

PREACUERDO DEL PLAN SOCIAL

Plan Social de Medidas de Acompañamiento

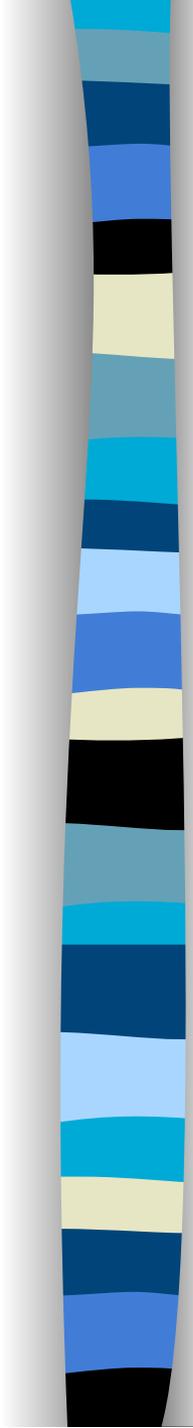
- MOVILIDAD Y/O POLIVALENCIA FUNCIONAL
- MOVILIDAD GEOGRÁFICA
- ACCESO A UN SISTEMA DE JUBILACIÓN
- COMPROMISO DE ACCESO AL SISTEMA DE JUBILACIÓN
- SITUACION DE TIEMPO PARCIAL
- RECOLOCACIÓN DIFERIDA
- PLAN DE CONVERSION DE LA RELACION LABORAL EN MERCANTIL
- BAJA INDEMNIZADA
- BAJAS POR INCAPACIDAD

- MOVILIDAD Y/O POLIVALENCIA FUNCIONAL

- Se establecen unas compensaciones económicas, aplicables cuando suponga un cambio salarial respecto al nuevo puesto, calculada en función de la diferencia salarial entre el salario bruto anual actual y el correspondiente al nuevo puesto, de acuerdo con la siguiente escala.

Inferior a 2.500€ anuales -----	2 veces la diferencia anual
Entre 2.500 y 500€ anuales -----	1.75 veces la diferencia anual
Entre 5.000 y 10.000€ anuales -----	1.5 veces la diferencia anual
Superior a 10.000€ anuales -----	1 vez la diferencia anual

- Esta compensación se cobrará de la siguiente manera:
 - 50% al termino del primer año
 - 50% restante al termino del segundo año.



- La Empresa:

- Asume los costes que puedan derivarse de su compromiso de evitar cualquier efecto negativo que esta medida pueda producir en los derechos del régimen General de la Seguridad Social

- Se compromete a calcular cualquier indemnización por extinción del contrato, presente o futura, individual o colectiva, con la base salarial que resulte más alta entre la actual la que pudiera percibir en el momento de la extinción del contrato.

- El rechazo de esta medida, daría lugar a la extinción contractual con la Baja Indemnizada Alternativa.

- **Oferta Válida:** Aquella que suponga un cambio de grupo profesional o el cambio de tres niveles, para las nuevas funciones que se atribuyan, que el afectado tenga acreditada la capacitación profesional suficiente o sea susceptible de adquirirla en un proceso de formación no superior a 20 horas.

- MOVILIDAD GEOGRÁFICA

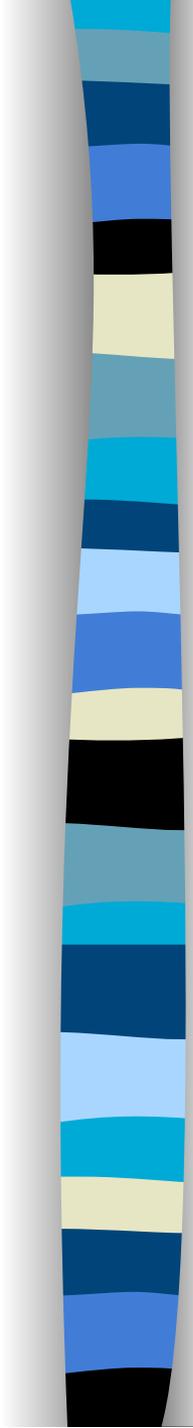
- Se aplicarán los artículos 26 y 41 del Convenio Colectivo Estatal de Seguros, con las siguientes mejoras:
 - Ayuda de vivienda extendida a 18 meses
 - Indemnización como compensación gastos se amplía a 5 mensualidades
 - Periodo de 10 días hábiles, en lugar de naturales, para búsqueda de vivienda y centros escolares.
- El rechazo de esta medida daría lugar a la extinción contractual con la Baja Indemnizada Alternativa
- Si hubiera movilidad geográfica y funcional, las compensaciones serían aplicadas de manera acumulativa

- ACCESO A UN SISTEMA DE JUBILACION

- Se podrán suscribir a esta medida aquellos trabajadores/as en los que su puesto sea excedente o dejen una vacante a ocupar por otro trabajador/a.

- Requisitos:
 - Cumplir 60 años antes del 1 de abril de 2014
 - Tener cubiertos los periodos de carencia y cotización exigibles por la Seguridad Social, para el acceso a la jubilación
 - Antigüedad de 15 años en la empresa

- Régimen de Aplicación:
 - Los empleados extinguirán su contrato de trabajo, pasando a la situación legal de desempleo.
 - Los empleados que tengan entre 60 y 62 años a día 1 de abril del 2014, accederán a la jubilación cuando cumplan 64 años. Si en ese momento no tuviera derecho al 100% de la prestación de jubilación, la empresa mantendrá el complemento económico a su cargo hasta que alcance el 100% de la prestación o cumpla los 65 años.

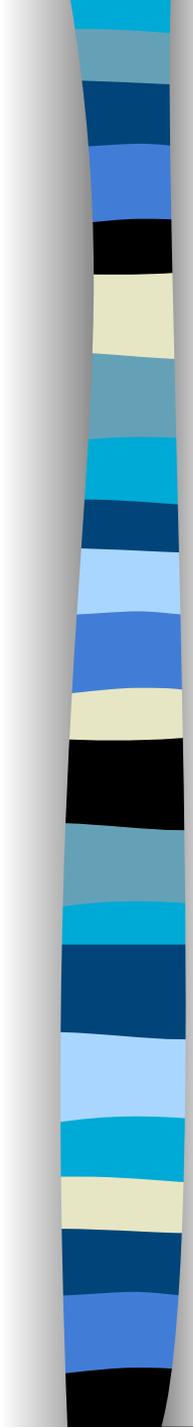


- Complementos y compensaciones:

- Se garantizará un complemento equivalente al 80% del salario neto del empleado en el momento de acogerse a la medida (no computarán las retribuciones variables, incentivo comercial, incentivos de plataforma telefónica, ayuda de estudios, servicios prestados, subvención de comidas, dietas o kilometraje)

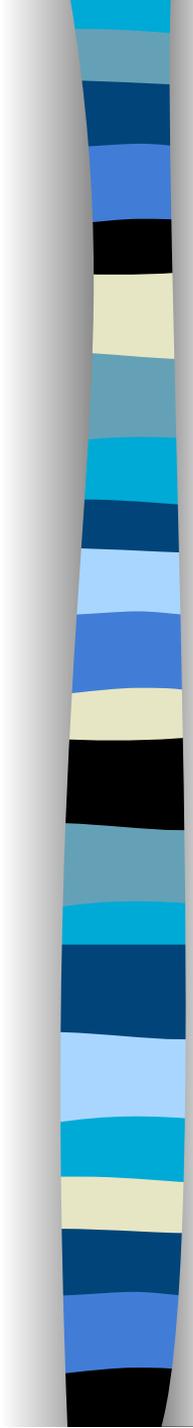
- ✓ Durante el tiempo que se percibe la prestación de desempleo, posterior subsidio y hasta que el empleado alcance la jubilación la empresa abonará la diferencia entre la cuantía bruta de las prestaciones y el 80% de su salario neto.
- ✓ Adicionalmente, hasta el momento de la jubilación, la empresa abonará el importe correspondiente al Convenio Especial a suscribir con la Seguridad Social, a fin de mantener el nivel de cotizaciones a efectos de jubilación

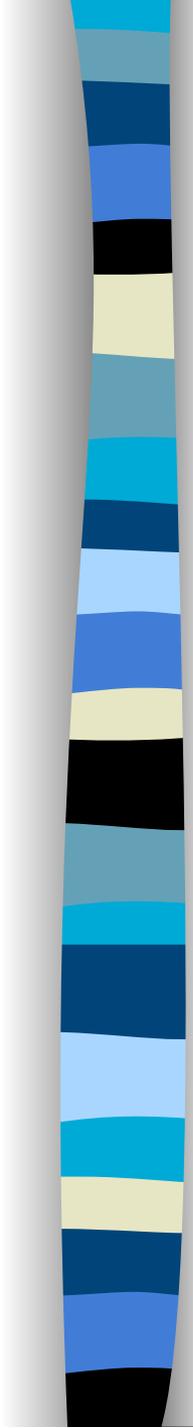
- El abono de las cantidades a complementar por la empresa se instrumentalizará a través de una póliza de seguro de rentas, en la que se establecerá una reversión a viudo/a o herederos legales del 50% de las cuantías pendientes de abono, una vez descontadas las cantidades destinadas al Convenio Especial de Cotización

- 
- Los trabajadores/as afectados por esta medida, tendrán las siguientes alternativas:
 1. Extinguir el contrato y percibir las compensaciones, complementos y garantías , mensualmente a través de la póliza
 2. Extinguir el contrato, con derecho a percibir el importe de la prima de aseguramiento de una vez.
 3. Extinguir el contrato y percibir la indemnización que establece el ET, es decir, 20 días trabajados con un máximo de 12 mensualidades

 - Los trabajadores/as afectados por esta medida, se obligan a no poner en riesgo ni impedir su acceso a las prestaciones públicas de desempleo/jubilación, así como, a materializar su jubilación en el momento en que pueda obtener el 100% de la prestación por jubilación y en todo caso, al cumplir 65 años.

 - Las cuantías devengadas en concepto de premio de jubilación (art 61.B CGS), podrán ser percibidas en el momento de acceso de los trabajadores/as a la jubilación.

- 
- Los trabajadores/as que se acojan a esta medida, mantendrán los descuentos y bonificaciones en los seguros de la empresa en las mismas condiciones que los trabajadores/as en activo.
 - Los trabajadores/as igualmente mantendrán el seguro de vida del Convenio hasta los 70 años.
 - La empresa aplicará una revalorización del 1% anual de la compensación del 80% del salario neto.
 - La empresa, podrá excepcionalizar, de forma definitiva o temporal, a aquellos empleados/as que consideren por razones organizativas productivas o de racionalidad empresarial.

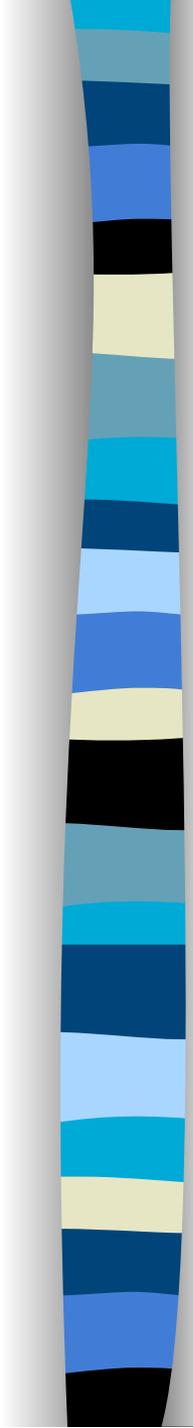


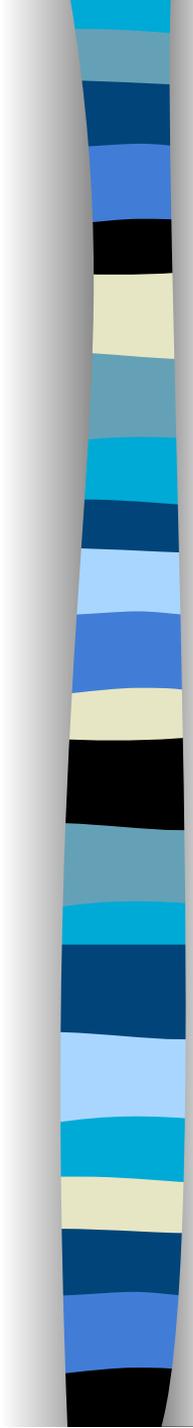
- COMPROMISO DE ACCESO AL SISTEMA DE JUBILACION

- Se podrán acoger a esta medida, aquellos trabajadores/as que cumplan 58 años hasta el 1 de Enero del 2014
- Dichos trabajadores/as, a la fecha en que cumplan 58 años de edad, se comprometen a acceder a la medida de ACCESO A UN SISTEMA DE JUBILACION, en las mismas condiciones explicadas anteriormente.
- Los trabajadores/as que se acojan a esta medida no estarán afectados por ninguna otra medida, ni modificación sustancial ni despido.

- SITUACION DE TIEMPO PARCIAL

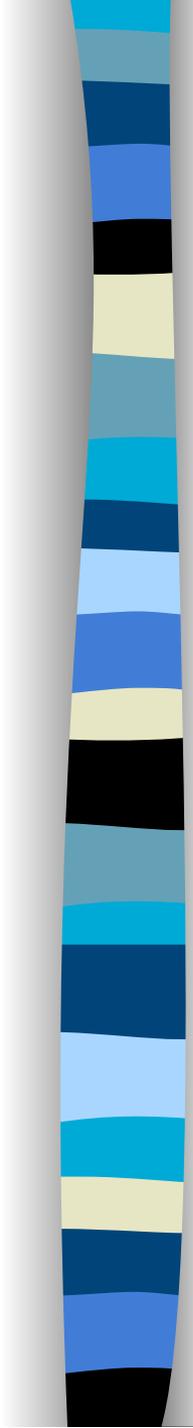
- La empresa creará 20 puestos a los que se le aplicará esta medida.
- Podrá aplicarse a esta medida, a trabajadores/as que ocupen un puesto excedente o no. Reduciendo su jornada anual de trabajo al 50%.
- El trabajador/a percibirá por parte de la empresa el 50% del salario (aplicando los incrementos correspondientes al Convenio Colectivo) y podrá solicitar percibir la prestación parcial de desempleo que le corresponda.
- Los afectados/as mantendrán su contrato fijo e indefinido.
- En un plazo máximo de 2 años, la empresa se compromete a ofertar un puesto de trabajo a tiempo completo y sin que exista movilidad geográfica

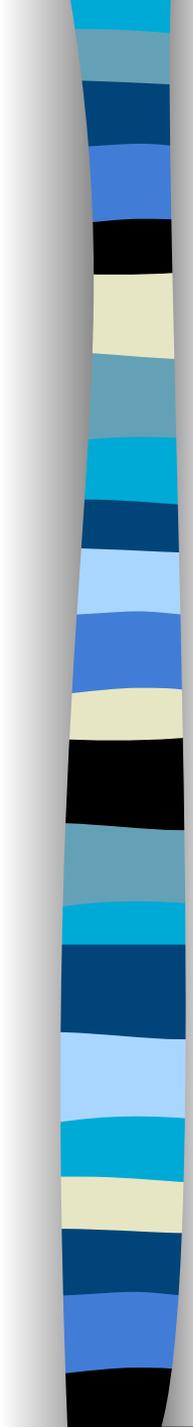
- 
- Si el trabajador, en el transcurso de 2 años, y antes de recibir una oferta de tiempo completo. Podrá rescindir su contrato, con derecho a percibir una indemnización correspondiente a la Baja Indemnizada Alternativa.
 - Si transcurrido los 2 años, la empresa no ha podido ofertar un puesto a tiempo completo, el trabajador/a tendrá derecho a percibir una indemnización correspondiente al 50% de la Baja Indemnizada Directa, calculada al termino de los 2 años y con una retribución equivalente a la jornada completa.
 - El trabajador/a adscrito por esta medida, no podrá ser afectado por ninguna otra, ni ser despedido por causas ajenas a él/ella, mientras se mantenga el tiempo parcial.
 - Cuando el trabajador/a recupere el tiempo completo y en un plazo de tres años, sea despedido, deberá ser compensado por la empresa en la cuantía del desempleo consumido durante la aplicación de esta medida.

- 
- El rechazo de esta medida, dará lugar a la extinción del contrato con abono de la Baja Indemnizada Alternativa.
 - La distribución de la jornada se fijará por la Empresa, de forma razonada, siendo valoradas las preferencias del trabajador/a.
 - La Comisión de Seguimiento estudiará la posibilidad de aplicar el sistema de teletrabajo, en las condiciones organizativas que pueda la Empresa.

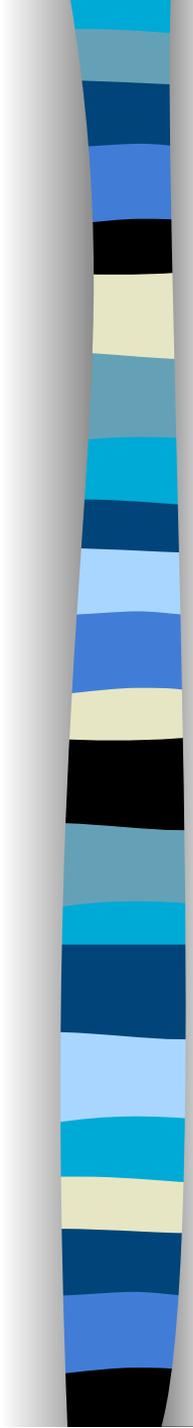
- RECOLOCACION DIFERIDA

- La empresa se compromete, en un máximo de 2 años a recolocar a los afectados/as a puestos de tiempo completo, pudiendo estar afectados en movilidad funcional y/o polivalencia.
- **Oferta válida de recolocación:** aquella en la que exista una correspondencia entre la titulación, capacitación profesional o perfil definido por la empresa recolocadora y el puesto ofertado. Y no existiendo una diferencia de más del 20% entre la retribución de origen y la del puesto ofertado
- En el momento de acogerse a la medida, el trabajador/a extingue el contrato de trabajo, percibiendo el 40% de la Baja Indemnizada Directa (Depósito de Garantía Recolocadora). Incorporándose a la situación de desempleo.
- El empleado/a cuando permanezca en espera de recolocación, tendrá obligación de estar a disposición de la empresa para cursos de formación y reciclaje. Y al término de esos dos años, recibirá, al menos, una oferta válida de recolocación.

- 
- Si el trabajador/a decide rescindir su vínculo laboral con la empresa, antes de recibir una oferta de recolocación, tendrá derecho:
 - Quedarse con el 40% de la indemnización ya cobrada (Deposito de Garantía Recolocadora)
 - Y recibir el 60% restante de la indemnización, que le hubiera correspondido a la fecha de acogerse a la medida
 - En caso de que el trabajador/a rechace la oferta recolocadora, tendrá derecho a:
 - Quedarse con el Deposito de Garantía Recolocadora (40%)
 - Recibir el 60% restante, calculado a la fecha de acogimiento a la medida y descontándose de esta cuantía el importe correspondiente a los gastos de formación ocasionados hasta el momento.

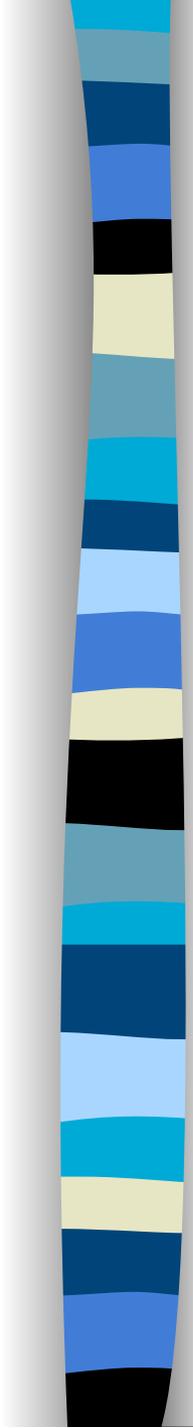
- 
- Cuando el trabajador/a acepte la oferta recolocadora externa, tendrá derecho a hacer suyo el Depósito de Garantía Recolocadora.
 - En el caso de que en un plazo de 3 años, a contar desde que se materializa la oferta, el trabajador/a sea despedido/a por causas no imputables a él/ella, incluyendo no superar el periodo de prueba, volverá a la situación de espera de recolocación durante los 2 primeros años.

Si hubieran transcurrido los 2 primeros años, la empresa, asumirá la diferencia que hubiera entre, la suma de la indemnización de la nueva empresa más el importe de Depósito de Garantía Recolocadora y la que hubiera correspondido por aplicación del módulo de 29 días por año trabajado en el Grupo.

- 
- Si la recolocación es interna, tendrá derecho:
 - Hacer suyo el Depósito de Garantía Recolocadora (40%), perdiendo la antigüedad , salvo a efectos indemnizatorios en caso de despido declarado improcedente. El nuevo contrato será indefinido y sin periodo de prueba.
 - Devolver el Depósito de Garantía Recolocadora y mantener la antigüedad consolidada en la empresa a todos los efectos.
 - Además la empresa abonará la cantidad equivalente al importe de 6 meses de la prestación de desempleo que percibiera el afectado/a
 - Si transcurridos los 2 años, no se hubiera materializado ninguna oferta recolocadora, el trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización correspondiente a:
 - la diferencia entre la cantidad ya percibida (Depósito de Garantía Recolocadora) y la indemnización que le correspondería por Baja Indemnizada Directa, aplicando un módulo de 35 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades, y calculado al término de los 2 años comprometidos

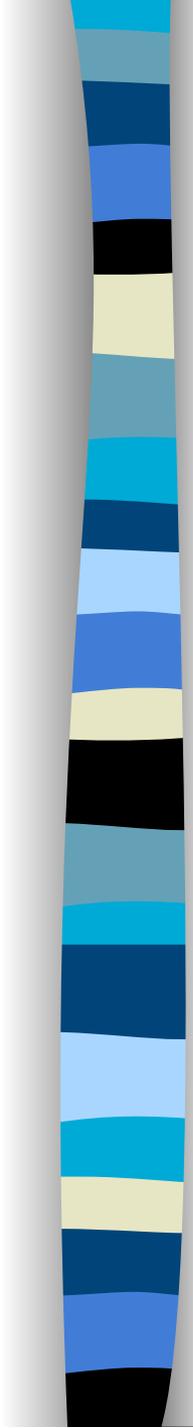
- PLAN DE CONVERSION DE LA RELACION LABORAL EN MERCANTIL

- La empresa podrá ofertar de manera individual la conversión de la relación laboral en mercantil a aquellas personas susceptibles de desempeñar funciones en los siguientes ámbitos.
 - Agentes, peritos, abogados...
- La nueva relación tendrá las siguientes condiciones:
 - La extinción del contrato con una indemnización del 50% de la que correspondería por Baja Indemnizada Directa.
 - El nuevo contrato deberá contener el objeto, precio, duración, extinciones y condiciones.
 - La empresa facilitará formación, cuando fuera necesario.

- 
- Los profesionales que se acojan a esta medida, deberán darse de alta en el R.E.T.A, cuando legalmente fuera necesario.
 - Si la empresa se viera obligada a rescindir el contrato mercantil en un periodo de 3 años, ésta deberá abonar la parte de indemnización que faltase (50%) hasta el total correspondiente por Baja Indemnizada Directa, una vez deducidas las cantidades ya percibidas, a excepción de comisiones o minutas.
 - El rechazo por parte del trabajador/a de esta medida, implicará la aplicación de alguna de las medidas restantes del plan.

- BAJA INDEMNIZADA DIRECTA

- Cualquier persona con puesto excedente, antes de que le sea ofertada cualquier medida, podrá plantear su decisión voluntaria de acogerse a la Baja Indemnizada Directa, la empresa podrá aceptar o no, valorando y razonando a la Comisión de Seguimiento.
- **Baja Indemnizada Directa**: 32 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.
- Se añadirá, a la cantidad anterior, en concepto de complemento especial, la cantidad de 3.000€ brutos.



- BAJA INDEMNIZADA ALTERNATIVA

- Se aplicará a aquellos/as trabajadores/as excedentes que no se hayan acogido de forma voluntaria y directa a la Baja Indemnizada Directa, o que hayan rechazado cualquiera de las otras medidas de empleo alternativo.
- **Baja Indemnizada Alternativa**: 29 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades

- BAJAS POR INCAPACIDAD

- Aquellos/as empleados/as que por su historial clínico, se encuentren en una situación de poder obtener una incapacidad permanente absoluta o total, deberán tramitar dicho expediente y podrán solicitar el apoyo técnico de los servicios médicos de la empresa, en la tramitación de los citados expedientes, así como las compensaciones económicas o prestaciones que se establezcan, en función del grado de incapacidad que se reconozca.
- Las condiciones serán:
 - Extinción del contrato, pasando a situación de desempleo y con una indemnización correspondiente al 50% de la Baja Indemnizada Directa.
 - Si transcurridos 3 años o agotada la vía judicial en primera instancia, no se le reconociera la incapacidad total o absoluta, se abonaría el 50% restante de la indemnización

- CLAUSULA ESPECIAL

- Las medidas serán de aplicación de igual forma a todos/as los/as trabajadores/as con independencia de la modalidad contractual que rija la relación individual del trabajador/a con la empresa.
- Se excluye de aplicación de las medidas de este plan a aquellos/as trabajadores/as con 54 o más años cumplidos a 31 de marzo del 2013.

- CLAUSULA DE EXCEPCIONALIDAD

- Por razones organizativas, productivas o de racionalidad empresarial, podrá excepcionalizarse, a cualquier afectado, de la aplicación de las medidas.