

A LA ATENCIÓN

UT 


En Madrid, a 17 de febrero de 2014

Por medio de la presente la Dirección de la EMPRESA DE TECNOLOGÍAS Y SERVICIOS AGRARIOS, S.A. (en adelante TRAGSATEC o "la Empresa") procede a poner en su conocimiento la decisión de extinguir su contrato de trabajo con fecha de efectos de la notificación del presente escrito, por concurrir causas objetivas de naturaleza productiva, económica y organizativa de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51, 52 y 53 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), según redacción dada por el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

La medida extintiva anteriormente citada se encuentra contextualizada en el procedimiento de despido colectivo por causa productiva, económica y organizativa que la Empresa se ha visto en la necesidad de llevar a cabo y cuyo período de consultas fue iniciado el pasado 17 de octubre de 2013, comunicado a la Autoridad Laboral ese mismo día, y concluido en fecha 22 de noviembre de 2013. En lo que a usted se refiere, se concreta en la necesidad objetiva de proceder a la amortización de su puesto de trabajo como ADMINISTRATIVO perteneciente al centro de trabajo de la Empresa en la UT3 en VALLADOLID, por las razones que a continuación se detallan¹.

I

ANTECEDENTES DE HECHO

Como cuestión previa, resulta imprescindible exponer el sector de actividad en el que opera TRAGSATEC, empresa para la que usted viene prestando servicios.

Tragsatec presenta un peculiar y especial régimen jurídico, como medio propio instrumental y servicio técnico de las administraciones públicas, que afecta gravemente a su volumen de actividad y, consecuentemente, a la obtención de ingresos.

¹ La información que pasamos a describir viene detallada tanto en los preceptivos informes técnicos como en la Memoria explicativa de las causas que motivan el presente procedimiento de despido colectivo y que fue entregado a la Comisión negociadora y a la Autoridad Laboral, formando parte integrante del presente expediente.

Como característica jurídica relevante de esta figura de medio propio, es que su actuación se regula a través de la encomienda de gestión u orden de encargo, que no tiene carácter bilateral o voluntario. En este contexto es importante señalar que las administraciones públicas no tienen la obligación de encomendar actuación alguna a TRAGSATEC, pudiendo acudir a procedimientos de licitación pública para que sean empresas privadas las que realicen las obras y servicios. A mayor abundamiento, la disposición adicional 25ª TRLCSP prohíbe participar a TRAGSATEC en los procedimientos para la adjudicación de contratos convocados por los poderes adjudicadores de los que sea medio propio.

Por lo tanto, para TRAGSATEC su único mercado y fuente de ingresos es el constituido por las Administraciones Públicas y los poderes adjudicadores: la empresa no puede contratar por iniciativa propia con terceros que no sean Administración, de modo que no tiene forma de compensar la drástica reducción de actividad o faltas de encomiendas con contratos de idéntica o similar naturaleza con otros potenciales clientes.

Habida cuenta de lo anterior, y dado que los únicos posibles "clientes" de la Empresa son las Administraciones Públicas, es necesario contextualizar la situación de crisis de la misma, y la drástica reducción de la inversión pública, como sector en el que opera TRAGSATEC. Esta circunstancia se ha visto regulada por una serie de normas, señalando especialmente el Plan Presupuestario 2013-2014 en que se encuentran las Medidas de Reordenación y Racionalización de las Administraciones Públicas, caracterizado por la austeridad y recorte del gasto público, lo que inexorablemente condiciona la situación actual y futura de la sociedad.

En este escenario, la Ley de presupuestos generales para el Estado año 2013, (Ley 17/2012) se caracterizó de nuevo, por mantener la austeridad de las cuentas con el descenso del 7,3 por 100 del gasto del Estado, en un momento en el que se vislumbraba un complicado escenario económico.

Desde la óptica del gasto público, los Presupuestos Generales del Estado para el presente año 2014 continúan siendo austeros, lo que permitirá cumplir con el objetivo de déficit y favorecer la recuperación económica, al tiempo que permitirán hacer frente al compromiso del gasto público.

El gasto del conjunto de los ministerios disminuirá el 4,7% hasta alcanzar los 34.584 millones de euros una vez excluidas las aportaciones a la Seguridad Social, el Servicio Público de Empleo y la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia.

Asimismo, las Comunidades Autónomas, que representan más de la mitad de la actividad e ingresos de TRAGSATEC, han reducido desde años precedentes en sus presupuestos las partidas destinadas a las inversiones, a través de las cuales se encomienda a la Empresa los encargos y servicios que le demandan.

Por último, dentro de la situación del mercado en el que opera Tragsatec no hay que olvidar la demanda del sector privado, que viene exigiendo la reducción de las encomiendas de gestión de encargo directo a sus medios propios, y la realización de las inversiones públicas mediante licitación entre empresas privadas. Esta situación se ha agravado finalmente en los últimos años, la creación y desarrollo de sociedades públicas participadas por las Comunidades Autónomas, con objetos sociales análogos al de Tragsatec, que compiten con ésta y que restan mercado y actividad.

II CAUSAS PRODUCTIVAS, ECONÓMICAS Y ORGANIZATIVAS

4. CONCURRENCIA DE CAUSA PRODUCTIVA.

En el conjunto de las Administraciones Públicas se ha producido un drástico recorte en los presupuestos de inversión pública con una disminución acumulada de un total de 32,2% en el período 2011-2013. Esta reducción del presupuesto del único cliente impacta de forma directa en el volumen de actividad y en los ingresos de TRAGSATEC.

Esa drástica reducción de la inversión pública, hace que las ventas de TRAGSATEC se vayan desmoronando desde el año 2010 a pesar incluso, de la fusión por absorción de la empresa Sanidad Animal y Servicios Ganaderos. Entre 2010 y 2011, las ventas descendieron un -13,8%; a cierre de 2012, desciende un -23% adicional respecto a 2011, acumulando desde 2010 una pérdida importante de volumen de negocio del -33,7%. Con datos acumulados a julio de 2013, la caída ha sido del -25,2%. De este modo, y teniendo en cuenta las previsiones de actividad para 2013, la cifra de negocio se verá significativamente reducida un -49,7% con relación a 2010.

La situación no sólo se mantiene sino que se agravará: atendiendo al volumen de facturación estimado para el cierre del ejercicio 2013 y considerando los datos cerrados de enero a septiembre, el importe neto de la cifra de negocio ha experimentado una caída del 24,2 % respecto al mismo periodo del ejercicio anterior, consecuencia de la deteriorada situación de los principales clientes públicos.

5. SOBRE LA CONCURRENCIA DE CAUSA ECONÓMICA.

En consonancia con lo descrito anteriormente, TRAGSATEC se encuentra en la actualidad en una situación económica negativa y que podemos concretar en (i) la disminución progresiva de ingresos, (ii) y la existencia de pérdidas actuales, circunstancias ambas que hacen ciertamente inviable el modelo actual de negocio y la necesidad de la Empresa de adaptarse para garantizar su viabilidad.

El grave deterioro económico que viene sufriendo TRAGSATEC, se materializa en los datos reflejados en el siguiente cuadro:

EVOLUCION TRIMESTRAL DE LAS VENTAS (Respecto a año anterior)					
Miles €	1 TRIMESTRE	2 TRIMESTRE	3 TRIMESTRE	4 TRIMESTRE	TOTAL
2011	89.123	90.686	78.253	84.810	342.873
2012	75.657	69.506	61.211	57.627	264.001
2013	51.945	57.138	47.417		
Var. 11/12	-15,1%	-23,4%	-21,8%	-32,1%	-23,0%
Var. 12/13	-31,3%	-17,8%	-22,5%		
Var. 11/13	-41,7%	-37,0%	-39,4%		
2013: Datos reales acum. Septiembre					

De la información recogida se extraen las conclusiones siguientes:

- d) una persistente disminución de ingresos en 6 trimestres consecutivos en comparación con los trimestres de los ejercicios anteriores.

De este modo, y de forma más específica, las caídas trimestrales continuadas de la cifra de negocio desde el primer trimestre de 2012 son las siguientes:

- las ventas del 1º trimestre de 2012 (75.657 miles de euros), se reducen un -15,1%, en comparación con las del mismo trimestre de 2011 (89.123 miles de euros).
- las ventas del 2º trimestre de 2012 (69.506 miles de euros), se reducen un -23,4%, en comparación con las del mismo trimestre de 2011 (90.686 miles de euros).
- las ventas del 3º trimestre de 2012 (61.211 miles de euros), se reducen un -21,8%, en comparación con las del mismo trimestre de 2011 (78.253 miles de euros).
- las ventas del 4º trimestre de 2012 (57.627 miles de euros), se reducen un -32,1%, en comparación con el mismo trimestre de 2011 (84.810 miles de euros).

Esta situación se agrava en el primer trimestre de 2013 con una caída de las ventas respecto al mismo trimestre del ejercicio anterior del -31,3% (-23.712 miles de €), y respecto de 2011 del -41,7% (-37.179 miles de €), manteniéndose la situación de caída de ingresos en el segundo trimestre de 2013, con un 17,8% respecto del mismo trimestre del ejercicio anterior, que representa un 37,0% respecto del 2011, e igualmente en el tercer trimestre de 2013, con una caída de -39,4% respecto al tercer trimestre de 2011 y de -22,5% respecto al 2012.

- e) Por otro lado se aprecia la existencia de causa económica ante el dato de pérdidas actuales, pues las cuentas provisionales a fecha de 30 de septiembre de 2013 arrojaban unas pérdidas de 8.183 miles de euros.

- f) Finalmente existen pérdidas previstas, tanto para el cierre del año 2013, como para el 2014.

De lo anteriormente expuesto se desprende que la situación económica actual de la actividad de la Empresa se ajusta a los requisitos legales y jurisprudenciales necesarios para proceder a la extinción de contratos de trabajo, siendo una medida plenamente razonable y justificada por cuanto que la Sociedad no puede seguir haciendo frente a los mismos costes de personal ante la persistente caída de sus ingresos.

6. SOBRE LA CONCURRENCIA DE CAUSAS ORGANIZATIVAS.

A pesar del fuerte descenso de la actividad, la plantilla de la Empresa apenas se ha ajustado a la nueva realidad. La estructura, tanto la de sede como la territorializada, se ve en la necesidad de adoptar un modelo de gestión organizativo más simple y sin ineficiencias, con unos costes adaptados a la situación productiva y económica de la Empresa.

Lo cierto es que, por un lado, la negativa situación económica provocada por la disminución persistente de ingresos en los seis últimos trimestres en los términos señalados anteriormente, y por otro, la drástica disminución de la cifra de negocios expuesto con relación a la causa productiva, hace inevitable por parte de la Empresa proceder a redimensionar la plantilla, tal como se puso de manifiesto en el modelo organizativo que propone el Informe Técnico por causas organizativas y productivas elaborado por la Consultora Externa.

El crecimiento de la producción durante 2005/2009 hizo aumentar considerablemente el número unidades organizativas y de puestos de trabajo. A pesar del fuerte descenso de la actividad desde 2010, (una caída acumulada de 33,7%) la plantilla de la empresa apenas se ha ajustado a la realidad

En este sentido; tras analizarse la estructura organizativa se determina que se encuentra sobredimensionada. En concreto, Tragsatec, en su sede central cuenta con excesivos niveles organizativos y número de posiciones de responsabilidad generando, entre otros efectos adversos, una lejanía en la toma de decisiones y una inflación de puestos de dirección y organigrama. Respecto a las posiciones directas o vinculadas a la producción, éstas no son proporcionales teniendo en cuenta la producción de la empresa.

La conclusión de todo lo expuesto hace inevitable la implantación de un nuevo modelo organizativo que pasa necesariamente por la reducción de unidades organizativas, integración de las mismas, reducción de puestos de responsabilidad y de plantilla.

III

DE LOS CRITERIOS DE SELECCIÓN

A la hora de determinar la extinción de su contrato de trabajo, en el marco del presente procedimiento de despido colectivo, los criterios que se han tenido en cuenta, y que se recogen en la Memoria explicativa de las causas del presente procedimiento de despido colectivo, han sido los siguientes:

1º.- Su puesto de trabajo de [REDACTED] en su unidad organizativa o centro de trabajo de adscripción se encuentra comprendido en el cuadro de puestos excedentarios que se adjuntó a la Comunicación realizada por la Empresa a la Dirección General de Empleo el día 29 de noviembre de 2013 informando a la misma de la finalización sin acuerdo del periodo de consultas y de la decisión adoptada por la Empresa en referencia al Despido Colectivo, dentro del grupo de [REDACTED]. Se adjunta a la presente comunicación a efectos de que pueda realizar las comprobaciones oportunas el cuadro de puestos excedentarios. El mismo se sustenta en el informe técnico de causas organizativas y productivas en el que se describe la metodología y los parámetros técnicos para la determinación de dichos puestos, a tenor de los cuales resulta fehacientemente acreditada la necesidad de amortizar su puesto de trabajo, a tenor de los cuales resulta fehaciente acreditada la necesidad de amortizar su puesto de trabajo,

En resumen, la necesidad de amortizar un puesto de [REDACTED] en su gerencia de zona, resulta acreditada a tenor del informe técnico sobre la existencia de causas organizativas y productivas el cual está a su disposición en las oficinas en su gerencia de zona.

2º.- Los trabajadores incluidos en el apartado anterior serán seleccionados por la empresa según criterios de evaluación multifactorial, tales como la formación, experiencia en el puesto, polivalencia entendida como la capacidad para asumir cambios y adaptación a otras funciones, trabajo en equipo, grado de implicación en la consecución de objetivos, cumplimiento de horarios, normas y procedimientos establecidos, absentismo, costes. La aplicación de estos criterios será plenamente respetuosa con los derechos fundamentales y legislación vigente.

Como consecuencia de lo señalado en este segundo apartado, la Empresa ha realizado una evaluación multifactorial a todos los trabajadores que ocupan los puestos identificados como excedentarios con la finalidad de garantizar un examen objetivo de cada uno de ellos.

En concreto, sobre un máximo de 100 puntos, su evaluación muestra los siguientes resultados por factores:

1. Grado de absentismo (peso 10%): 10 puntos obtenidos
2. Formación requerida (peso 10%): 10 puntos obtenidos
3. Experiencia en el puesto (peso 25%): 0 puntos obtenidos
4. Factores de contribución actitudinal (peso 55%): 19,30 puntos obtenidos. Puntuación de acuerdo con las valoraciones para su puesto concreto de [REDACTED]
 - a) cumplimiento de horarios, normas y procedimientos
 - b) grado de implicación en la consecución de objetivos
 - c) compromiso e implicación
 - d) trabajo en equipo
 - e) polivalencia, entendida como capacidad para asumir cambios y adaptación a otras funciones

La puntuación total obtenida por usted en el conjunto de las valoraciones ha sido de 39,30.

Adicionalmente, y tal y como figura en los criterios designación establecidos en la memoria, el coste constituye igualmente un elemento a considerar debido a la situación económica por la que atraviesa la empresa.

De esta forma, una vez ordenadas las puntuaciones del colectivo de trabajadores afectados por el despido colectivo que ocupan el puesto de [REDACTED] en el centro de [REDACTED] de menor a mayor, la suya se encuentra dentro del número de puestos que es preciso extinguir a través del procedimiento de despido colectivo. Por ese motivo usted ha resultado seleccionado de entre los trabajadores afectados concurriendo los requisitos legalmente exigibles para la amortización de su puesto de trabajo, es decir, la existencia de causas económicas, organizativas y productivas, y habiendo usted sido el trabajador en concreto seleccionado de acuerdo con lo explicado en el apartado anterior, nos vemos abocados a tener que adoptar la presente decisión extintiva de su contrato de trabajo.

Lamentamos tener que adoptar esta decisión, que como conoce es inevitable, agradeciéndole el trabajo realizado para la Empresa durante este tiempo.

IV

DE LOS REQUISITOS FORMALES EXIGIBLES

El procedimiento a seguir es el concretado en el art. 53.1 ET

PRIMERO.- Comunicación escrita.

La decisión extintiva de su relación laboral con esta Empresa se le notifica por medio de la presente carta, dando cumplimiento con ello a lo establecido en el art. 53.1 letra a) ET, en relación con el artículo 51.4 ET.

SEGUNDO.- Indemnización legal.

Asimismo, de conformidad con lo previsto en el artículo 53. b) ET, en el presente acto se pone a su disposición la cantidad neta de [REDACTED] mediante la entrega de un talón nominativo por la mencionada cantidad, en concepto de indemnización legal por la extinción de su contrato laboral por causas objetivas, dando así cumplimiento a lo previsto en el antedicho artículo que establece la obligada puesta a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, de la indemnización de 20 días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

TERCERO.- Fecha de efectos de la extinción del contrato. Liquidación de haberes.

La extinción de su contrato de trabajo por las causas objetivas expuestas surtirá efectos en el día de la notificación del presente escrito, tal y como se especifica al inicio, procediéndose consecuentemente al abono del preaviso omitido, según establece el artículo 53.1 apartado c) del ET, junto con la liquidación de haberes correspondiente. Para ello la empresa se pondrá en contacto con usted con la finalidad de proceder a la entrega de la liquidación y finiquito y resolver cuantas dudas que usted pudiera plantear al respecto.

CUARTO.- Información a la Representación Legal de los trabajadores.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 53.1. c) del Estatuto de los Trabajadores, una copia de esta comunicación será entregada a la Representación de los Trabajadores.

QUINTO.- Plan de Recolocación.

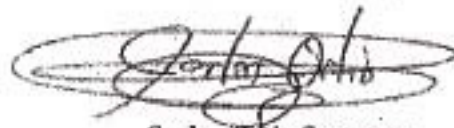
Según el artículo 51.10 del E.T, la empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores, deberá ofrecer a los trabajadores afectados, un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Si desea adherirse al Plan de Recolocación, le solicitamos que lo comunique en el plazo de quince días, a través de la dirección de correo pdctragsatec@tragsa.es. A tal fin, con carácter informativo se hace entrega de la siguiente documentación: díptico informativo relativo al programa de recolocación externa y documento para la autorización de recepción de información.

Por último, rogamos firme la copia de la presente en concepto de acuse de recibo de la misma y, poniéndonos a su disposición para cuantas gestiones Vd. precise como consecuencia de la decisión que ahora le comunicamos, e igualmente le rogamos, ponga a disposición de la Empresa todo el material que la misma le haya entregado para la realización de sus funciones.



Jorge Hernández Marijuan

Director de Recursos Humanos



Carlos Ortiz Carranza

Subdirector de Recursos Humanos

Recibí (fecha, firma, DNI)

UNIDAD ORGANIZATIVA / CTRO. TRABAJO		DIRECTIVOS / ORGANIZATIVA	EXPERITOS	SETE (SE DESPACHAMENTO / JURE)	MANEJO DE ACTUACIONES	ANALISTA / INGENIERIA / TECNICO	INTELECTUAL/INFORMACION	ANALISTA/INFORMACION Y TIPOLOGIA	TITULADO GRUPO TECNICO	PROFESOR DE CALIDAD SPANISH	CERTIFICADOS	ADMINISTRATIVO	OTROS	Total			
ANDALUCIA	ALMERIA												-4	-4			
	CADIZ																
	CORDOBA						-3							-3			
	GRANADA					-1				-1			-2	-4			
	HUELVA								-3	-1		-1	-2	-7			
	JAFN													-1			
	LAS PALMAS																
	MALAGA					-1	-1					1	-1	-4			
	PUNTA LAS SIRENAS																
	RISCOS DE FANARA																
	SEVILLA			-2	-8	-17	-21	-9	12	4		-5	-1	-79			
ARAGON	ZARAGOZA				-3		-2							-5			
ASTURIAS	OVIEDO				-3	-2	-19		-3	-2		-1	-2	-32			
BALEARES	PALMA DE MALLORCA				-2		-2		-3	-1		-5		-13			
	DEMARCACION COSTAS																
	LA RESANA																
	LUZ MURUBE																
C VALENCIANA	ALICANTE											-3		-3			
	CASTELLÓN																
	NIZE UNO																
	PUNTA FALCON																
	VALENCIA				-4	-4	-10	-4	-3	-3		-6	-1	-35			
C. LA MANCHA	ALBACETE				-1	-2			-2				-2	-7			
	CIUDAD REAL					-1	-2		-3					-6			
	CIENCA					-2								-2			
	GUADALAJARA																
	TOLEDO				-2	-1	-2		-8			-2	-2	-17			
CANARIAS	IGNACIO ALDECCA																
	ISLA DE NUBES																
	LAS PALMAS									-1				-1			
	TENERIFE											-1		-1			
CANTABRIA	SANTANDER																
CASTILLA Y LEÓN	AVILA				-1									-1			
	BURGOS								-1		-1		-1	-4			
	LEON				-2							-1	-1	-4			
	PALENCIA																
	SALAMANCA					-1								-1			
	VALLADOLID				-3	-1	-6		-2	-2		-7		-21			
	ZAMORA				-1									-1			
CATALUÑA	BARCELONA																
	LERIDA																
	TARRAGONA																
EXTREMADURA	BADAJOS				-4	-5	-21		-1			-8	-11	-51			
	CACERES						-30					-2	-3	-35			
GALICIA	EMMA BARDAN																
	INTERMARISCRENS																
	LA CORUÑA				-2	-1	-1	-1		-5			-1	-11			
	LUGO									-1				-1			
	MIGUEL OUBER																
	ORENSE						-1			-1				-2			
	PONTEVEDRA																
	SANMIENTO GAMBOA																
LA RIOJA	LOGROÑO											-1		-1			
MADRID	MADRID (DELEGACION)								-1					-1			
	SEDE CENTRAL	Posiciones Directas			-22	-22	-24	-24	-8	-46	-33	-37	-7	-216			
		Posiciones de Estructura	-12	-5			-1				-3	-17		-29			
MURCIA	CABO PALOS-I. HORMIGAS																
	MURCIA				-3							-3		-6			
NAVARRA	PAMPLONA							-1						-1			
PAÍS VASCO	ALAVA							-2						-2			
	VIZCAYA																
	GIPUZCOA											-1		-1			
					12	3	24	-61	64	150	22	86	46	38	-65	-37	-610

LEE HECHT HARRISON

More options. Better results.

Cerca de ti:

LHH tiene 12 oficinas en el territorio nacional, y llegamos a todos los rincones del país mediante un servicio de consultoría telefónica.

LHH ayuda cada año a más de 2.500 personas a encontrar un nuevo puesto de trabajo.

Trabajamos con todos los sectores presentes en España



¿Por qué un programa de recolocación?

El profesional que participa en un programa de recolocación accederá a más oportunidades y ofertas de trabajo.

Nuestro objetivo es:

- Ayudarte para encontrar una solución satisfactoria a tu situación de desempleo
- Reducir el tiempo de reincorporación a un nuevo proyecto profesional y personal, hasta en un 50%
- Mejora de tu empleabilidad

LEE HECHT HARRISON

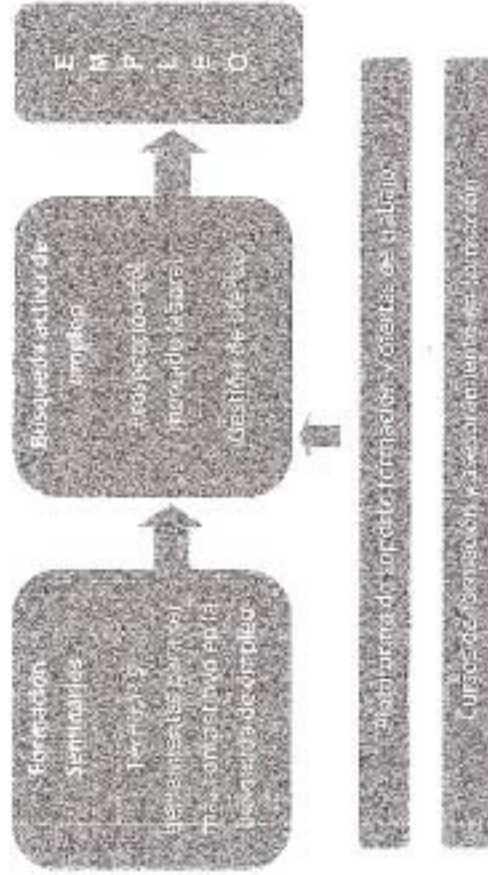
More options. Better results.

Te ayudaremos a

- Te asesoramos en la definición de tu objetivo profesional.
- Te ayudamos en la confección de un CV que te posiciona para conseguir tu objetivo de trabajo.
- Te preparamos para que seas competitivo en tu proceso de búsqueda.

Destinatarios:

- El Programa de apoyo a la recolocación está dirigido a todo el personal que tenga que verse desvinculado.
- Tiene una duración en total de 24 meses y el programa lo tutela un consultor especialista en el mercado de trabajo y acceso a ofertas.



LEE HECHT HARRISON

More options. Better results.

LEE HECHT HARRISON

More options. Better results.

PROGRAMA DE RECOLOCACION EXTERNA

Puesta en Marcha del Programa:

En el momento de desvincularte de tu empresa desde recursos humanos te proporcionarán esta información sobre el programa y te pedirán que firmes un documento indicando tu interés en realizar el programa con nosotros, autorizando a pasarnos tus datos de contacto.

Siguientes pasos:

1. **Nos pondremos en contacto contigo** para informarte en más detalle de tu programa.
2. Si tienes alguna urgencia antes de estas fechas, puedes **contactar con :**
3. A partir de esta primera llamada se te dará cita para la **primera sesión de formación.**

Para más información puedes consultar nuestra página Web:

<http://www.agenciaderecolocacion.es/que-es-una-agencia-de-recolocacion/outplacement-candidatos>

Más Opciones, Mejores Resultados

¿Quiénes somos?:

- LHH tiene más de 25 años de experiencia en España y más de 40 a nivel internacional ayudando a profesionales como tú a encontrar un nuevo trabajo.
- LHH es la marca comercial de Creación Asesoría y Desarrollo, S.L., Empresa de Recolocación Autorizada por el Servicio Público de Empleo Estatal Nº 9900000215.

¿Qué te ofrecemos?

- **Te ayudaremos a encontrar un nuevo trabajo o solución.** A través de un programa de apoyo a la recolocación con una duración de 9 meses iniciales, soportas y refuerzos hasta los 24 meses, **sin coste alguno para ti.**
- El programa incluye **formación en técnicas de búsqueda de empleo**, dinámicas y otras actividades, todas ellas pensadas para ayudarte a recolocarte en un nuevo puesto de trabajo.
- **Manuales de trabajo** con nuestra metodología y ejercicios.
- **Acceso a nuestras Ofertas de trabajo.** Intermediación en el mercado de trabajo: tendrás acceso a ofertas de trabajo que LHH identifica y pone a tu disposición.
- Acciones de atención individual para asegurar la orientación profesional adecuada a través de nuestra **plataforma.**
- **Acceso a Cursos de Formación y mejora de empleabilidad**
- **Acceso a Bases de datos** de empresas, intermediarios y contactos de todo el país.

LEE HECHT HARRISON

Barcelona
Santaló, 10, 2º 1º
08021 Barcelona

Madrid
Avd. del General Perón 38 Pla 11
Edif. Masters I
28020 Madrid

902 22 28 90
lhspain.es

A/A: Departamento de Recursos Humanos

A continuación facilito mis datos de contacto para que la compañía **TRAGSATEC** me facilite más información, sin compromiso, sobre el programa de recolocación externa que se me ofrece a través de Lee Hecht Harrison. Este Programa está incluido dentro del plan recolocación externa y en este sentido confirmo haber recibido un primer díptico Informativo. Lee Hecht Harrison contactará conmigo para facilitar más información, aclarar todas las dudas que puedan surgirme y formalizar mi adhesión.

De acuerdo con la ley 15/1999 sobre protección de datos personales, al firmar esta hoja, doy mi conformidad de que **TRAGSATEC** comparta mis datos de contacto abajo con LEE HECHT HARRISON S.L. (LHH).

LHH utilizará estos datos para coordinar la puesta en marcha de su programa. LEE HECHT HARRISON S.L. es una empresa inscrita en la Agencia Española de Protección de Datos, auditada interna y externamente regularmente su cumplimiento con la LOPD 15/1999, y está certificada en el nivel máximo reconocido por las autoridades españolas.

Nombre y Apellidos: _____

D.N.I.: _____

Teléfono fijo: _____

Teléfono móvil: _____

Correo electrónico: _____

Ciudad (residencia): _____

Doy mi conformidad: _____
(firma)

Firmado en _____ día _____ del mes _____ en el año 2014.