

Borrador

ACORDO ERE ERTE + Flexibilidade

CAPÍTULO PRIMEIRO: MEDIDAS EXTINTIVAS

Exponse, no marco de este ERE, a extinción de un máximo de 400 contratos de traballo, resultando todos/as os/as traballadores/as do Centro como os seus destinatarios/as potenciais.

Para iso, neste capítulo exponse, ademais das denominadas extincións “clásicas”, sen particularidades respecto das anteriormente aplicadas na Planta, un segundo bloque, constituído por un conxunto de medidas novas, orientadas a atenuar o impacto das extincións nas persoas, en consonancia coas orientacións previstas na normativa sobre despedimentos colectivos actualmente vixente.

- A) **Programa de extincións clásicas:** Principalmente orientadas os/as traballadores/as, de todos os Grupos profesionais, en idade próxima á xubilación e/ou con posibles limitacións de tipo profesional ou físico non invalidante e dificultades de adaptación ás esixencias da actual organización do traballo.

As extincións desta modalidade implican a percepción das seguintes indemnizacións a tanto alzado, establecidas para cada idade

Idade no momento de ser baixa na empresa	Indemnización máxima aplicable en función da antigüidade (anualidades)
59 Anos	3,00 S.A.B
60 Anos	2,50 S.A.B
61 Anos	2,00 S.A.B
62 Anos	1,00 S.A.B
63 Anos	0,66 S.A.B
64 Anos	0,5 S.A.B.

* Límite máximo en función da antigüidade, cun máximo de 45 días por ano de traballo

Entenderase por salario bruto a cantidade correspondente a salario convenio e complemento individual.

O importe da indemnización verase reducido proporcionalmente en función do número de meses transcorridos dende a última data de cumprimento da idade até a data de baixa efectiva na Empresa. En consecuencia, por cada mes transcorrido, a redución será dunha doceava parte da diferenza entre o límite establecido para a idade do/da traballador/a e o correspondente a un ano máis.

A Dirección da Empresa subscribirá a favor dos/as traballadores/as afectados/as polo presente Plan de Baixas, para unha vez que esgoten o cobro da prestación por desemprego de nivel contributivo, o Convenio Especial da Seguridade Social naqueles casos que sexan necesarios conforme aos termos previstos no artigo 51.9 do Estatuto dos traballadores e a súa normativa de desenvolvemento.

Como garantía adicional si un traballador durante a vixencia deste expediente fíxese uso da medida extintiva e con anterioridade quedase incluído nalgúns das xornadas de suspensión das aprobadas neste ou en anteriores expedientes, abonaráselle unha indemnización equivalente á cantidade que lle correspondese percibir en concepto de prestación de desemprego en número de xornadas consumidas neste expediente. Dita indemnización abonarase só nos casos en que resulte imprescindible para alcanzar a idade mínima de acceso á xubilación anticipada.

B) Programa de extincións de persoal con dificultades de adaptación: Dirixidas, preferentemente, a persoas **entre 50 e 58 anos** que, contando con restricións específicas para o exercicio de a súa actividade e dificultades importantes de adaptación, teñan a posibilidade de obter un certificado de minusvalía que lles permita orientar a súa actividade profesional futura cara ao emprego protexido. Por cada baixa desta modalidade que se produza abonarase **unha indemnización** equivalente a **unha anualidade de salario**.

C) Programa de extincións con mobilidade profesional: Este grupo de extincións diríxense, preferentemente, a **persoas menores de 50 anos**, de calquera grupo ou categoría socio-profesional, que extingan o seu contrato de traballo, ben para continuar a súa carreira profesional noutra empresa, ben para emprender un proxecto de xeración de emprego, constitución de empresa ou similar, debendo xustificarse calquera destas dúas situacións.

Por cada extinción desta modalidade que se produza abonarase unha **indemnización** equivalente a **unha anualidade de salario anual bruto por cada 8 anos de antigüidade**, con **un máximo de 2,5 anualidades**.

A cada persoa que se adhira a este programa **antes do 31/10/2016** abonaráselle unha indemnización **complementaria equivalente a 0,5 anualidades** de Salario Anual Bruto.

Para levar a efecto os proxectos definidos nesta modalidade extintiva poderanse utilizar os servizos de a Empresa de Recolocación que se estableza.

D) Programa de extincións para proxecto persoal con dereito de reingreso preferente: Poderán acollerse a esta modalidade, principalmente, as persoas con **idade inferior a 50 anos**, independentemente do grupo profesional ao que pertencen, que extingan o seu contrato de traballo para:

- Continuar a súa carreira profesional noutra empresa.
- Emprender un novo proxecto profesional.
- Mellorar a súa formación e/ou a súa empregabilidade.
- Atender un proxecto persoal.

Acreditadas as anteriores circunstancias, o/a traballador/a **causará baixa na empresa** percibindo, no momento da extinción, unha **indemnización** equivalente a **unha anualidade de Salario Anual Bruto**. Ademais, **disporá dun dereito preferente ao reingreso** na empresa, exercitable aos 30 meses da data de extinción.

En consecuencia, unha vez transcorridos 27 meses dende o despedimento e nunca máis tarde dos 30 meses contados dende a extinción do contrato, o/a traballador/a **poderá solicitar o reingreso para a primeira vacante que se produza no mesmo oficio ou familia profesional a que pertencese no momento de causar baixa**. Transcorrido devandito prazo sen presentar a súa solicitude caducará o dereito. Tamén caducará o dereito no caso de que, unha vez presentada a solicitude de reingreso polo/a traballador/a, este/a rexeite unha vacante no seu oficio que lle fose ofrecida por a Empresa.

Aos anteriores efectos, **consideraranse vacantes, tanto as novas necesidades de efectivos, como as existentes para aqueles postos que, cando o/a traballador/a solicite o reingreso, poidan estar cubertos con persoal con contrato temporal**, a excepción con contrato relevo.

Para a definición e construción do respectivo proxecto persoal poderán solicitarse os servizos da Empresa de Recolocación.

En resposta as peticións expostas pola representación social durante a negociación relativas a necesidade de evitar prexudicar a empregabilidade daqueles/as que finalmente exerciten o seu dereito de reincorporación, **as partes acordan que esta leve a efecto en condicións análogas – en canto ao tipo de contrato, salario, antigüidade ou nivel profesional –** as que o/a traballador/a dispuña na data de extinción do seu contrato. Igualmente, no caso específico dos/as profesionais de oficio, será posible que o reingreso se produza en funcións de operario/a polivalente de UEP si o/a traballador/a solicítalo.

Establécese unha **segunda modalidade** de extinción con dereito preferente de reingreso, sendo as súas especialidades as seguintes: As extincións de contrato xeradas ao amparo da mesma implicarán a percepción dunha **indemnización equivalente a 1,25 anualidades** de Salario Anual Bruto e un **dereito de reingreso que só podería solicitarse polo/o traballador/a dentro dos tres meses anteriores a data en que se cumpran os 36 meses** dende o despedimento. Para o resto de condicións desta modalidade extintiva estarase a o disposto en os parágrafos anteriores.

d) Condicións xerais aplicables a todas as modalidades de extinción

d.1) Acceso: O acceso a todas as modalidades extintivas citadas estará baseado na esixencia de dobre voluntariedade, é dicir, na mutua aceptación da empresa e traballador/a.

As partes establecen, non obstante, que o acceso voluntario por parte do/a traballador/a realízase en atención a especial situación do Centro durante o período de aplicación do Expediente de Regulación, que require unha adaptación do volume de efectivos as necesidades por a concorrencia de esixencias produtivas e organizativas, conforme ao artigo 51 ET e normativa concordante.

Igualmente, por parte da Dirección, este requisito da dobre voluntariedade implica que, en atención as circunstancias produtivas e de cálculo de efectivos concorrentes en cada momento, poderase cadenciar o número de baixas que vaian levarse a efecto ao amparo de cada unha das modalidades, considerándose, en todo caso, prioritarias as que poidan acollerse a modalidade extintiva clásica.

d.2) Criterio de cálculo de indemnizacións: Aos efectos establecidos neste documento, enténdese por **Salario Anual Bruto (SAB) o constituído por a suma do Salario Convenio e o Complemento Individual**. No caso de contratos a tempo parcial, o SAB estará determinado polas cantidades efectivamente percibidas nos 12 meses anteriores a baixa como Salario Convenio e Complemento Individual.

Das contías indemnizatorias fixadas en cada unha das modalidades extintivas, restaranse as cantidades que corresponda descontar en concepto de IRPF, no seu caso.

d.3) Data das extincións: As extincións levarán a efecto no período que media entre a subscripción do presente acordo e o 31 de marzo de 2018, inclusive, **facendo uso** a Dirección de **a Empresa das extincións en atención as necesidades organizativas** e produtivas que concorran en cada caso, previa información a Comisión de Seguimento definida ao efecto e respectando as previsións legais en canto a prazos de preaviso.

d.4) Garantías: Para non penalizar a vida laboral das persoas en situación de empleabilidade máis vulnerable, non se inclúen dentro da poboación impactada os/as traballadores/as con contrato temporal, nin os/as xubilados/as parciais que finalizasen a súa prestación.

CAPÍTULO SEGUNDO: MEDIDAS SUSPENSIVAS

2.2.a) ERTE:

- **Medida solicitada:** Para a súa aplicación durante o ámbito temporal deste acordo – dende a data da súa sinatura até o 31 de marzo de 2018 – apróbanse **un máximo de 20 xornadas** completas de suspensión de contratos, ou a súa equivalencia en días naturais, para cuxa conversión estarase a o disposto no Real Decreto 625/1985, de 2 de abril.
- **Ámbito persoal e criterio de designación:** Cifrase en 510 persoas a poboación que, como máximo, sería destinataria desta medida, pois este instrumento de suspensión dos contratos concíbese como un mecanismo complementario a Bolsa de Horas, de maneira que, só accederase a unha xornada de suspensión de contrato das aquí explicitadas unha vez que, a título individual, esgotarase o saldo da Bolsa de Horas.

Sendo de 30 días o saldo negativo máximo do instrumento de Bolsa, os destinatarios da suspensión pactada son todos/as aqueles/as cuxo saldo negativo sexa superior a 10 días.

- **Garantías:** **Abonarase a cada traballador, por cada día de suspensión de contrato, unha indemnización que, engadida a prestación bruta por desemprego** que se devengue en devanditas xornadas, permita alcanzar as cantidades que se indican

a continuación:

Xornadas de ERTE aplicadas cada ano	Indemnización
Da 1ª á 5ª xornada/ano	Sen indemnización
A partir da 6ª xornada/ano	<u>Complemento</u> ata chegar ó 80% do salario bruto

Entenderase por salario bruto a cantidade correspondente a salario convenio e complemento individual.

Si se produce algún cambio normativo na prestación legal de desemprego que reducise o seu importe, a indemnización pactada operará con referencia a regulación actual de devandita prestación, correndo a diferenza até o seu novo importe por conta e a cargo do/o traballador/a.

Para os/as traballadores/as que conten con saldo dispoñible da súa bolsa de horas, utilizarase este en primeiro lugar, descontándose unha xornada de devandito saldo dispoñible por cada xornada de paro.

Posto que a aplicación de xornadas de suspensión dos contratos de traballo é unha medida de flexibilidade á baixa, tratarase de evitar que unha medida como esta conviva con outras de flexibilidade á alza no mesmo período; non obstante, en casos excepcionais, dado o contexto de falta de visibilidade sobre a produción e de inestabilidade das previsións, iso podería resultar necesario para responder de modo urxente á demanda do período, nese caso, os elementos existentes detallaranse a Comisión de Seguimento.

- **Calendario:** Atendendo a normativa vixente – art. 20 RD 1483/2012 – fíxase un calendario de días de suspensión consistentes en aplicar as suspensións de contrato o primeiro, segundo e terceiro venres de cada mes de vixencia do expediente, sempre que ditas datas non coincidan con festivos ou con os períodos de vacacións que se fixen no calendario, comezando o seu cómputo a partir do día 16 de setembro en 2016 e do 8 de setembro en 2017. Atendendo as circunstancias produtivas, a Dirección poderá modificar as xornadas de suspensión dos contratos de traballo inicialmente establecidas, nese caso, con ocasión das comunicacións de cada ciclo de produción, a Comisión de Seguimento prevista no marco deste Expediente será informada das novas xornadas de suspensión, facéndose entrega, ademais, da relación nominativa dos/as traballadores/as incluídos/as en cada unha delas.

2.2.b) ERTE ROTATORIO:

- **Medida solicitada:** A fin de evitar o exceso de efectivos que puidese producirse en tanto non teñan lugar as baixas do persoal de estrutura, de forma complementaria as extincións de contrato previstas neste documento, establécese a suspensión dos contratos de traballo do **persoal mensual** no número que en cada momento se defina como excedente, cun **máximo de 158 persoas cada día**, que será **aplicable, por meses naturais completos**, de forma rotatoria entre a poboación de persoal mensual por un máximo de 20 días laborais a título individual no período de aplicación deste Acordo

ou a súa equivalencia en días naturais, para cuxa conversión estarase ao disposto no Real Decreto 625/1985, de 2 de abril.

- **Ámbito persoal e criterio de designación:** Inclúiranse nesta modalidade de suspensión, de **forma rotatoria, as 758 persoas definidas no Expediente** como persoal mensual. A afectación individual desta medida establecerase nas sucesivas reunións de a Comisión de Seguimento, onde se concretarán as baixas definitivas producidas neste grupo socio-profesional e, en consecuencia, os excedentes existentes en cada momento; as funcións impactadas e as persoas pertencentes a devanditos oficios que vaian incluírse cada mes na suspensión rotatoria.

Esta medida establécese tamén como complementaria ao instrumento de Bolsa, de maneira que, antes de aplicar a título individual as xornadas de suspensión, consumírase o saldo individual de a Bolsa de Horas.

- **Garantías:** **O primeiros cinco días de ERE que se apliquen cada ano a título individual non levarán indemnización algunha;** os seguintes implicarán o abono, a cada traballador/a, dunha indemnización que, engadida á prestación por desemprego que se devengue en devanditas xornadas permita alcanzar o 80% do salario bruto de cada día.
- **Calendario:** **As suspensións** de contrato por meses completos dun máximo de 158 persoas ao día **comezarán a partir do 1 de xuño** e aplicaranse, conforme aos criterios acordados na Comisión de Seguimento e excluindo agosto e decembro, até a finalización da vixencia do expediente, o 31/03/2018, salvo que, no seo de devandita Comisión de seguimento, comunicácese un calendario distinto.

CAPÍTULO TERCEIRO: MEDIDAS DE FLEXIBILIDADE

O terceiro capítulo destes acordos vén constituído polas medidas organizativas e de flexibilidade expostas durante a negociación do Expediente que, no seu caso – as medidas organizativas – permiten a mellora da eficacia industrial e da organización dos recursos do Centro e o mantemento de a súa competitividade xa no curto prazo, e noutro – flexibilidade á alza – supoñen unha ampliación do tempo de apertura que se compromete agora, a fin de consolidar a candidatura do Centro para a atribución de un novo proxecto porque iso ten repercusión nos custos de investimento; con todo, a súa utilización considérase n o horizonte de 2020 e só cando as demandas comerciais apóieno.

É por iso que, **as medidas establecidas neste capítulo non se suxeitan a vixencia xeral establecida para o ERE, senón que as mesmas entran en vigor a partir da data da sinatura deste acordo e, máis aló da data de vixencia establecida para o mesmo, teñen vocación de permanencia cara ao futuro.**

3.a) MEDIDAS ORGANIZATIVAS

Xornada ampliada en os Talleres de Mantemento: Tendo en conta que as actividades

destes talleres, en particular as de mantemento preventivo, débense levar a cabo coas instalacións paradas, moitos deles contan xa con xornadas de traballo especiais – de adscrición voluntaria ou obrigatoria, segundo os casos - que, na súa organización actual, non permite harmonizar as necesidades de preventivo co acompañamento a produción.

En consecuencia, **a partir da data de entrada en vigor deste Acordo**, en convivencia coas quendas especiais xa existentes, establécese un novo réxime de funcionamento do Taller de mantemento que implicará a **prestación de actividade no fin de semana en réxime de 12 horas diarias de presenza**, das cales se descontarán, para configurar a xornada efectiva de traballo, o tempo dedicado a comida e descanso bocadillo.

Establécese, en todo caso, as normas de funcionamento seguintes:

- Con carácter xeral, a xornada prestarase en **réxime de 12 horas de presenza durante o sábado e o domingo e de 8 horas de presenza de luns a venres**, normalmente en catro días semanais, sen que, en ningún caso, a xornada efectiva de traballo que se realice en cómputo mensual poida superar a equivalente a aquela que se establece en Convenio como xornada a tempo completo..
- Os equipos **constituíranse, normalmente, con traballadores/as voluntarios/as** do mesmo oficio.
- Como contraprestación pola adscrición voluntaria a este equipo de mantemento – con actividade de 12 horas durante todos os fins de semana e dous días de luns a venres, normalmente prestados de forma continuada – percibirase o complemento de xornada ordinaria voluntaria en tal réxime nunha contía adaptada a actividade prestada.
- Os horarios e funcionamento específico deste réxime concretaranse para cada Taller – aplicable en Ferraxe e Embutición desde a entrada en vigor deste acordo – respectando os principios xerais anteriormente definidos.

Funcionamento da Quenda Variable Diúrno: variabilidade de mañá e de tarde : Dende o mes de outubro de 2011 veu funcionando ininterrompidamente a quenda variable diúrno, concibido como unha forma de organizar a actividade produtiva baseada na distribución irregular da xornada e a apertura variable adaptada as necesidades produtivas de cada Ciclo Programa, cos preavisos definidos polas partes.

A día de hoxe constátase, en cambio, que **a concentración dos horarios reducidos, de forma quincenal, en semanas de tarde, xera ineficiencias nos custes loxísticos** que non son subsanables sen modificar a organización do equipo. Por esta razón, as partes acordan que, a partir da data da sinatura deste acordo, o funcionamento do Equipo variable diúrno será o seguinte:

- En cada período mensual, a variabilidade de horario distribuirase equitativamente en semanas de mañá e de tarde, de maneira que, nas primeiras atrasarase a entrada e nas segundas adiantarase a saída polo tempo que requira a industrialización da produción prevista.
- **Con carácter xeral, e sen prexuízo da aplicación dos mecanismos de flexibilidade** que resulten pertinentes en cada caso, manterase o criterio de fixar unha apertura mínima

da quenda de **6 horas de media diaria en cómputo mensual**.

- En materia de horarios, no Taller de Montaxe, as posibles modificacións do horario de apertura previsto practicaranse, preferentemente, na quenda de tarde. De resultar necesarias no Equipo de mañá, tenderase a reconducilas cara o final do Período de Produción, tratando de centralas nunha soa xornada, se iso fose posible.
- Para o resto das circunstancias de este equipo estarase ao disposto na normativa reguladora do funcionamento do equipo variable diúrno.

3.b) MEDIDAS DE FLEXIBILIDADE

Cuarto Equipo:

1º.- Xustificación: A organización da **quenda de noite** é un activo principal da flexibilidade do Centro de Vigo, de maneira que, co seu **funcionamento baseado na distribución irregular da xornada e a apertura variable**, permite responder a volumes produtivos crecentes mediante a súa apertura, para a **prestación de actividade laboral ordinaria**, en todos os días do ano.

Ademais, **nalgunhas situacións de actividade produtiva, a ampliación da xornada por encima das 8 horas**, cos descansos diarios e semanais que ao efecto correspondan, **pode ser un mecanismo idóneo para manter a competitividade**, xestionar os recursos de modo eficaz e/ou definir novas medidas de flexibilidade que permitan responder o volume dos novos proxectos.

Buscando incrementar a apertura da Quenda de Noite, nos sucesivos acordos formalizados respecto diso, as partes pactaron xa que, **a partir do momento no que se superen o cinco xornadas semanais con certa continuidade, disporese o necesario para a posta en práctica dun mecanismo de descansos rotatorios**.

2º.- Definición: Nesta negociación búscase agora continuar avanzando na flexibilidade á alza na Quenda de Noite de maneira que, **cando a resposta os volumes esixidos non sexa posible a través dos mecanismos existentes e teña un carácter sostido no tempo**, exponse a **constitución dun segundo equipo de noite, con actividade no fin de semana**, que complementa a apertura normal de luns a venres do Equipo de noite ordinario.

A título individual, sempre que non se trate de traballadores/as contratados especificamente para este réxime, facilitarase que quen se vinculen a estes equipos de forma voluntaria, poidan optar por desenvolver actividade en días de semana, en fin de semana, ou ben rotar entre ambos.

3º.- Xornada: Cumprindo os criterios xerais de funcionamento da Quenda de Noite antes descritos, este equipo manterá unha **apertura que, durante o fin de semana cubrirá un máximo de 12 horas de traballo** efectivo cada día do fin de semana – sen que poidan considerarse como tal os tempos de presenza investidos en comida ou bocadillo – e aquela que, para cubrir ausencias, substitucións ou similares determínese durante a semana, incluídos os festivos que se establezan, tendo en conta ca xornada media diaria en cómputo quincenal que se realice a título individual non será superior as 8 horas/día.

4º.- Incremento de apertura con vacacións ou outras fórmulas: O sistema habitual de organización das vacacións no Centro, que implica o cesamento produtivo de 9 días ao final de ano e tres semanas normalmente en agosto (as cales pode ou non sumarse unha semana de adecuación de xornada), resulta, en ocasións, insuficiente, para responder as demandas comerciais do período estival.

Neste contexto, o funcionamento dun 4º equipo permitiría reducir o tempo de cesamento da actividade produtiva da Planta no verán a dúas semanas si fose iso necesario. Neste contexto, devandito equipo sería o encargado de suplir, durante a semana anterior e/ou posterior ao peche vacacional, a actividade produtiva dos restantes equipos de traballo, de forma simultánea ou sucesiva, segundo o que en cada caso establézase. Desta maneira, os equipos A, B e Ordinario de Noite terían tres semanas de vacacións continuadas e o 4º equipo, pola súa banda, gozaría de dúas semanas de forma continuada e da terceira de modo deslízante.

A decisión sobre a aplicación deste sistema de vacacións debe producirse con al menos dous meses de antelación.

Esta organización do período vacacional establécese como un mecanismo alternativo a xeneralización das dúas semanas de vacacións no verán, aínda que, non colma totalmente as necesidades de apertura que podería esixir a industrialización dun novo vehículo en saturación; por iso, no caso de que unha maior apertura fose necesaria, as partes reuniríanse para habilitar mecanismos complementarios que permitan dispor dun equivalente máximo de 8 horas mensuais de actividade adicionais.

5º.- Regulación: Para o resto das circunstancias asociadas ao funcionamento de devandita quenda, estarase a o disposto no Acordo regulador da Quenda de Noite e a normativa restante que o desenvolve ou complementa.

6º.- Aplicación: A necesidade de a posta en marcha do 4º Equipo será previamente explicitada a representación social e comunicarase aos traballadores concernidos cunha antelación mínima de un mes.

CAPÍTULO CUARTO: OTRAS MEDIDAS DE ACOMPAÑAMENTO SOCIAL

Tendo en conta o positivo efecto no emprego das novas medidas de flexibilidade cando sexan aplicadas, as partes conveñen en priorizar que as persoas nalgún momento vinculadas a Planta cun contrato de substitución ou de duración determinada –e cun adecuado desempeño- que non tivesen continuidade na Empresa, teñan a posibilidade de retornar a Planta unha vez que se renove a contratación temporal.

Consideran, igualmente, que dita continuación da contratación temporal, normalmente vinculada ao crecemento da produción, pode contribuír as mobilidades funcionais entre aos distintos Talleres, de maneira que se favoreza unha maior integración de persoal temporal naqueles Talleres que contén máis volume de postos con autonomía restrinxida.

Tamén no capítulo de postos con autonomía restrinxida, considérase que a implantación de novas dinámicas loxísticas, como o SSAR, pode facer mellorar o respecto das

composicións; no obstante, co ánimo de asegurar o seguimento das posibles alteracións que puidese sufrir a actividade dos postos e evitar o seu impacto nas persoas:

- Realizaranse en permanencia de accións de formación e sensibilización sobre os mecanismos industriais de apoio a execución do posto;
- Vixiaranse disfuncionamentos nos sistemas de axuda ao ordenamento e a realización do posto, informando oportunamente a representación social;
- En cambios de relevancia en o equilibrio das Liñas, identificar e facer seguimento de a dispoñibilidade dos postos e dos mecanismos de acompañamento que poidan pórse en marcha;

CAPÍTULO QUINTO: COMISIÓN DE SEGUIMENTO DO ACORDO

Acórdase constituír unha Comisión de Seguimento do presente Acordo, integrada por un vogal titular e suplente por cada un dos Sindicatos asinantes e outros tantos vogais, titulares e suplentes designados pola Dirección da Empresa.

Será función desta Comisión ser informada e tratar as cuestións seguintes:

- As xornadas de suspensión dos contratos de traballo e relación nominativa dos/as traballadores/as incluídos/as en cada unha delas.
- Relación de extincións que sucesivamente se formalicen ao amparo do presente Plan de Baixas.
- Listaxe de persoas incluídas en cada momento no ERE suspensivo rotatorio.
- Seguimento das medidas de recolocación pactadas no Expediente.
- Serán tamén obxecto de tratamento cantas outras cuestións poidan xurdir en relación co disposto no presente acordo.

E para os efectos que procedan, ambas as partes asinan os presentes Acordos finais en Vigo en a data anteriormente indicada.