

R41



D. Ramón Benito Martínez  
Letrado  
Avda. Miguel de Cervantes 49, portal 4, 2º Izda.  
28341- Tarancón  
CUENCA

Madrid, a 24 de abril de 2013

**Datos del Contrato**

Comercializadora	Caja de Burgos
Producto	Protección de Pagos
Póliza/ N° Expediente	22614 / 20121205226140000028
Asegurado:	Francisco Guerrero Núñez
N/Ref.:	2012/2626AS

Estimado Sr. Benito:

Le comunicamos que ha tenido entrada en nuestro registro de reclamaciones, su escrito en nombre y representación de D. Francisco Guerrero Núñez, en el cual nos indica la disconformidad del Sr. Guerrero con la decisión adoptada en la carta enviada al mismo a su domicilio, el pasado día 11 de febrero de 2013.

Una vez estudiado de nuevo el expediente de referencia, sentimos comunicarle que no podemos atender la solicitud del Sr. Guerrero por su siniestro de desempleo, reiterándonos en las explicaciones que ya se le facilitaron en su día, debido a que la situación en que se encontraba su cliente, no cumplía con lo recogido en la cláusula tercera de las condiciones particulares, en la cual se recoge lo siguiente:

**3. ASEGURADOS**

*"Solo tendrán la condición de asegurados de la presente Póliza de Seguro las personas físicas que reúnan las siguientes condiciones (...)*

***Además para la cobertura de Desempleo:***

***No conocer, o estar en situación de conocer que se va a producir la extinción o suspensión de su relación laboral por cualquiera de las causas que darían derecho a la prestación de Desempleo en base a ésta Póliza.***

Ahora bien, cabe indicar que la situación en la que se encontraba la empresa para la que prestaba servicios el Sr. Guerrero, era de importancia suficiente como para que el mismo la conociera o debiera conocer, existiendo desde marzo de 2012, publicaciones en diversos medios de comunicación acerca de la misma así como de la autorización para presentar un expediente de regulación de empleo, efectuándose por tanto la suscripción del seguro en base a una declaración inexacta del riesgo, no cumpliendo de esta forma, con lo recogido en la citada cláusula de las condiciones particulares de la póliza, puesto que su cliente contrató con fecha 10.04.2012 y la



situación que atravesaba su empresa fue de gran notoriedad, quedando por tanto excluido de la garantía de desempleo, porque de conformidad con las fechas anteriormente citadas, el Sr. Guerrero era plenamente conocedor de la situación en la que se encontraba la empresa con la que mantenía una relación laboral en el momento de la contratación de dicho seguro.

Esperamos haber aclarado sus dudas, no obstante para cualquier información adicional que estime oportuna ponemos a su disposición nuestro servicio de atención al cliente en el teléfono 91-524.34.00 y por e-mail en la dirección [reclamaciones@cnpvida.es](mailto:reclamaciones@cnpvida.es).

Finalmente informarle que de acuerdo con el art. 29 de la Ley 44/2002, de 22 Noviembre, de medidas de reforma del sistema financiero, le comunicamos que si lo desea puede solicitar una segunda opinión a una persona ó entidad de reconocido prestigio en el ámbito jurídico, económico o financiero, ajena a la organización del Grupo CNP conocida como el Defensor del Cliente o solicitarnos la derivación de su expediente para facilitarle el trámite. Le facilitamos los datos del mismo:

D.A., DEFENSOR, S.L.  
C/ Marqués de la Ensenada, 2, 6ª Pl.  
28004 Madrid

Reciba un cordial saludo,

CNP ASSURANCES, S.A. SUCURSAL EN ESPAÑA  
Servicio de Quejas y Reclamaciones  
Teléfono: 91 524 34 00



Nº Envío: NB00013354499

22/02/2013/13:51

CNP BUROFAX

Fax (antiguo Fax ET)

EXPEDIDOR 25 FEB. 2013

RAMON BENITO MARTINEZ  
LETRADO  
APARTADO 218  
16400 TARANCON  
CUENCA

RECIBIDO SALVO EXAMEN



NB00013354499

Acuse de recibo

Copia certificada

DESTINATARIO

CNP ASSURANCES

OCHANDIANO 10  
28023 MADRID  
MADRID

Nº de páginas excluida carátula

1

Fecha / hora de admisión / tipo

22/02/2013/13:51/NB

Oficina admisión

1640001

Nº de fax destino

RICO 26666 (914188428)

Nº contrato

Nº cliente

Anexo

En caso de presentarse originales deficientes se deberán consignar las siglas: RE (Riesgo Expedidor)

Correos SOLO podrá emitir certificaciones de texto de los documentos que queden depositados en las oficinas en el momento de la admisión de los burofax.

Conforme

D RAMON BENITO MARTINEZ  
LETRADO  
Avda Miguel de Cervantes nº 49 portal 4 2º Iz  
Tarancón Cuenca → C.P. 28341  
Tfno 969324777  
679198633



A la atención del departamento de CNP VIDA

POLIZA 020000014  
EXPEDIENTE 2012120522614000028

En Tarancón a 21 de febrero del 2013-.

Muy señor nuestro

Por la presente, le comunico que he sido requerido para prestar mis servicios para D Francisco Guerrero Nuñez. (70352857-C)

Dicho señor contrató una póliza de cobertura de protección de pagos para varias circunstancias y en concreto para situaciones de desempleo. Pues bien mi representado cayó en situación de desempleo y a pesar de las numerosas reclamaciones puestas por mi representado no ha tenido satisfacción alguna alegando por su parte que conocía los extremos de la extinción del contrato.

Dicha afirmación realizada por ustedes es falsa y lo saben con la documentación aportada

Siendo costumbre de este despacho el intento de una solución amistosa del problema surgido, le emplazamos desde el momento de la notificación del presente escrito, para que se ponga en contacto con nosotros para arreglar la situación planteada, que entenderemos que no es de su interés si en el plazo de 7 días no recibimos contestación alguna. En el caso de no obtener contestación, interpondré las acciones legales oportunas, mas los gastos que se ocasionen como consecuencia de dicha reclamación.

Estando a la espera de sus noticias, se despide, cordialmente el letrado que suscribe esta carta.

D Ramón de Benito Martínez

D. Francisco Guerrero Núñez  
C/ Río Abajo, 17  
45480- TOLEDO

Madrid, a 11 de febrero de 2013

<b>Datos del Contrato</b>
---------------------------

Comercializadora	Caja de Burgos
Producto	Protección de Pagos
Póliza/ N° Expediente	22614 / 20121205226140000028
Asegurado:	Francisco Guerrero Núñez
N/Ref.:	2012/2626AS

Estimado Sr. Guerrero:

Le comunicamos que ha tenido entrada en nuestro registro de reclamaciones, su escrito en el que cual nos indica su disconformidad con la denegación del siniestro de desempleo.

En base a lo anteriormente expuesto y de acuerdo al artículo 12 de la Orden ECO/734/2004, de 11 de marzo, sobre los Departamentos y Servicios de Atención al cliente y el Defensor del Cliente de las Entidades Financieras procedemos a la apertura de expediente así como a facilitarle las aclaraciones pertinentes.

En primer lugar, informarle que una vez analizada por este Área la documentación facilitada, sentimos comunicarle que el siniestro declarado no está cubierto por la póliza, debido a que no cumple con lo recogido en la cláusula tercera de las condiciones particulares, en la cual se establece lo siguiente:

### 3. ASEGURADOS

*"Solo tendrán la condición de asegurados de la presente Póliza de Seguro las personas físicas que reúnan las siguientes condiciones (...)*

***Además para la cobertura de Desempleo:***

***No conocer, o estar en situación de conocer que se va a producir la extinción o suspensión de su relación laboral por cualquiera de las causas que darían derecho a la prestación de Desempleo en base a ésta Póliza."***

En todo caso, es preciso indicar que el riesgo en el momento de la contratación de la póliza, debe reconducirse a lo establecido en el artículo 10 de la Ley de Contrato de Seguro. El citado artículo, regula el régimen general del deber de declaración del riesgo y las consecuencias jurídicas que el incumplimiento de tal deber conlleva. Conforme al mismo, el tomador del seguro debe declarar todas las circunstancias por él conocidas que puedan influir en la valoración del riesgo, entre las

que se encuentra la situación concreta que atraviesa la empresa para la que trabaja, siendo el desempleo lo que se asegura en este caso.

A tal efecto, de acuerdo con lo anteriormente expuesto y en su caso concreto, la situación en la que se encontraba su empresa era de importancia suficiente como para que usted la conociera o debiera conocer, existiendo desde marzo de 2012, publicaciones en diversos medios de comunicación acerca de la misma así como de la autorización para presentar un expediente de regulación de empleo, determinándose que la suscripción del seguro se llevó a cabo en base a una declaración inexacta del riesgo, no cumpliendo de esta forma, con lo recogido en la citada cláusula de las condiciones particulares de la póliza, puesto que usted contrató con fecha 10.04.2012 y la situación que atravesaba su empresa fue de gran notoriedad, quedando por tanto excluido de la garantía de desempleo, porque de conformidad con las fechas anteriormente citadas, usted **era plenamente conocedor de la situación en la que se encontraba la empresa con la que mantenía una relación laboral en el momento de la contratación de dicho seguro.**

Esperamos haber aclarado sus dudas, no obstante para cualquier aclaración adicional que estime oportuna ponemos a su disposición nuestro servicio de atención al cliente en el teléfono 91-524.34.00 y por e-mail en la dirección [reclamaciones@cnpvida.es](mailto:reclamaciones@cnpvida.es).

Finalmente y de acuerdo con el art. 29 de la Ley 44/2002, de 22 Noviembre, de medidas de reforma del sistema financiero, le comunicamos que si lo desea puede solicitar una segunda opinión a una persona ó entidad de reconocido prestigio en el ámbito jurídico, económico o financiero, ajena a la organización de CNP VIDA conocida como el Defensor del Cliente o solicitarnos la derivación de su expediente para facilitarle el trámite. Le facilitamos los datos del mismo:

D.A., DEFENSOR, S.L.  
C/ Marqués de la Ensenada, 2, 6ª Pl.  
28004 Madrid

Reciba un cordial saludo,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by a horizontal line.

CNP VIDA, S.A  
Servicio de Quejas y Reclamaciones  
Teléfono: 91 524 34 00



DEPARTAMENTO DE RECLAMACIONES

CNP ESPAÑA

28023 EL PLANTIO (MADRID)

D. FRANCISCO JOSE GUERRERO NUÑEZ, con DNI 70 35 28 57C mayor de edad y con domicilio en c/ Rio Abajo, 17 en Urda (Toledo), como mejor proceda en Derecho dice:

Que por la presente viene a interponer RECLAMACIÓN, ante ese Departamento en relación a DENEGACIÓN SINIESTRO DESEMPLEO, Seguro de Protección de Pagos, Póliza número 020000014/80726, fundamentada en los siguientes hechos:

Primero.- Que el pasado 10/04/12 contrató Póliza Seguro Protección de Pagos número 020000014/80726.

Segundo.- Que el 31-10-12 se produjo el ACUERDO del Expediente de Regulación de Empleo, ERE 77-063/2012

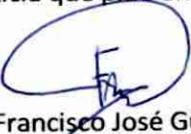
Tercero.- Que el pasado mes de Noviembre presentó documentación exigida para el cobro de dicho Seguro y que con fecha 05-12-2012 le comunican la Denegación.

Por todo lo anterior

#### SOLICITA

Que una vez analizado el motivo de la DENEGACIÓN y puesto que el ERE que ha motivado el desempleo se acordó con fecha 31-10-12, según justificamos con certificado adjunto de la empresa, y puesto que el titular del seguro no ha tenido conocimiento del mismo, ni antes de la contratación del seguro, ni en los meses posteriores (se enteraron extraoficialmente durante el verano, ya que en un principio se hablaba de rescindir los contratos al personal que no tuviese contrato indefinido), sea REVISADA LA RESOLUCIÓN, y consideren la misma como **FAVORABLE**, ya que en ningún momento se ha actuado de mala fe y creemos que en derecho corresponde el pago del mismo.

Es justicia que pide en Urda a 26 de Diciembre de 2012

  
Fdo.- Francisco José Guerrero Núñez



Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha S.A.  
Empresa Pública de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha, S.A., (GEACAM, S.A.), con CIF A 1624915, domiciliada en Cuenca Calle Hermanos Becerril, 27 y en su nombre y representación D. Luis Domínguez Ontana, en su calidad de Coordinador Jurídico Laboral de la misma:

### CERTIFICA

Que con fecha 30 de octubre de 2012, se firmó el acta de acuerdo y finalización del periodo de consultas del Expediente de Regulación de Empleo, ERE 77-063/2012, firmado con Acuerdo.

Que con fecha 31 de Octubre de 2012, se comunicó la finalización del periodo de consultas bajo la modalidad de CON ACUERDO, a la Dirección General de Relaciones Laborales y Seguridad y Salud Laboral y con esa misma fecha se inició la aplicación del citado expediente.

Y para que conste y surta los efectos oportunos, se firma el presente en Cuenca a veintiséis de diciembre de dos mil doce.



URDA  
27 DIC. 2012  
4548002  
Franqueo Pagado en Oficina  
CORREOS España

CPN IAM S.A.  
DEPARTAMENTO DE RECLAMACIONES  
C/ OCHANDIANO, 50 - 2ª planta

EL PLANTIO 28023 MADRID

CNP  
28 DIC. 2012  
RECIBIDO EN LA OFICINA

CD 00839284764  
CD 00839284764  
FIRMA  
CORREOS  
CERTIFICADO



28/12/2012

Sr(a). D(ña).  
FRANCISCO GUERRERO NUÑEZ  
CALLE RIO ABAJO 17  
45480 TOLEDO

**ASUNTO:** Seguro de Protección de Pagos  
Expediente de Desempleo 20121205226140000028

**POLIZA N°:** 22614-191-80726

70352857-C

• Am: 22614 → PPI  
Gjebuejos.

Estimado Cliente,

Mediante la presente le confirmamos la recepción en nuestra Area de Prestaciones de la información por usted enviada en relación al siniestro por DESEMPLEO comunicado con fecha 05/12/2012.

Una vez analizada por este Area la información facilitada, sentimos comunicarle que el siniestro declarado no está cubierto por la póliza tal y como se argumenta a continuación:

CONOCIMIENTO PREVIO

Si necesita alguna aclaración, no dude en contactar con nuestro Servicio de Atención al Cliente en el número 91 524 34 39.

Atentamente

Area de Prestaciones.

Inicio » Buscar Siniestro » Resultados » Mostrar siniestro

Usuario : PGOMEZ Desconectar |

### Siniestros

Historico Documentación Anexa Retroceder Historico Editar

- Declaración de Siniestro
- Tramitación de Siniestro
- Aceptación de Siniestro
- Pago
- Pago Suplementario
- Reapertura de Siniestro Prescrito
- Reapertura de Siniestro Suspendido
- Reapertura de Siniestro Rechazado
- Consulta de Siniestro
- Administración
- Consulta de pólizas

#### Datos de Siniestro

Nº de AM: 22614  
 Póliza: 80726  
 Estado de la Póliza: En Vigor  
 Fecha de Emisión de Contrato: 10/04/2012

Producto: HIPOTECARIO PU CP CAJABURGOS  
 Operación Vinculada: 6223940005  
 Fecha de Finalización de Contrato: 10/04/2017

#### Asegurados

Asegurado: FRANCISCO GUERRERO NUÑEZ

Porcentaje: 100,0%

ocultar

#### Datos de Siniestro

Garantía Siniestrada: DESEMPLEO  
 Estado de Siniestro: Siniestro Rechazado  
 Motivo de Rechazo: CONOCIMIENTO PREVIO

Número de Siniestro: 20121205226140000028

ocultar

General	Documentación Recurrente	Lista de Pagos	Asegurados	Beneficiarios
Observaciones	Gestión de Documentos	Reclamaciones		
<p>Tipo de Siniestro: Desempleo</p> <p>Fecha de Siniestro: 21/11/2012</p> <p>Fecha de Comunicación: 05/12/2012</p> <p>Fecha Declaración: 05/12/2012</p> <p>Importe Estimado: 1287,00</p> <p>Estimación Reserva: 0,00</p> <p>Idioma cartas:</p>				
<p>Fecha Fin de Siniestro:</p> <p>Fecha de Alta último Contrato:</p> <p>Importe Cuota: 1287,00</p>				
<p>Nota: El formato correcto de las fechas es ddmmaaaa</p>				

{
 

- Póliza emitida en abril 2012
- ya se cobró lo del ere desde nov 2011.

IDIOMA
<b>CASTELLANO</b>

TOMADOR
<b>BURGOS</b>

**SINIESTROS PROTECCION DE PAGOS**

XXX	<b>DESEMPLEO</b>	Nº C/C	
-----	------------------	--------	--

<b>Asegurado 1</b>	<b>GUERRERO NUÑEZ FRANCISCO 70352857C</b>
<b>Asegurado 2</b>	

Contrato	020000014/80726	Nº Siniestro	<b>GUERRERO30112012</b>
Fecha Póliza:	10/04/2012	Fecha comunicación	28/11/2012
Fecha contrato:	01/05/2010	Fecha despido	31/10/2012
Causa:	ERE	Periodo desde reconocido	
Motivo rechazo	Conocimiento previo		
Producto	PH123614	Nº Préstamo asociado:	6223940005
			130.000,00

PH Máximo 1.800€ 12 Pagos consecutivos o 36 alternos en total  
 PP Máximo 1.800€ 12 Pagos consecutivos o 36 alternos en total

**Observaciones**

**ACTA FINALIZACIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS**

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
SATIF

En Cuenca, a 30 de octubre de 2012 se encuentran

**REUNIDOS**

DE UNA PARTE: D. Pedro José Ruiz Sánchez y Doña María Eugenia Benita Cerdán, en nombre y representación de la Empresa Pública Gestión Ambiental de Castilla La Mancha, S.A., con CIF A16249153, con domicilio en la calle Hermanos Becerril, nº27 de Cuenca, en virtud de las facultades debidamente conferidas, según la escritura de poder otorgada ante el Notario de Toledo Doña Ana Fernández-Tresguerras García, el día 29 de julio de 2011, con el número 1073 de su protocolo, e inscrita en el Registro Mercantil de Cuenca, al tomo 601, folio 50, hoja CU 6679, inscripción 14.

DE OTRA PARTE: Por UGT D. Antonio Trillo Reyes, Doña Mª Ángeles Blasco Asensio, D. Javier Barba Esparcia, D. Marco Antonio Zornoza Campillo y Doña María Rodríguez Lozano, por SATIF D. Raúl Antón Lozano, por SIBF D. Baldomero Manzaneque García y Doña Clara Isabel Martínez Jimeno y por CCOO D. Manuel Amores Gonzalez, D. Iñaki Blanco Muñoz, D. Jesús Bada Sanchez, D. Francisco Javier Pozuelos Tevar y asesores por UGT Ángel Rubio Gómez, Jesús Laín Calleja, Adnam Henic Cehic, Mª Teresa Mayordormo Cuevas, Fernando Ibáñez García y por en su condición de Representantes de los Trabajadores a los efectos del Expediente de Despidos Colectivos presentado por la compañía mencionada, con la representación que ostentan en el ámbito de la mencionada empresa, al objeto de avanzar en el desarrollo del proyecto de viabilidad de la misma.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
CC.OO.

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
SIBF

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
CCOO

*[Handwritten signature]*  
CCOO

UA  
UGT

ACUERDAN

**PRIMERO.** La firma del acuerdo y la finalización del periodo de consultas por parte de la dirección de la empresa y de la representación de los trabajadores por los sindicatos UGT, SATIF y SIBF a expensas de la ratificación del mismo por parte del consejo de Administración y de la Presidenta del mismo, en el plazo máximo de 15 días desde la firma del mismo, quedando anulada su aplicación en caso de falta de ratificación, y asumiendo en tal caso la empresa los efectos derivados de tal aplicación, volviendo a reponer a los trabajadores a la situación anterior a 31 de octubre de 2012 y haciéndose cargo de los haberes pendientes de percibir. Y siempre que en la celebración de las asambleas del 31 de octubre de 2012 se apruebe por más del 50% de los trabajadores.

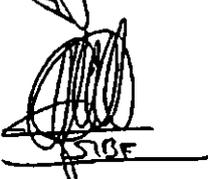
**SEGUNDO.** CCOO manifiesta que denuncia las irregularidades de éste procedimiento y del periodo de consultas.

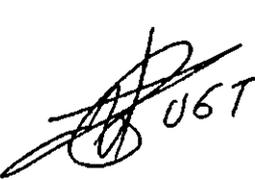
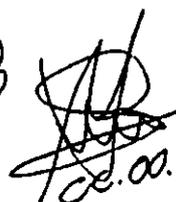
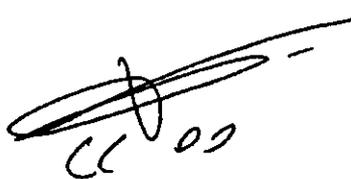
**TERCERO.** Queda aplazada la comisión de seguimiento al día siguiente de la celebración del Consejo de Administración.

En la primera reunión de la comisión de seguimientos se verá la correcciones de interpretación de preacuerdo que envió UGT a principio de octubre.

**CUARTO.** La empresa respetará los resultados de los procesos electorales del año 2011 de los delegados elegidos a la vuelta de cada periodo de inactividad.

En Cuenca a treinta de octubre de dos mil doce.

 UGT  UGT  UGT  UGT  UGT  SATIF  
 CCOO  
 SIBF  CCOO  CCOO  CCOO

  
UGT

  
SATIF

**ACTA DE ACUERDO Y FINALIZACIÓN DEL PERIODO DE CONSULTAS**

En Cuenca, a 30 de octubre de 2012 se encuentran

**REUNIDOS**

DE UNA PARTE: D. Pedro José Ruiz Sánchez y Doña María Eugenia Benita Cerdán, en nombre y representación de la Empresa Pública Gestión Ambiental de Castilla La Mancha, S.A., con CIF A16249153, con domicilio en la calle Hermanos Becerril, nº27 de Cuenca, en virtud de las facultades debidamente conferidas, según la escritura de poder otorgada ante el Notario de Toledo Dña. Ana Fernández-Tresguerres García, el día 29 de Julio de 2011, con el número 1073 de su protocolo, e inscrita en el Registro Mercantil de Cuenca, al tomo 601, folio 50, hoja CU 6679, inscripción 14.

DE OTRA PARTE: Por UGT D. Antonio Trillo Reyes, Doña Mª Ángeles Blasco Asensio, D. Javier Barba Esparcia, D. Marco Antonio Zornoza Campillo y Doña María Rodríguez Lozano, por SATIF D. Raúl Antón Lozano, por SIBF D. Baldomero Manzanque García y Doña Clara Isabel Martínez Jimeno, y asesores por UGT Ángel Rubio Gómez, Jesús Lain Calleja, Adnam Henic Cehic, Mª Teresa Mayordormo Cuevas, Fernando Ibáñez García, en su condición de Representantes de los Trabajadores a los efectos del Expediente de Despidos Colectivos presentado por la compañía mencionada, con la representación que ostentan en el ámbito de la mencionada empresa, al objeto de avanzar en el desarrollo del proyecto de viabilidad de la misma.

**MANIFIESTAN**

Que la Dirección de la Empresa trasladada a la representación legal de los trabajadores la necesidad que tiene la empresa de adaptar la estructura de la plantilla al presupuesto y a las previsiones del servicio en el momento

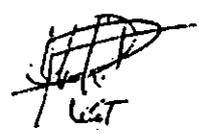
  
SIBF

  
UGT

  
UGT

  
UGT

  
UGT

  
UGT

  
SATIF

presente y en el futuro inmediato, en el marco de la actual crisis económica y todo ello para garantizar una compañía viable, así como altamente profesionalizada y eficiente en la prestación de un servicio público tan importante como es la protección del medio ambiente y la lucha contra incendios, además de aquellas encomiendas que se le puedan adjudicar por su condición de empresa pública.

La representación legal de los trabajadores manifiesta que comparte con la mesa la importancia del servicio social que se presta y la necesidad de que se trabaje por la profesionalización, teniendo en cuenta la importancia de la figura del personal de formación como figura indispensable para poder alcanzar el nivel de profesionalización necesario, y eficiencia del servicio referido (vieja reivindicación de esta representación legal).

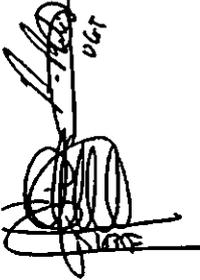
Ambas partes se reconocen capacidad jurídica para suscribir los presentes acuerdos, en virtud de la representación que ostentan, para avanzar en el desarrollo del proyecto de viabilidad, acordando suscribir el presente ACUERDO DEL PLAN DE EMPLEO Y VIABILIDAD, entendiendo que es el instrumento más adecuado para dar solución a la problemática empresarial y social.

**ACUERDAN**

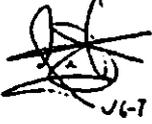
**PRIMERO.** Que es voluntad expresa de los presentes que el proceso se realice de forma constructiva, ordenada y no traumática agotando todas las posibilidades de voluntariedad que las necesidades empresariales permitan.

**SEGUNDO.** Que la reordenación deberá hacerse agotando las fórmulas orientadas a minorar el efecto negativo sobre el empleo.

**TERCERO.** Que el presente acuerdo culmina el proceso de diálogo iniciado el día 13 de agosto de 2012, en el que las Partes establecieron el proceso de negociación que ahora finaliza, iniciado con el fin de acordar medidas de solución a la

  
SIBF

 UGT  UGT  UGT  UGT  UGT

problemática empresarial, y la necesaria minoración de los efectos negativos sobre el empleo.

  
UGT  
  
SATIF

El plan se desarrolla con la única finalidad de enunciar las medidas socio laborales y los mecanismos más adecuados para el ajuste de la estructura de plantilla a las necesidades actuales de la empresa y del mercado, así como para la definición de las condiciones del personal para convertir la misma en una compañía más flexible, cumpliendo así con el requisito de viabilidad necesario para el futuro.

Constituyen, en resumen, un amplio abanico de opciones que, con carácter no traumático, pueden dar una solución razonable a todas las situaciones que previsiblemente se plantearán en la puesta en práctica del 'plan de viabilidad' propuesto por la Empresa. Todo lo expuesto se concreta en un grupo de medidas de entre las que podrán optar por una de los trabajadores afectados, las cuales pueden diferenciarse entre:

1. ACCESO DIRECTO A UN SISTEMA DE JUBILACIÓN
2. RECOLOCACIÓN DIFERIDA A EMPLEO ESTABLE
3. BAJA INDEMNIZADA

**1. ACCESO DIRECTO A UN SISTEMA DE JUBILACIÓN.**

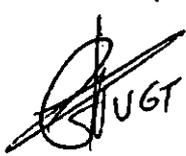
Podrán estar afectados por la presente medida, aquellos trabajadores que ostenten la condición de fijos de plantilla, con contrato indefinido a tiempo completo, y cumplan los siguientes

**A) Requisitos:**

Tener cumplidos 59 años de edad a 31 de diciembre de 2012.

- Tener cubiertos los requisitos de la Seguridad Social para el acceso a la jubilación anticipada (33 años de cotización a la fecha de la jubilación).
- Ocupar un puesto definido como amortizable o que pueda ser ocupado por un trabajador definido como tal.

  
SATIF

 UGT  UGT  UGT  UGT  UGT

  
UGT

  
SATK

B) Régimen de aplicación:

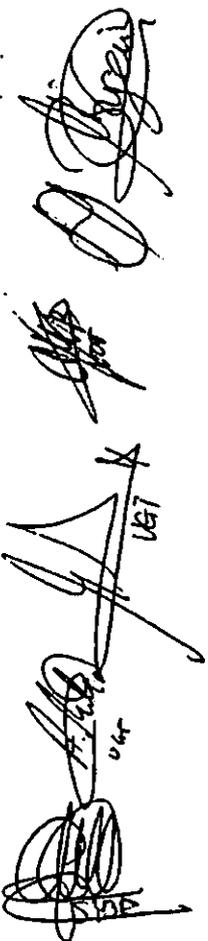
Los trabajadores que, cumpliendo los requisitos establecidos en el párrafo A) anterior, resulten afectados por la presente medida:

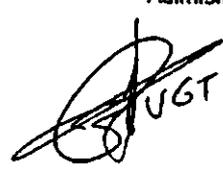
- Extinguirán su contrato de trabajo por causa de su afectación a la medida.
- Una vez extinguido el contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir un complemento, con cargo a la empresa, tal que, sumado a la prestación pública de desempleo, subsidio y, en su caso, incapacidad en cualquiera de sus grados, alcance el 78% del salario bruto anual, con el límite del 100% de la pensión máxima del trabajador, establecida por el INSS y hasta el momento en que el trabajador pueda acceder a la prestación de jubilación del Régimen General de la Seguridad Social.
- Dicho porcentaje se percibirá incluso en los supuestos en que no se perciban las prestaciones aludidas, salvo que la pérdida de las mismas sea imputable al trabajador.
- El complemento referido en el párrafo anterior se revalorizará en un 2% para el primer año, un 1,8% para el segundo y un 1,5% a partir del tercer año de jubilación.
- En el supuesto de fallecimiento del trabajador, desde la fecha de aplicación de la medida, hasta la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación, se reconoce el derecho de reversión, a favor de los herederos designados, del 75% de los complementos que, con cargo a la empresa resten por abonar.
- El trabajador afectado por la presente medida, tendrá derecho a suscribir, con cargo a la empresa, el Convenio Especial de cotización a la Seguridad Social, en las condiciones legalmente establecidas para el mismo y con sometimiento a los requisitos exigidos para el devengo de este derecho.
- La situación descrita en los párrafos anteriores, se extenderá desde la fecha de acogimiento a la medida, hasta el cumplimiento, por parte del trabajador, de los 65 años de edad, con el límite de 4 años en dicha situación de prejubilación.
- A la finalización de la situación de desempleo, o subsidio, en su caso, el trabajador accederá a la situación de jubilación anticipada percibiendo la pensión correspondiente de la Seguridad Social.

La empresa por cuestiones técnicas, organizativas, o de racionalidad empresarial, podrá excepcionalizar del acceso a la presente medida, a cualquier trabajador, no pudiendo el mismo verse afectado por ninguna otra medida extintiva de su contrato de trabajo.

Asimismo, la empresa valorará, con carácter alternativo, a la presente

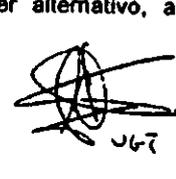
  
SIRBF

  
UGT

 UGT

 UGT

 UGT

 UGT

 UGT

  
UGT

  
SATIF

medida la posibilidad de aplicación de la jubilación parcial con contrato de relevo de aquellos trabajadores que, cumpliendo los requisitos legales para ello, ocupen puestos con la consideración de "no amortizables".

**Compromiso de Acceso a un sistema de Jubilación.**

Estarán afectados por la presente medida, aquellos trabajadores que ostentan la condición de fijos de plantilla, con contrato indefinido a tiempo completo y cumplan los siguientes:

**A) Requisitos:**

- Tener cumplidos 57 años de edad a 31 de diciembre de 2012.
- Al cumplir 59 años de edad, el trabajador deberá tener cubiertos los requisitos de la Seguridad Social para el acceso a la jubilación anticipada (33 años de cotización a la fecha de la jubilación).

**B) Régimen de aplicación:**

Los trabajadores que, cumpliendo los requisitos establecidos en el párrafo A) anterior, resulten afectados por la presente medida: Extinguirán su contrato de trabajo por causa de su afectación a la medida al cumplir 59 años de edad, momento en que les será de aplicación el mismo régimen que el establecido en la letra B) de la medida "Acceso directo a un sistema de jubilación".

La empresa por cuestiones técnicas, organizativas, o de racionalidad empresarial, podrá excepcionalizar del acceso a la presente medida, a cualquier trabajador, no pudiendo el mismo verse afectado por ninguna otra medida extintiva de su contrato de trabajo.

Asimismo, la empresa valorará, con carácter alternativo, a la presente medida la posibilidad de aplicación de la jubilación parcial con contrato de relevo de aquellos trabajadores que, cumpliendo los requisitos legales para ello, ocupen puestos con la consideración de "no amortizables", dando prioridad a la bolsa de Interinos para cubrir las posibles vacantes.

**2. RECOLOCACION DIFERIDA A EMPLEO ESTABLE.**

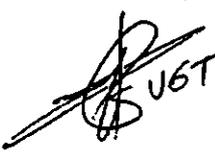
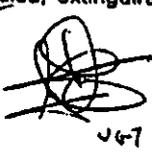
Esta medida, tiende a dar soluciones de empleo a excedentes estructurales mediante alternativas que permitan establecer un juego de "compensaciones" orientadas a restablecer los equilibrios necesarios y comprometidos, como criterios orientadores de solución.

**Régimen Jurídico**

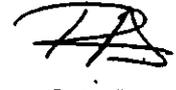
Los trabajadores adscritos a la presente medida, extinguirán su contrato de


  
SIBF

 UGT  UGT  UGT  UGT  UGT

  
UGT

  
SATIF

trabajo a tiempo completo, como medida transaccional por el empleo, accediendo a un contrato de trabajo de carácter Fijo discontinuo con efectos de inicio 1 de marzo de 2013. El nuevo contrato reconocerá la antigüedad de origen a todos los efectos, incluso indemnizatorios, el grupo profesional y nivel.

En el mismo día que se comunique la extinción del contrato al trabajador, se firmará un preacuerdo de incorporación como fijo discontinuo a partir del 1 de Marzo de 2013, preacuerdo que incorporara como clausula adicional el regimen juridico establecido en esta medida.

El trabajador tendrá garantizada la recepción de las prestaciones por desempleo íntegras de parte de la empresa. En el supuesto de que la Entidad Gestora denegara la prestación de desempleo correspondiente a los periodos de inactividad establecidos en la presente medida, es decir, durante los ejercicios 2012, 2013, 2014 y 2015, la empresa optará entre el abono de la prestación por desempleo que habría correspondido al trabajador y la correspondiente cotización, y el abono de la totalidad del salario y las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a dichos periodos y los trabajadores se mantendrán a disposición de la empresa para llevar a cabo la jornada ordinaria, así se les ordenara.

La jornada de trabajo efectivo anual será la equivalente al 66% (8 meses) para el año 2013, incrementándose dicha jornada al 75% (9 meses) a 2014 y 2015.

La distribución horaria de la jornada, se ajustara a lo establecido en el convenio colectivo, pudiendo la empresa ajustar las fechas de desempeño de la prestación de servicios, por el trabajador, a las necesidades de la misma. Siendo la comisión de seguimiento la encargada de velar en el control del llamamiento.

Mientras permanezcan en situación de trabajador fijo discontinuo, les serán de aplicación los posibles futuros incrementos salariales que pudieran establecer los sucesivos Convenios Colectivos de aplicación.

Los trabajadores adscritos a la presente medida, tendrán derecho preferente para ocupar las vacantes que puedan generarse, respecto de puestos de trabajo de su misma categoría y especialidad, en régimen de trabajo indefinido a tiempo completo.

Los trabajadores que resulten definitivamente adscritos a la presente medida, no podrán verse afectados por extinciones contractuales, colectivas, incluido el despido objetivo, salvo aquellas situaciones de fuerza mayor de imposible previsión a la firma del mismo.

Al 1 de enero de 2016, la empresa ofertará a los trabajadores una nueva novación contractual para retomar a la situación de trabajador indefinido a

  
UGT  
UGT  
UGT  
SATIF

  
SATIF

  
UGT UGT UGT UGT UGT

  
UGT  
  
SATIE

tiempo completo, en cuyo momento el trabajador podrá optar entre aceptar dicha propuesta o mantener su situación de trabajador fijo discontinuo con carácter definitivo.

En caso de incumplimiento por parte de la empresa del compromiso de reincorporación a que se refiere al párrafo anterior, el trabajador podrá optar entre:

- Mantenimiento con carácter definitivo de la situación de contratación como fijo discontinuo de 9 nueve meses, percibiendo el trabajador una indemnización resultante de la aplicación del módulo de (30 días ) de salario por año de prestación de servicios, sin límite de mensualidades, computando como base salarial la diferencia salarial anual, computando la totalidad de la antigüedad real del trabajador en el dispositivo, así como una penalización de una mensualidad del salario bruto del trabajador.

- Extinción de la relación laboral con la empresa con derecho a percibir una indemnización de 35 días de salario teniendo en cuenta la antigüedad real en el dispositivo, sin límite de mensualidades, más dos mensualidades de salario.

- En el caso anterior, La empresa obligatoriamente repondrá económicamente al trabajador el desempleo consumido.

En el supuesto de que la Entidad Gestora denegara la prestación de desempleo correspondiente a los periodos de inactividad establecidos en el segundo párrafo de este apartado, es decir, durante los ejercicios 2012, 2013, 2014 y 2015, la empresa optará entre el abono de la prestación por desempleo que habría correspondido al trabajador y la correspondiente cotización, y el abono de la totalidad del salario y las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a dichos periodos y los trabajadores se mantendrá a disposición de la empresa para llevar a cabo la jornada ordinaria, si así se les ordenara.

### 3. BAJA INDEMNIZADA.

Los trabajadores afectados por la presente medida tendrán derecho a percibir, como consecuencia de la extinción de su contrato de trabajo la indemnización que resulta al aplicar la suma de los factores siguientes:

A) Factor A: (20 días) de salario por año de prestación de servicios, con el límite de 1 año.

B) Factor B: Inversamente proporcional al salario neto:

  
UGT        
UGT        
UGT        
UGT        
UGT

  
SIBF

*[Handwritten signature]*  
UOT

*[Handwritten signature]*  
SATI

Salarios inferiores a 1.200 euros al mes.....(5) días por año  
Salarios superiores a 1.200 euros al mes e inferiores a 2.000 euros al mes..... (4) días por año  
Salarios superiores a 2.000 euros.....(3) días por año

C) Factor C: Directamente proporcional a la edad del trabajador.

Entre 50 y 56 años de edad ..... (5) días por año.  
Entre 45 y 50 años de edad ..... (4) días por año.  
Inferiores a 45 años de edad ..... (3) días por año.

**CUARTO.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

Conscientes las partes firmantes del presente acuerdo de la conveniencia que tiene la existencia de unos cauces adecuados, se crea una comisión paritaria de seguimiento, para el mayor cumplimiento y desarrollo del mismo, así como el mejor entendimiento entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, que tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones, entre otras:

Seguimiento, puesta en marcha y cumplimiento del acuerdo firmado entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores.

Conocimiento, con carácter previo a cualquier otra vía o instancia, de los conflictos interpretativos que de la aplicación de este acuerdo pudieran surgir.

La citada Comisión establecerá sus normas de funcionamiento elaborando a este efecto el correspondiente reglamento de la comisión.

Esta Comisión estará formada por un máximo de (16) miembros, (8) de los cuales corresponderán a la representación de la empresa, y (8) a los representantes de los trabajadores, con igual proporción de representación por cada uno de los sindicatos con presencia en el comité intercentros, las cuales podrán asistir con dos asesores por representación.

El tiempo necesario que requieran los representantes de los trabajadores para las funciones de esta comisión no computará como crédito horario.

*[Handwritten signature]*  
SIBF

*[Vertical column of handwritten signatures]*  
UGT  
UGT  
UGT  
SIBF

*[Horizontal row of handwritten signatures]*  
UGT UGT UGT UGT UGT

Durante la aplicación del presente acuerdo, la citada comisión de seguimiento se reunirá al menos 1 vez al mes o siempre y cuando por cualquiera de las partes lo estimen necesario.

  
UGT

  
SATIC

QUINTO.- Que por medio del presente acuerdo las partes acuerdan la denuncia del convenio colectivo de aplicación y acuerdan la negociación del mismo sobre las legalmente exigibles bases de la buena fe, comprometiéndose la empresa a aplicar la ultraactividad del contenido normativo del convenio en los terminos legalmente establecidos hasta la finalización del periodo de aplicación del presente acuerdo.

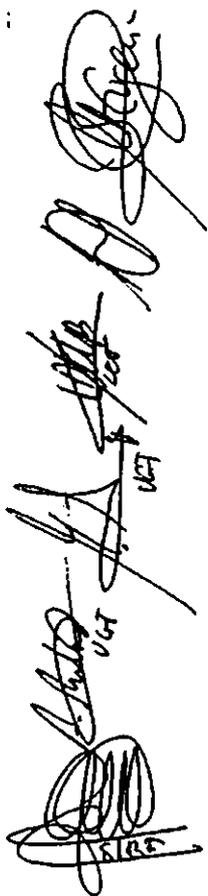
SEXTO.- Que las partes acuerdan que las condiciones establecidas en el presente acuerdo sean subrogables a cualquier empresario adjudicatario del servicio según lo dispuesto en el art. 44 del E.T.

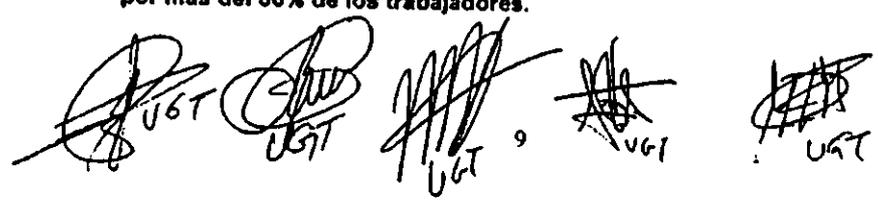
SEPTIMO.- La empresa se compromete a promulgar la creación de una agencia de desarrollo empresarial (ADE) al objeto de estudiar y buscar posibles trabajos alternativos a contratar por la empresa y que puedan ser realizados por los trabajadores de la plantilla de la empresa.

OCTAVO.- Que con la firma del presente documento, las partes dan por finalizado el periodo de discusión de consultas del expediente de regulación de despidos colectivos número 77-063/2012 en la modalidad de "CON ACUERDO", acordando expresamente las partes, un periodo máximo de aplicación y vigencia del presente acuerdo hasta el 31 de diciembre de 2015.

Asimismo, las partes acuerdan que el presente acuerdo sea de aplicación con efectos del día 1 de noviembre de 2012, sin perjuicio de lo cual la empresa se compromete a la ratificación del mismo por parte del consejo de Administración y de la Presidenta del mismo, en el plazo máximo de 15 días desde la firma del mismo, quedando anulada su aplicación en caso de falta de ratificación, y asumiendo en tal caso la empresa los efectos derivados de tal aplicación, volviendo a reponer a los trabajadores a la situación anterior a 31 de octubre de 2012 y haciéndose cargo de los haberes pendientes de percibir. Y siempre que en la celebración de las asambleas del 31 de octubre de 2012 se apruebe por más del 50% de los trabajadores.

  
SATIC

  
UGT

  
UGT

Download  
Acceder  
Ver comentarios  
Balance books, presentati  
Iniciar de 9

Rúbrica: sección: libros: no ficciónSalud y medicinaCofreos o catálogosDocumentos del gobiernoManuales y guías prácticasRevistas y diariosRecetas y menúsMaterial académico+ todas las categorías  
Share Destacado  
Usuarios  
Autores: EstudiantesInvestigadoresEditorialesGobierno y entidades sin fines de lucroInteresesMúsicosArtistas y diseñadoresProfesores+ todas las categorías  
Los más seguidosPopular

Idioma:  
español

**PREACUERDO PENDIENTE DE RATIFICACION POR LA ASAMBLEA DE TRABAJADORES Y LA CONSEJERIA DE AGRICULTURA DE CASTILLA-LA MANCHA**

En Cuenca, a 26 de Septiembre de 2012 se encuentran

**REUNIDOS**

DE UNA PARTE: D. Pedro José Ruiz Sánchez y Doña María Eugenia Benita Cerdán, en nombre y representación de la Empresa Pública Gestión Ambiental de Castilla La Mancha. S.A., con CIF A18249153, con domicilio en la calle Hermanos Becerril, nº27 de Cuenca, en virtud de las facultades debidamente conferidas, según la escritura de poder otorgada ante el Notario de Toledo Dña. Ana Fernández-Tresguerres García, el día 29 de julio de 2011, con el número 1073 de su protocolo, e inscrita en el Registro Mercantil de Cuenca, al tomo 001, folio 50, hoja CU 8679, inscripción 14.

DE OTRA PARTE: Dña. M<sup>a</sup> Angeles Blasco Arenal (UGT), D. Javier Barba Esparcia (UGT), D. Adnan Henic Cehic (UGT asesor), D. Dionisio Afion Martín (UGT), Ana Nares Herrera (UGT), Antonio Gomez Pérez (UGT), D. Antonio Trilo Reyes (UGT), D. Jesus Lain Calleja (UGT asesor), Dña. Elba I. Sanchez Maya, (SIBF asesor), D. Daniel Escudero Cachero (SIBF asesor), D. Isaac Vinas Rutz (SIBF asesor), D. Prudencio Zarate Fernandez (SIBF), Dña. Clara Isabel Martínez Jimeno (SIBF), D. Juan Ignacio Saiz Abalos (SIBF), D. Roberto Garcia De Vicente (SATIF), Dña. Rebeca Paz Guadalupe (SATIF), D. Victor Romero Martínez (SATIF), D. Javier Orejudo Pedrosa (SATIF), en su condición de Representantes de los Trabajadores a los efectos del Expediente de Despidos Colectivos presentado por la compañía mencionada, con la representación que ostentan en el ámbito de la mencionada empresa, el objeto de avanzar en el desarrollo del proyecto de viabilidad de la misma.

**MANIFIESTAN**

Que la D. \_\_\_\_\_ esa traslada a la representación legal de los

Buscar  
Buscar historia:  
Buscando...  
Resultados 00 de 00  
00 resultados para resultado para

DOMINGOS UNIFICA TODOS TUS PRODUCTOS

Er  
1  
R

trabajadores la necesidad que tiene la empresa de adaptar la estructura de la plantilla al presupuesto y a las previsiones del servicio en el momento presente y en el futuro inmediato, en el marco de la actual crisis económica y todo ello para garantizar una compañía viable, así como altamente profesionalizada y eficiente en la prestación de un servicio público tan importante como es la protección del medio ambiente y la lucha contra incendios, además de aquellas encomiendas que se le puedan adjudicar por su condición de empresa pública.

La representación legal de los trabajadores manifiesta que comparte con la mesa la importancia del servicio social que se presta y la necesidad de que se trabaje por la profesionalización, teniendo en cuenta la importancia de la figura del personal de formación como figura indispensable para poder alcanzar el nivel de profesionalización necesario, y eficiencia del servicio referido ( vea reivindicación de esta representación legal).

Ambas partes se reconocen capacidad jurídica para suscribir los presentes acuerdos, en virtud de la representación que ostentan, para avanzar en el desarrollo del proyecto de viabilidad, acordando suscribir el presente ACUERDO DEL PLAN DE EMPLEO Y VIABILIDAD, entendiendo que es el instrumento más adecuado para dar solución a la problemática empresarial y social

ACUERDAN

**PRIMERO.** Que es voluntad expresa de los presentes que el proceso se realice de forma constructiva, ordenada y no traumática agotando todas las posibilidades de voluntariedad que las necesidades empresariales permitan.

**SEGUNDO.** Que la reordenación deberá hacerse agotando las fórmulas orientadas a minorar el efecto negativo sobre el empleo.

**TERCERO.** Que el presente acuerdo culmina el proceso de diálogo iniciado el día 13 de agosto de 2012, en el que las Partes establecieron el proceso de negociación

que ahora finaliza, iniciado con el fin de acordar una solución a la problemática empresarial, y la necesaria minoración de los efectos negativos sobre el empleo.

El plan se desarrolla con la única finalidad de enunciar las medidas socio laborales y los mecanismos más adecuados para el ajuste de la estructura de plantilla a las necesidades de la empresa y del mercado, así como para la definición de las condiciones de trabajo del personal para convertir la misma en una compañía más flexible, cumpliendo el requisito de viabilidad necesario para el futuro.

Constituyen, en resumen, un amplio abanico de opciones que, con carácter no traumático, pueden dar una solución razonable a todas las situaciones que

D  
O  
V  
E  
I  
R

previsiblemente se plantearán en la puesta en práctica del 'plan de viabilidad' propuesto por la Empresa. Todo ello se concreta en un grupo de medidas de entre las que podrán optar por una los trabajadores afectados, las cuales pueden diferenciarse entre:

*[Handwritten signatures and initials: SATIF, UGT]*

*[Handwritten signatures and initials: UGT]*

1. ACCESO DIRECTO A UN SISTEMA DE JUBILACIÓN
2. RECOLOCACION DIFERIDA A EMPLEO ESTABLE
3. BAJA INDEMNIZADA

1. ACCESO DIRECTO A UN SISTEMA DE JUBILACIÓN.

Podrán estar afectados por la presente medida, aquellos trabajadores que ostentan la condición de fijos de plantilla, con contrato indefinido a tiempo completo, y cumplan los siguientes

A) Requisitos:

Tener cumplidos 59 años de edad a 31 de diciembre de 2012.

- Tener cubiertos los requisitos de la Seguridad Social para el acceso a la jubilación anticipada (33 años de cotización a la fecha de la jubilación).
- Ocupar un puesto definido como amortizable o que pueda ser ocupado por un trabajador definido como tal.

*[Handwritten signatures and initials: SATIF, UGT]*



Buscar  
Buscar historial:  
Buscando...  
Resultados 00 de 00  
00 resultados para resultado para

• p.

B) Régimen de aplicación:

Los trabajadores que, cumpliendo los requisitos establecidos en el párrafo A) anterior, resulten afectados por la presente medida:

- Extinguirán su contrato de trabajo por causa de su afectación a la medida.
- Una vez extinguido el contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir un complemento, con cargo a la empresa, tal que, sumado a la prestación pública de desempleo, subsidio y, en su caso, incapacidad en cualquiera de sus grados, alcance el 78% del salario bruto anual, con el límite del 100% de la pensión máxima del trabajador, establecida por el INSS y hasta el momento en que el trabajador pueda acceder a la prestación de jubilación del Régimen General de la Seguridad Social.
- Dicho porcentaje se percibirá incluso en los supuestos en que no se perciban las prestaciones aludidas, salvo que la pérdida de las mismas sea imputable al trabajador.
- El complemento referido en el párrafo anterior se revalorizará en un 2% para el primer año, un 1,8% para el segundo y un 1,5% a partir del tercer año de prejubilación.
- En el supuesto de fallecimiento del trabajador, desde la fecha de aplicación de la medida, hasta la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación, se reconoce el derecho de reversión, a favor de los herederos designados, del 75% de los complementos que, con cargo a la empresa resten por abonar.
- El trabajador afectado por la presente medida, tendrá derecho a suscribir, con cargo a la empresa, el Convenio Especial de cotización a la Seguridad Social, en las condiciones legalmente establecidas para el mismo y con sometimiento a los requisitos exigidos para el devengo de este derecho.
- La situación descrita en los párrafos anteriores, se extenderá desde la fecha de acogimiento a la medida, hasta el cumplimiento, por parte del trabajador, de los 65 años de edad, con el límite de 4 años en dicha situación de prejubilación.
- A la finalización de la situación de desempleo, o subsidio, en su caso, el trabajador accederá a la situación de jubilación anticipada percibiendo la pensión correspondiente de la Seguridad Social.

*[Handwritten signature]*

La empresa por cuestiones técnicas, organizativas, o de racionalidad empresarial, podrá excepcionalizar del acceso a la presente medida, a cualquier trabajador, no pudiendo el mismo verse afectado por ninguna otra medida extintiva de su contrato de trabajo.

Asimismo, la empresa valorará, con carácter alternativo, a la presente medida la posibilidad de aplicación de la jubilación parcial con contrato de relevo de aquellos trabajadores que, cumpliendo los requisitos legales para ello, ocupen puestos con la consideración de "no amortizables", dando prioridad a la bolsa de interinos para cubrir las posibles vacantes.

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

**Compromiso de Acceso a un sistema de Jubilación.**

Estarán afectados por la presente medida, aquellos trabajadores que ostenten la condición de fijos de plantilla, con contrato Indefinido a tiempo completo y cumplan los siguientes:

**A) Requisitos:**

- Tener cumplidos 57 años de edad a 31 de diciembre de 2012.
- Al cumplir 59 años de edad, el trabajador deberá tener cubiertos los requisitos de la Seguridad Social para el acceso a la jubilación anticipada (33 años de cotización a la fecha de la jubilación).

*[Handwritten signature]*  
Jc1

*[Handwritten signature]*  
Jc1

**B) Régimen de aplicación:**

Los trabajadores que, cumpliendo los requisitos establecidos en el párrafo A) anterior, resulten afectados por la presente medida: Extinguirán su contrato de trabajo por causa de su afectación a la medida al cumplir 59 años de edad, momento en que les será de aplicación el mismo régimen que el establecido en la letra B) de la medida "Acceso directo a un sistema de jubilación".

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
SATIF

*[Handwritten signature]*  
UGT

La empresa por cuestiones técnicas, organizativas, o de racionalidad empresarial, podrá excepcionalizar del acceso a la presente medida, a cualquier trabajador, no pudiendo el mismo verse afectado por ninguna otra medida extintiva de su contrato de trabajo.

*[Handwritten signature]*  
UGT

Asimismo, la empresa valorará, con carácter alternativo, a la presente medida la posibilidad de aplicación de la jubilación parcial con contrato de relevo de aquellos trabajadores que, cumpliendo los requisitos legales para ello, ocupen puestos con la consideración de "no amortizables", dando prioridad a la bolsa de Interinos para cubrir las posibles vacantes.

**2. RECOLOCACION DIFERIDA A EMPLEO ESTABLE.**

*[Handwritten signature]*  
SATIF

Esta medida, tiende a dar soluciones de empleo a excedentes estructurales mediante alternativas que permitan establecer un juego de "compensaciones" orientadas a restablecer los equilibrios necesarios y comprometidos, como criterios orientadores de solución.

**Régimen Jurídico**

*[Handwritten signature]*  
SATIF

Los trabajadores adscritos a la presente medida, extinguirán su contrato de trabajo a tiempo completo, como medida transaccional por el empleo, accediendo a un contrato de trabajo de carácter Fijo discontinuo con efectos de inicio 1 de marzo de 2013. El nuevo contrato reconocerá la antigüedad de origen a todos los efectos, incluso indemnizatorios, el grupo profesional y nivel.

En el mismo día que se comunique la extinción del contrato al trabajador, se firmará un preacuerdo de incorporación como fijo discontinuo a fecha de 1 de Marzo de 2013, preacuerdo que incorporara como clausula adicional el regimen juridico establecido en esta medida.

El trabajador tendrá garantizada la recepción de las prestaciones por desempleo Integras de parte de la empresa. En el supuesto de que la Entidad Gestora denegara la prestación de desempleo correspondiente a los periodos de inactividad establecidos en la presente medida, es decir, durante los ejercicios 2012, 2013, 2014 y 2015, la empresa optará entre el abono de la prestación por desempleo que habria correspondido al trabajador y la correspondiente cotización, y el abono de la totalidad del salario y las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a dichos periodos y los trabajadores se mantendrán a disposición de la empresa para llevar a cabo la jornada ordinaria, si así se les ordenara.

La jornada de trabajo efectivo anual será la equivalente al 68% (8 meses) para el año 2013, incrementándose dicha jornada al 75% (9 meses) para los años 2014 y 2015.

La distribución horaria de la jornada, se ajustara a lo establecido en el convenio colectivo, pudiendo la empresa ajustar las fechas de desempeño de la prestación de servicios, por el trabajador, a las necesidades de la misma, siendo la comisión de siguiendo la encargada de velar por el control en el llamamiento.

Mientras permanezcan en situación de trabajador fijo discontinuo, les serán de aplicación los posibles futuros incrementos salariales que pudieran establecer los sucesivos Convenios Colectivos de aplicación.

Los trabajadores adscritos a la presente medida, tendrán derecho preferente para ocupar las vacantes que puedan generarse, respecto de puestos de trabajo de su misma categoría y especialidad, en régimen de trabajo indefinido a tiempo completo.

Los trabajadores que resulten definitivamente adscritos a la presente medida, no podrán verse afectados por extinciones contractuales, colectivas, incluido el despido objetivo.

Al 1 de enero de 2016, la empresa ofertará a los trabajadores una nueva novación contractual para retornar a la situación de trabajador indefinido a

J. Rabal 229  
SATIF

  
SIBF  
SIBF  
SATIF  
SATIF  
UGT  
UGT  
UGT  
UGT  
UGT

tiempo completo (12 meses), en cuyo momento el trabajador podrá optar entre aceptar dicha propuesta o mantener su situación de trabajador fijo discontinuo con carácter definitivo.

En caso de incumplimiento por parte de la empresa del compromiso de reincorporación a que se refiere al párrafo anterior, el trabajador podrá optar entre:

- Mantenimiento con carácter definitivo de la situación de contratación como fijo discontinuo de nueve meses, percibiendo el trabajador una indemnización resultante de la aplicación del módulo de 30 días de salario por año de prestación de servicios sin límite de mensualidades, computando como base salarial la diferencia salarial anual, computando la totalidad de la antigüedad real del trabajador en el dispositivo, así como una penalización de una mensualidad del salario bruto del trabajador.
- Extinción de la relación laboral con la empresa con derecho a percibir una indemnización de 35 días de salario teniendo en cuenta la antigüedad real en el dispositivo, sin límite de mensualidades, más dos mensualidades de salario.
- En el caso anterior, La empresa obligatoriamente repondrá económicamente al trabajador el desempleo consumido

En el supuesto de que la Entidad Gestora denegara la prestación de desempleo correspondiente a los periodos de inactividad establecidos en el segundo párrafo de este apartado, es decir, durante los ejercicios 2012, 2013, 2014 y 2015, la empresa optará entre el abono de la prestación por desempleo que habría correspondido al trabajador y la correspondiente cotización, y el abono de la totalidad del salario y las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a dichos periodos y los trabajadores se mantendrá a disposición de la empresa para llevar a cabo la jornada ordinaria, si así se les ordenara.

3. BAJA INDEMNIZADA.

Los trabajadores afectados por la presente medida tendrán derecho a percibir, como consecuencia de la extinción de su contrato de trabajo la indemnización que resulta al aplicar la suma de los factores siguientes:

- A) Factor A: (20 días) de salario por año de prestación de servicios, con el límite de 1 año.

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

*[Handwritten signature]*  
SATIF

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
SATIF

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
UGT

*[Handwritten signature]*  
SATIF

B) Factor B: Inversamente proporcional al salario neto:

- Salarios inferiores a 1.200 euros al mes..... (5) días.
- Salarios superiores a 1.200 euros al mes e inferiores a 2.000 euros al mes..... (4) días.
- Salarios superiores a 2.000 euros..... (3) días.

C) Factor C: Directamente proporcional a la edad del trabajador.

- Entre 50 y 56 años de edad.....(5 ) días por año.
- Entre 45 y 50 años de edad.....(4 ) días por año.
- Inferiores a 45 años de edad.....(3) días por año.

**CUARTO.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

Conscientes las partes firmantes del presente acuerdo de la conveniencia que tiene la existencia de unos cauces adecuados, se crea una comisión paritaria de seguimiento, para el mayor cumplimiento y desarrollo del mismo, así como el mejor entendimiento entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, que tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones, entre otras:

Seguimiento, puesta en marcha y cumplimiento del acuerdo firmado entre la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores.

Conocimiento, con carácter previo a cualquier otra vía o instancia, de los conflictos interpretativos que de la aplicación de este acuerdo pudieran surgir.

La citada Comisión establecerá sus normas de funcionamiento elaborando a este efecto el correspondiente reglamento de la comisión.

Esta Comisión estará formada por un máximo de (16) miembros, (8) de los cuales corresponderán a la representación de la empresa, y (8) a los representantes de los trabajadores, con igual proporción de representación por cada uno de los sindicatos con presencia en el comité intercentros, las cuales podrán asistir con dos asesores por representación.

El tiempo necesario que requieran los representantes de los trabajadores para las funciones de esta comisión no computará como crédito horario.

Durante la aplicación del presente acuerdo, la citada comisión de seguimiento se reunirá al menos 1 vez al mes o siempre y cuando por cualquiera de las partes lo estimen necesario.

QUINTO.- Que por medio del presente acuerdo las partes acuerdan la denuncia del convenio colectivo de aplicación y acuerdan la negociación del mismo sobre las legalmente exigibles bases de la buena fe, comprometiéndose la empresa a aplicar la ultraactividad del contenido normativo del convenio en los terminos legalmente establecidos hasta la finalización del periodo de aplicación del presente acuerdo.

SEXTO.- Que las partes acuerdan que las condiciones establecidas en el presente acuerdo serán subrogables a cualquier empresario adjudicatario del servicio según lo dispuesto en el art. 44 del E.T.

SEPTIMO.- la empresa se compromete a promulgar la creación de una agencia de desarrollo empresarial (ADE) al objeto de estudiar y buscar posibles trabajos alternativos a contratar por la empresa y que puedan ser realizados por los trabajadores de la plantilla de la empresa.

OCTAVO.- Que con la firma del presente documento, y previa la celebración de las correspondientes asambleas, así como una vez ratificado el presente Acuerdo por la Consejería de Agricultura de la comunidad autónoma de Castilla la Mancha, las partes dan por finalizado el periodo de discusión de consultas del expediente de regulación de despidos colectivos número 77-083/2012 en la modalidad de "CON ACUERDO", acordando expresamente las partes, un periodo máximo de aplicación y vigencia del presente acuerdo hasta el 31 de diciembre de 2015.



INFORME DE VIDA LABORAL - SITUACIONES

DATOS IDENTIFICATIVOS

NOMBRE Y APELLIDOS GUERRERO NUÑEZ FRANCISCO JOSE	Nº SEGURIDAD SOCIAL 451015354529	DOCUMENTO IDENTIFICATIVO D.N.I. 070352857C
---	-------------------------------------	---

SITUACIONES

RÉGIMEN	EMPRESA SITUACIÓN ASIMILADA A LA DE ALTA	FECHA DE ALTA	FECHA DE EFECTO DE ALTA	FECHA DE BAJA	C.T.	CTP %	G.C.	DÍAS	C.I.
GENERAL	45107216044 VAC RETRIB NO DISFRU	01.11.2012	01.11.2012	20.11.2012	---	---	---	6	79X
GENERAL	45107216044 GESTION MEDIOAMBIENTAL DE CASTILLA LA MAN	01.05.2010	01.05.2010	31.10.2012	100	---	09	914	303
GENERAL	PRESTACION DESEMPLEO. EXTINCION	01.04.2010	01.04.2010	30.04.2010	---	---	09	30	224
GENERAL	45107216044 GESTION MEDIOAMBIENTAL DE CASTILLA LA MAN	01.05.2009	01.05.2009	31.03.2010	389	---	09	335	224
GENERAL	PRESTACION DESEMPLEO. EXTINCION	01.03.2009	01.03.2009	29.03.2010	---	---	09	25	029
GENERAL	45107216044 GESTION MEDIOAMBIENTAL DE CASTILLA LA MAN	01.05.2008	01.05.2008	28.02.2010	401	---	09	304	1E
GENERAL	PRESTACION DESEMPLEO. EXTINCION	30.01.2008	30.01.2008	30.04.2008	---	---	09	92	600
GENERAL	45107216044 GESTION MEDIOAMBIENTAL DE CASTILLA LA MAN	30.05.2007	30.05.2007	29.01.2008	401	---	09	245	274
GENERAL	45008927972 LIMPIEZAS TOLEDO, S.L.	19.06.2006	19.06.2006	26.09.2006	401	---	10	100	250
GENERAL	45101210128 MONTAJES ELECTRICOS AGAPITO GARCIA, S.L.	11.07.2005	11.07.2005	23.09.2005	502	50.0	10	36	4H3
GENERAL	45103785678 MONTAJES ELECTRICOS AGAPITO GARCIA, S.L.	07.07.2003	07.07.2003	12.09.2003	421	---	10	68	0M1

29869

CODIFICACIONES INFORMATICAS

Resumen de huellas de línea: VH0

REFERENCIA: C0701211000001	FECHA: 06.11.2012	HORA: 23:21:54	HUELLA: 0017000	SOLICITANTE:	PÁGINA:
-------------------------------	----------------------	-------------------	--------------------	--------------	---------



Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha S.A.  
C/ Reina Pardo de Tavera s/n. 45001 Ciudad Real (Castilla-La Mancha)

A/A de FRANCISCO J GUERRERO NUÑEZ

DNI 70352857C

En Cuenca a 31 de octubre de 2012.

Muy señor nuestro,

Como usted sabe, con fecha 30 de octubre de 2012 la representación de los trabajadores y la representación de la empresa suscribió el Acuerdo Laboral en el marco del expediente de regulación de empleo número de expediente 77-063/2012.

Una vez ratificado por las asambleas de trabajadores el mencionado Acuerdo Laboral, en aplicación del mismo, queremos comunicarle su condición de afectado por el expediente de despidos colectivos, y en virtud de ello, queremos comunicarle que su contrato de trabajo quedará extinguido con fecha de efectos del 31 de octubre de 2012 al tiempo que le requerimos para que opte entre una de las siguientes medidas antes del día 5 de noviembre de 2012 a las 12 horas:

#### **1.- RECOLOCACION DIFERIDA A EMPLEO ESTABLE.**

Esta medida, tiende a dar soluciones de empleo a excedentes estructurales mediante alternativas que permitan establecer un juego de "compensaciones" orientadas a restablecer los equilibrios necesarios y comprometidos, como criterios orientadores de solución.

#### **Régimen Jurídico**

Los trabajadores adscritos a la presente medida, extinguirán su contrato de trabajo a tiempo completo, como medida transaccional por el empleo, accediendo a un contrato de trabajo de carácter Fijo discontinuo con efectos de inicio 1 de marzo de 2013. El nuevo contrato reconocerá la antigüedad de origen a todos los efectos, incluso indemnizatorios, el grupo profesional y nivel.

En el mismo día que se comunique la extinción del contrato al trabajador, se firmará un preacuerdo de incorporación como fijo discontinuo a partir del 1 de Marzo de 2013, preacuerdo que incorporara como cláusula adicional el régimen jurídico establecido en esta medida.

  
"La Caixa"  
26 NOV. 2012  
Teléfono: 9241  
C/ Reina Pardo de Tavera s/n. 45001 Ciudad Real (Castilla-La Mancha)



Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha S.A.  
C/Alfonso Paredes de la Arca de Carr. Nacional de Castilla-La Mancha

discontinuo de 9 nueve meses, percibiendo el trabajador una indemnización resultante de la aplicación del módulo de (30 días ) de salario por año de prestación de servicios, sin límite de mensualidades, computando como base salarial la diferencia salarial anual, computando la totalidad de la antigüedad real del trabajador en el dispositivo, así como una penalización de una mensualidad del salario bruto del trabajador.

- Extinción de la relación laboral con la empresa con derecho a percibir una indemnización de 35 días de salario teniendo en cuenta la antigüedad real en el dispositivo, sin límite de mensualidades, más dos mensualidades de salario.
- En el caso anterior, La empresa obligatoriamente repondrá económicamente al trabajador el desempleo consumido.

En el supuesto de que la Entidad Gestora denegara la prestación de desempleo correspondiente a los periodos de inactividad establecidos en el segundo párrafo de este apartado, es decir, durante los ejercicios 2012, 2013, 2014 y 2015, la empresa optará entre el abono de la prestación por desempleo que habría correspondido al trabajador y la correspondiente cotización, y el abono de la totalidad del salario y las cotizaciones a la Seguridad Social correspondientes a dichos periodos y los trabajadores se mantendrá a disposición de la empresa para llevar a cabo la jornada ordinaria, si así se les ordenara.

## 2.- BAJA INDEMNIZADA.

Los trabajadores afectados por la presente medida tendrán derecho a percibir, como consecuencia de la extinción de su contrato de trabajo la indemnización que resulta al aplicar la suma de los factores siguientes:

- A) Factor A: (20 días) de salario por año de prestación de servicios, con el límite de 1 año.
- B) Factor B: Inversamente proporcional al salario neto:
- Salarios inferiores a 1.200 euros al mes..... (5) días por año
- Salarios superiores a 1.200 euros al mes e inferiores a 2.000 euros al mes (4) días por año
- Salarios superiores a 2.000 euros ..... (3) días por año

PL. GUG. 1  
450021



## GESTIÓN AMBIENTAL DE CASTILLA-LA MANCHA, S.A.

Hurtado de Mendoza, 4 - 16004 CUENCA

Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha S.A.  
Sociedad Pública de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

De una parte, **D. Mariano Arribas Redondo**, con D.N.I. nº: 04.553.074-V, como Director Económico-Administrativo y en calidad de representante legal de la Empresa de Gestión Ambiental de Castilla -La Mancha, S.A.

Y de otra, **D. FRANCISCO JOSE GUERRERO NUÑEZ** con NIF nº. 70352857C, como trabajador del dispositivo del servicio de prevención y extinción de incendios de Castilla-La Mancha en la provincia de TOLEDO.

Conforme a lo acordado por la Consejería de Agricultura y Desarrollo Rural de la JCCM, la duración de la campaña de prevención y extinción de incendios forestales de Castilla-La Mancha a partir del próximo 1 mayo de 2.010 va a ser de doce meses.

En consecuencia con lo anterior y puesto que ambos se reconocen capacidad para la modificación del contrato de trabajo en los términos autorizados por el artículo 39.5 del Estatuto de los Trabajadores, **acuerdan voluntariamente una novación contractual**, quedando su relación laboral de la siguiente forma:

**PRIMERO.-** Con fecha 1 de mayo de 2.010 el contrato que actualmente tienen firmado trabajador y empresa como fijo discontinuo va a transformarse en **indefinido** (modelo 100).

**SEGUNDO.-** El trabajador contratado continuará prestando sus servicios con la misma categoría que ostentaba hasta esta novación contractual como **ESPECIALISTA FORESTAL HELITRANSPORTADO** en **RETEN HELITRANSPORTADO QUINTO DON PEDRO** durante el periodo de extinción y como **ESPECIALISTA FORESTAL** en **Varios Montes de la Provincia de Toledo** en el periodo de prevención y percibiendo la retribución reconocida en convenio colectivo para esa categoría.

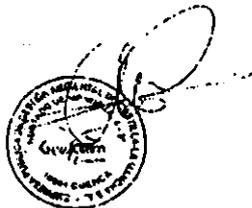
**TERCERO.-** Las condiciones laborales aquí pactadas sustituyen expresamente a las establecidas en el contrato de trabajo que firmo usted inicialmente con Geacam y dejan sin efecto, lo que así declaran terminantemente las partes a los efectos novatorios previstos en el artículo 1.204 del Código Civil en relación con el artículo 3.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Las nuevas condiciones laborales surtirán plenos efectos a partir del 1 de mayo de 2.010.

En cuyos términos se afirman y ratifican, firmándolo por duplicado ejemplar en el lugar y fecha indicados.

Toledo, 01 de Mayo de 2010.

POR LA EMPRESA,



POR EL TRABAJADOR,

Fdo. Mariano Arribas Redondo

D. FRANCISCO JOSE GUERRERO NUÑEZ

C/ HURTADO DE MENDOZA Nº 4, 3º A/B 16004 CUENCA TELÉFONO: 969 23 74 27 FAX: 969 23 74 23

Los responsables de la empresa plantean que solo un 20 por ciento de la plantilla trabaje los 12 meses

## El Consejo de Administración de Geacam autoriza a la Gerencia a presentar un ERE

C. M. Luna - 06/03/2012

Lanza / Ciudad Real El Consejo de Administración de la empresa pública Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha (Geacam) a autorizado a la Gerencia a presentar un expediente de regulación de empleo (ERE) en la entidad. La decisión ha sido adoptada en la reunión que ha mantenido este martes el Consejo de Administración de Geacam con el voto a favor de los representantes del accionista único en la empresa pública, en este caso la Junta de Comunidades y la oposición de los representantes sindicales de UGT y CCOO. Así lo ha indicado a Efe el secretario regional de Acción Sindical de UGT y representante del sindicato en el Consejo de Administración de Geacam, Pedro de la Cruz. De la Cruz ha precisado que se han planteado tres alternativas para el ERE, una de ellas el despido de 450 empleados y otra el paso de toda la plantilla (integrada por unos 2.500 trabajadores) a trabajar 8 meses al año en lugar de 12 meses. Una tercera alternativa para el ERE sería que una parte de la plantilla trabaje los 12 meses, otra parte 8 meses y una tercera parte 4 meses, ha explicado De la Cruz, que ha dicho que es una modificación muy importante de sus condiciones de trabajo. Los responsables de la empresa plantean que solo un 20 por ciento de la plantilla trabaje los 12 meses, mientras que la mitad (un 50 por ciento trabajaría 8 meses) y el 30 por ciento restante lo harían durante cuatro meses. Los representantes de la empresa han argumentado que tienen que hacer un ajuste "bastante severo", ha apuntado De la Cruz, quien ha reconocido "no sabemos si directamente plantearán el despido o una de las otras alternativas". Si se optara por el despido la legislación obliga a que haya un periodo de negociación de un mes y si en ese tiempo no hay acuerdo la empresa decidirá, ha recordado el secretario regional de Acción Sindical de UGT. En este sentido, ha dicho que los dos representantes de los sindicatos han pedido que se exploren todas las posibilidades de acuerdo y sobre todo que se aclare si se trata de una cuestión coyuntural o estructural. Si el ERE se presenta por un motivo coyuntural se pueden buscar alternativas, ha señalado De la Cruz, quien ha expresado su temor de que además del motivado por la coyuntura económica haya también un planteamiento de naturaleza estructural sobre la configuración de la empresa pública.

@Lanzadigital - Entidad Pública Empresarial Diario Lanza  
redaccion@lanzadigital.com  
Ronda del Carmen s/n - 13002 Ciudad Real  
Tfno: 926 274690 - Fax: 926 274746

## El seguimiento de la huelga en Geacam ronda el 97%, según CCOO

Editor - 30/01/2012

Toledo, 30 ene (EFE) El seguimiento de la huelga convocada para hoy en la empresa pública de Gestión Ambiental (Geacam) ronda el 97 por ciento, según ha informado a Efe el secretario de Organización de la Federación Agroalimentaria de Comisiones Obreras, Demetrio Muñoz.

Muñoz ha indicado que el seguimiento de la huelga es masivo en el operativo regional de incendios y prácticamente sólo están trabajando las 75 personas que deben cumplir los servicios mínimos establecidos por el Gobierno de Castilla-La Mancha, del que depende Geacam.

Fuentes de la Consejería de Agricultura consultadas por Efe han explicado que no van a ofrecer datos del seguimiento de la convocatoria.

Según Demetrio Muñoz, el seguimiento prácticamente del 100 por 100 en Albacete, Cuenca y Ciudad Real, de en torno al 93 por ciento en Guadalajara y de alrededor del 95 por ciento en Toledo.

Los cerca de 2.400 trabajadores del operativo de incendios están llamados a una jornada de huelga en protesta por los planes del Gobierno regional de transformar sus contratos indefinidos en fijos discontinuos, de manera que los empleados trabajarán ocho meses al año en vez de doce.

Geacam fue creada por el Gobierno de Castilla-La Mancha en 2006 como consecuencia de las conclusiones de la comisión de investigación que se hizo en las Cortes autonómicas después del incendio de Guadalajara de julio de 2005 en el que murieron once personas y se quemaron cerca de 13.000 hectáreas.

A partir de ese momento, la campaña de prevención y extinción de incendios y los contratos de los trabajadores se fueron ampliando año a año hasta llegar a los doce meses.

@Lanzadigital - Entidad Pública Empresarial Diario Lanza  
redaccion@lanzadigital.com

Ronda del Carmen s/n - 13002 Ciudad Real  
Tfno: 926 274690 - Fax: 926 274746

"Tenemos que recortar y lo menos dañino es lo que afecta al número de trabajadores de limpieza de montes en la época invernal"

## María Luisa Soriano asegura que sobran entre 400 y 500 trabajadores en Geacam

R. Gratacós - 13/03/2012

EFE/Toledo La consejera de Agricultura, María Luisa Soriano, ha afirmado hoy que sobran entre 400 y 500 trabajadores en la Empresa Pública de Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha (Geacam) y que su idea es reducir sólo los que están destinados a la limpieza de montes en el periodo invernal. En declaraciones al programa de Radio Castilla-La Mancha 'En camisa de once varas' recogidas por Efe, Soriano ha destacado que la empresa pública "ha crecido de manera desproporcionada en muy poco tiempo y ahora nos encontramos con una situación que es imposible mantener". "Tenemos en torno a 3.000 trabajadores fijos, de ellos unos 2.100 para la campaña de prevención y extinción de incendios", ha señalado Soriano, quien ha explicado que el recorte en el presupuesto supondrá una reducción en el presupuesto tanto para las asistencias técnicas como para la prevención y extinción de incendios. Según Soriano, la limitación del presupuesto obliga "a abordar un plan de reestructuración" y en la reunión mantenida hace unas fechas por la dirección con el Comité de empresa se acordó "iniciar los trámites para ajustar la plantilla de personal" con el fin, ha añadido, de "llegar al mejor acuerdo con los trabajadores". "La idea es que este ajuste afecte única y exclusivamente a la campañas de las labores invernales, porque para nada estamos tocando el personal que tiene que atender los incendios en las épocas media o alta", ha subrayado. La titular de Agricultura ha recalcado que "tenemos que recortar y lo menos dañino es lo que afecta al número de trabajadores de limpieza de montes en la época invernal". Soriano ha apuntado que hay varias opciones para la reducción de personal, que ha cifrado entre 400 y 500, aunque ha señalado que los sindicatos deben llegar a un acuerdo con la dirección de Geacam. En todo caso, sí ha dejado caer que el modelo de prevención y extinción de incendios que se sigue en Castilla-La Mancha no es el utilizado en la gran mayoría de comunidades autónomas que contempla "un sistema mixto", pues solo se da en Andalucía y Extremadura. En esa línea de "elevadísimo número de trabajadores" que mantiene Geacam, Soriano ha comparado que Andalucía prácticamente tiene el mismo número de trabajadores y no se puede comparar la extensión entre las dos autonomías. CCOO y UGT mantienen que en GEACAM "no sobra nadie" y más teniendo en cuenta el posible aumento de incendios por sequía. Los secretarios regionales de CCOO y UGT, José Luis Gil y Carlos Pedrosa, respectivamente, mantienen que en la empresa pública GEACAM "no sobra nadie", máxime si se tiene en cuenta la campaña "complicada" de incendios que este año se puede dar en la región como consecuencia de la sequía. De este modo se han pronunciado tanto el responsable de CCOO como el de UGT a preguntas de los medios durante la rueda de prensa que han ofrecido en las Cortes, después de que la consejera de Agricultura, María Luisa Soriano, haya asegurado este martes que la reducción en la plantilla de GEACAM podría afectar a 400 ó 500 empleados. El líder regional de CCOO ha asegurado que si el actual equipo de Agricultura y la dirección GEACAM "no son capaces" de gestionar una empresa con el actual volumen de empleo, "los que sobran son ellos, no los trabajadores, porque la función que estos desarrollan antes, ahora y después es clave para Castilla-La Mancha". Es por ello que ha instado tanto a la responsable regional de Agricultura como a la dirección de la empresa pública a que "se replanteen" esta reducción y a que gestionen de forma "adecuada" la plantilla actual, convencido de que ante el mayor riesgo de incendio de esta campaña habrá que "reforzarla y no recortarla". En términos parecidos se ha pronunciado Pedrosa, que ha tildado de "irresponsabilidad" y de "auténtico disparate" que la consejera hable de despidos de 400 ó 500 trabajadores cuando el propio Gobierno regional reconoce que la de este verano puede ser una campaña "complicada" por la sequía. El secretario regional de UGT ha dicho que el Gobierno regional y la dirección de la empresa deberían negociar "en condiciones" con los representantes de los trabajadores. Así las cosas, ha añadido que el anuncio de la consejera "llega tarde" porque "llevan meses despidiendo trabajadores, y en los últimos días más de 100, que de forma interina cubrían plazas, han sido puestos de patitas en la calle sin negociar con los sindicatos".

@Lanzadigital - Entidad Pública Empresarial Diario Lanza  
 redaccion@lanzadigital.com  
 Ronda del Carmen s/n - 13002 Ciudad Real  
 Tfno: 926 274690 - Fax: 926 274746

## UGT responsabilizará a la Junta como haya algún incendio catastrófico

**Belén Rodríguez - 16/03/2012**

Si este verano se produce algún incendio o catástrofe relacionada con el fuego en la provincia o en la región, la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios (FITAG) del sindicato UGT exigirá responsabilidades a la Junta de Comunidades. José Antonio Alcalde, nuevo secretario provincial de esta federación lo dijo este viernes en una rueda de prensa en la que denunció la "agresiva campaña de recortes" en la empresa pública que se encarga de gestionar la prevención y extinción de incendios, Geacam, en la que se ha anunciado un ERE que afectaría en toda Castilla-La Mancha a cuatrocientos trabajadores, muchos de ellos de la provincia (es una de la que tiene más plantilla de unos 2.400 trabajadores en la región).

Alcalde y su compañero Alfredo Nieto, secretario de Organización aseguran que no se sabe la fecha ni la forma en la que se presentará el ERE, contra el que anuncian movilizaciones, y criticaron con dureza las declaraciones de la consejera de Agricultura, María Luisa Soriano, que dijo hace unos días que sobran quinientos trabajadores y que las plantillas están hinchadas. A juicio de los sindicalistas no es así, "no existe ningún dato objetivo, ni razones económicas ni técnicas que justifiquen un recorte brutal de la plantilla", dijeron. También acusaron a la consejera de generar incertidumbre y desasosiego en el personal. UGT considera que con la escasez de lluvias del invierno y la cantidad de superficie forestal que tiene Ciudad Real, 861.000 hectáreas, "no es momento de hacer recortes en el sector"

Los sindicalistas también se quejan del poco flujo de información hacia ellos de la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente, "no se nos ha informado del inicio de la campaña. Lo que sabemos es por los trabajadores".

Castilla-La Mancha está en nivel de alerta medio de incendios, "con algunas patrullas para emergencias activadas" desde el pasado 8 de marzo.

@Lanzadigital - Entidad Pública Empresarial Diario Lanza  
redaccion@lanzadigital.com  
Ronda del Carmen s/n - 13002 Ciudad Real  
Tfno: 926 274690 - Fax: 926 274746

## Geacam presenta un ERE que contempla 67 despidos

Editor - 21/06/2012

B.R./Lanza

Ciudad Real El ERE del que viene hablando desde diciembre la Consejería de Agricultura para a empresa pública de gestión ambiental de ámbito regional, Geacam, dedicada sobre todo a la prevención y extinción de incendios forestales ya está aquí. La dirección de de la empresa presentó ayer al Comité Intercentros el Expediente de Regulación de Empleo en el que incluye 67 despidos y la reducción de la duración de los contratos de otros 2.039, que sólo trabajarán ocho meses al año en vez de doce.

"Esto afecta a toda la plantilla. Nos tememos que ahora serán unos y pronto más hasta llegar al objetivo final que no es otro que la privatización y unos pocos meses, los más precisos, de campaña de incendios", explicó a este periódico José Sánchez de los Silos, secretario general de la Federación Agroalimentaria del sindicato CCOO en Castilla-La Mancha. El ERE se presentará este viernes y el sindicato anuncia la celebración de asambleas para informar a los trabajadores y plantearles la necesidad de emprender movilizaciones que de producirse serán en plena campaña de alto riesgo de incendios.

"Nos planteamos medidas contundentes de aquí a un mes", dice Sánchez de los Silos. La próxima reunión con la empresa será el 3 de julio.

Según CCOO Geacam pretende despedir a 67 trabajadores de asistencia técnica y administración (ATA) y despedir cuatro meses cada año a otras 2.039 personas: las 1.950 que constituyen el operativo y las 89 de ATA para campaña veraniega.

@Lanzadigital - Entidad Pública Empresarial Diario Lanza  
redaccion@lanzadigital.com  
Ronda del Carmen s/n - 13002 Ciudad Real  
Tfno: 926 274690 - Fax: 926 274746

## Una campaña marcada por la amenaza del ERE

Editor - 08/04/2012

Belén Rodríguez  
Ciudad Real Y mientras los técnicos plantean el operativo y se preparan para afrontar un verano que va a ser duro, a menos que esta primavera remedie algo la situación de sequía, los miembros de las patrullas de retén siguen intranquilos.

Alfredo Nieto, secretario de Organización de la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios (FITAG) de UGT en Ciudad Real, afirma que el anuncio de un ERE que podría ser extintivo para entre cuatrocientos o quinientos trabajadores (el operativo regional está formado por unos 2.400 personas), o bien pasar a tener contrato fijo discontinuo de ocho meses al año en vez de los doce actuales, pesa en el ánimo de todo el personal. De momento no hay nada sobre la mesa, lo que está caldeando el ambiente.



"No es tolerable es lo que están haciendo. Lo que quieren hacer es muy lesivo. Intuimos que puede ser a partir de octubre cuando presenten el ERE, lo único que están consiguiendo es generar más incertidumbre".

*UGT no descarta que puede haber huelga a partir del 1 de junio / J.Jurado*

A Nieto le parece mal que en un año tan malo "la gente no pueda estar tranquila en su puesto de trabajo", y no oculta que el sentir en muchas provincias es pro huelga. "Es prematuro hablar de ello, pero los compañeros de Cuenca están hartos y estarían dispuestos a hacer una huelga indefinida a partir de junio, coincidiendo con la época de riesgo alto".

Nieto habla de recortes en la campaña de extinción, pese a que desde la Consejería de Agricultura y Medio Ambiente esta semana se ha dicho lo contrario. "Ya se ha despedido a entre 100 y 110 personas interinas de la plantilla de Geacam [la empresa pública gestiona el servicio]...si eso no son recortes".

El sindicalista menciona además que para el año 2013 el presupuesto para incendios pasará de los 150 millones actuales a 75. "Pero lo peor -insiste- es la desinformación del personal".

@Lanzadigital - Entidad Pública Empresarial Diario Lanza  
redaccion@lanzadigital.com  
Ronda del Carmen s/n - 13002 Ciudad Real  
Tfno: 926 274690 - Fax: 926 274746

## Los trabajadores de Geacam amenazan con huelga en el servicio de incendios en verano

R. Gratacós - 19/03/2012

EFE/Cuenca Los trabajadores del Servicio de Extinción de Incendios de Castilla-La Mancha han amenazado con la convocatoria de una huelga indefinida en verano si la Empresa Pública de Gestión Ambiental de Castilla-La Mancha (Geacam) no plantea "una solución" al Expediente de Regulación de Empleo (ERE) previsto para medio millón de trabajadores. El representante de los trabajadores de UGT y miembro del Comité de Empresa, Marco Zornoza ha afirmado hoy en rueda de prensa en Cuenca que "el 1 de junio, si esto sigue así, y nadie nos plantea ninguna solución" podrían convocar "una huelga indefinida en el sector respetando los servicios mínimos". Zornoza ha ratificado que se están planteando la convocatoria "muy en serio". Por su parte, la presidenta del Comité de Empresa en la provincia de Cuenca, Mariam Blasco, ha reiterado que harán lo que "haga falta para defender por encima del todo nuestro trabajo" y, ha añadido, estar "dispuestos a mucho". El Comité de Empresa de la provincia de Cuenca ha defendido que cuenta con el respaldo del 100 por ciento de los trabajadores del Servicio de Prevención y Extinción de Incendios y ha reiterado su disposición a negociar con la empresa que, según el Comité, no les ha comunicado nada sobre el ERE. Los representantes del Comité de Empresa de UGT y CCOO han reiterado las palabras de la semana pasada del sindicato UGT sobre la situación en la que se encuentran los aproximadamente 2.400 trabajadores de Geacam y han animado a estos empleados a secundar la huelga general del próximo 29 de marzo.

@Lanzadigital - Entidad Pública Empresarial Diario Lanza  
redaccion@lanzadigital.com  
Ronda del Carmen s/n - 13002 Ciudad Real  
Tfno: 926 274690 - Fax: 926 274746