx de 2009: complemento bruto hasta alcanzar el 85% del salario regulador hasta la fecha en que se cumpla los 63 años de edad.
- 54 años de edad cumplidos a xx de xxxxxx de 2009: complemento bruto hasta alcanzar el 85% del salario regulador hasta la fecha en que se cumpla los 63 años de edad.
- 55 ó mas años de edad cumplidos a xx de xxxxxx de 2009: complemento bruto hasta alcanzar el 85% del salario regulador hasta la fecha en que se cumpla los 65 años de edad.

El complemento bruto se revalorizará cada 12 meses, durante la vigencia del Plan en cada caso, en un 2,50%.

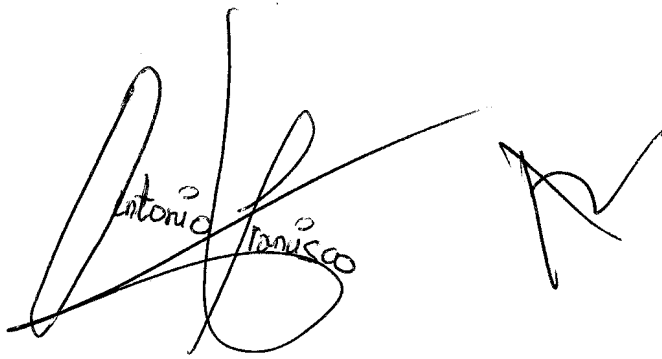
**Convenio Especial con la Seguridad Social:**

Además de lo definido en el apartado 2 anterior ("Prestaciones Garantizadas"), la Empresa financiará el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social hasta la fecha en la que el trabajador cumpla 63 ó 65 años de edad, según los casos antes citados (en el que se incluye, para los no mutualistas con anterioridad a 01.01.1967, la cotización en los términos previstos en el Real Decreto Ley 16/2001, de 27 de diciembre), en las siguientes condiciones:

- a) Las bases de cotización se incrementarán, cada primero de enero de los años de vigencia del Plan, en un 2,50%, dentro del margen permitido por la legislación vigente.

**TERCERO.- PLAN INDUSTRIAL**

1. Elaboración de un plan industrial detallado que contenga las inversiones en mantenimiento, diseño y nueva tecnología en las plantas españolas que permita mantener abiertos todos los centros industriales de la empresa. Que incremente la carga de trabajo recuperando productos que la compañía en los últimos años ha sacado de España para fabricarlos en el exterior. Que garantice las plantillas. Que los costes no sean motivo de competencia entre las plantas españolas y las del exterior.
2. Mantenimiento de la actividad fabril de los centros de trabajo de Alcalá de Guadaíra, Gavá y Alcalá de Henares sin que se cierre ninguna de las instalaciones que están en funcionamiento, para ello realizará las inversiones necesarias para adaptar las instalaciones a las nuevas necesidades asignando la carga necesaria para el pleno rendimiento y eficacia en las mismas.
3. Incremento de la plantilla dedicada a la mano de obra directa hasta alcanzar un mínimo de 1100 trabajadores frente a los 845 que presenta la empresa en su memoria justificativa.
4. Incremento del personal de estructura que de cobertura al incremento del personal de mano de obra directa solicitado anteriormente.
5. La no subcontratación de departamentos o actividades que actualmente realizan trabajadores de Roca.



6. Recuperación de aquellos puestos de trabajo subcontratados que pueden desempeñar los trabajadores de Roca de forma inmediata y aquellos que, mediante oferta realizada a los trabajadores de Roca, pueden desempeñar con una formación adecuada a los puestos requeridos con una formación previa adecuada a la oferta.

#### CUARTO.- PLAN DE FORMACIÓN

Se elaborará un Plan de Formación para los trabajadores afectados en colaboración con los planes de formación de la empresa y de los sindicatos.

#### QUINTO.- SUSPENSIÓN DE CONTRATOS

Aquellos trabajadores a los cuales se les tenga que suspender el contrato para afrontar la situación transitoria actual mantendrán las mismas condiciones económicas pactadas en el ERE de suspensión 11/2009 teniendo garantizada su permanencia en la empresa una vez finalizado el periodo que se pacte.

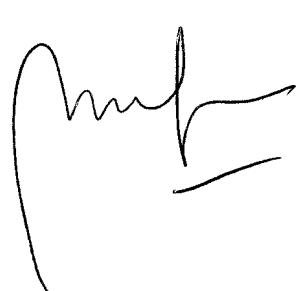
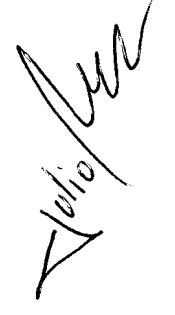
Si son requeridos por la empresa durante el tiempo de suspensión será por un periodo mínimo de un mes.

Los trabajadores suspendidos no podrán ser incluidos en un nuevo ERE de suspensión hasta transcurridos tres años.

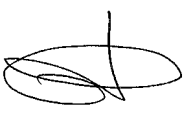
Los trabajadores con suspensión de contrato irán rotando con el fin de que todos los trabajadores de la plantilla estén el mismo tiempo en suspensión o este sea lo más aproximado posible.

En el caso de que posteriormente se produzcan extinciones la empresa restituirá la parte económica que el trabajador haya agotado de la prestación por desempleo.

Durante el periodo de suspensión el trabajador podrá realizar los cursos de formación reglada que a tal fin se ofertarán a través de la comisión que a tal fin se cree.



4



*Alonso*  
*Alonso*

*Felipe Luján*

**TERCERO.- COMUNICACIÓN A LA AUTORIDAD LABORAL DEL RESULTADO DE LAS NEGOCIACIONES.**

De conformidad con lo exigido por el artículo 51.4° del Estatuto de los Trabajadores y artículo 8.3° del Real Decreto 43/1996, la Empresa procederá a comunicar el resultado de las negociaciones mantenidas en el período de consultas a los efectos de que proceda a dictar la correspondiente resolución.

Por último manifiesta que el informe que debe efectuar de acuerdo con el Art. 64 del E.T. lo aportaría en los próximos días.

**MANIFESTACIONES ESPECIFICAS DE LOS SINDICATOS CGT Y COP**

La representación de la CGT y COP en la comisión negociadora de los Eres de extinción y suspensión temporal,

Manifiesta:

La solicitud a la Empresa de la retirada de ambos Eres ya que la situación actual es coyuntural y no estructural y por tanto las medidas presentadas no son necesarias.

Asimismo, y tras la retirada de los Eres, expresamos nuestra intención de iniciar rondas de reuniones con la Dirección de Roca para estudiar la posibilidad de establecer condiciones de baja en la Empresa de colectivos de trabajadores (jubilaciones) siempre y cuando éstas condiciones no pasen por un Ere y conlleven el mantenimiento de la plantilla (un jubilado: un trabajador indefinido)

Consideramos necesario el mantenimiento de la totalidad de puestos de trabajo de los 4 centros y para ello exigimos la necesidad de consensuar un Plan Industrial, que mediante inversiones y recuperación de piezas desviadas al extranjero garantice en el futuro la estabilidad tanto de las cargas de trabajo como de la plantilla actual.

Y sin más asuntos que tratar, las partes firman la presente en el lugar y fechas indicados al inicio.

*[Handwritten signatures]*