

## ACUERDO FINAL EN EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO DE HAYA REAL ESTATE, S.A.U.

En Madrid, a 25 de mayo de 2022

### REUNIDOS

**DE UNA PARTE, HAYA REAL ESTATE, S.A.U.** (en adelante, la “**Empresa**” o “**Haya**”), con CIF A86744349, con domicilio en C/ Medina de Pomar, 27, 28042 Madrid.

Asimismo, como integrantes de la parte empresarial en la Mesa de Negociación:

**DE OTRA PARTE**, la mayoría de los miembros de la Comisión Representativa, que se señalan a continuación y que, además, representan el 86,11% de las personas trabajadoras de los centros de trabajo de Haya afectados, según consta en el Acta de Constitución de la Mesa de Negociación, de 25 de abril de 2022. En concreto, tales miembros son los siguientes:

Comparecen como asesores y asesoras de la parte social:

Y como asesores y asesoras de la Empresa:

Las partes, reconociéndose recíprocamente capacidad y legitimación para suscribir el presente Acuerdo, establecen a tal efecto los siguientes:

### **ANTECEDENTES**

- I. Con fecha 7 y 8 de abril de 2022, la Empresa comunicó a las secciones sindicales, a los representantes legales de las personas trabajadoras y a las personas trabajadoras sin representación legal de Haya, la intención de iniciar un procedimiento de despido colectivo, de conformidad con el artículo 51.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, el “**ET**”) y con el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre por el que se aprueba el Reglamento de los Procedimientos de Despido Colectivo y de Suspensión de Contratos y Reducción de Jornada (el “**RD 1483/2012**”).  
  
En respuesta a la anterior comunicación, las secciones sindicales de la Empresa manifestaron su voluntad de intervenir como interlocutoras en el procedimiento de consultas, de conformidad con el artículo 41.4 del ET. Por consiguiente, las secciones sindicales de la Empresa constituyeron la comisión representativa de las personas trabajadoras, con carácter previo al inicio formal del periodo de consultas (la “**Comisión Representativa**”).
- II. Por la representación empresarial se convocó a las secciones sindicales el día 25 de abril de 2022 para iniciar el período de consultas y llevar a cabo un procedimiento de despido colectivo, regulado según lo previsto en el artículo 51 del ET y en el RD 1483/2012.
- III. En ese contexto, con fecha 25 de abril de 2022, se inició el periodo de consultas del presente despido colectivo, se constituyó la Comisión Representativa y se entregó la documentación legalmente exigida en la que se proponía la extinción de un máximo de 251 contratos de trabajo, al amparo de las causas legales de carácter productivo y organizativo que se refieren en la Memoria Explicativa y en el Informe Técnico unidos al expediente.
- IV. En esa misma fecha, la Empresa comunicó el inicio del periodo de consultas a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, aportando la documentación preceptiva.
- V. Iniciado el período de consultas en Haya, se han mantenido reuniones negociadoras los días 4, 10, 13, 17, 19, 24 y 25 de mayo, en las que la Empresa facilitó cuanta información, documentación y explicaciones le fueron requeridas por la Comisión Representativa.
- VI. En el marco del presente procedimiento de despido colectivo, fundamentado en causas productivas y organizativas, el ajuste de plantilla propuesto es una medida necesaria para

implementar la nueva organización adaptando su dimensión a la situación productiva y organizativa de Haya.

El **ACUERDO** suscrito se regirá por las siguientes

## **CLÁUSULAS**

### **1. EXTINCIONES CONTRACTUALES**

Las partes, reconociendo la existencia de causas legales de carácter productivo y organizativo, acuerdan que el despido colectivo dará lugar a la extinción de hasta un máximo de 185 contratos de trabajo, de conformidad con las medidas, términos, condiciones y calendario que se establecen en este Acuerdo y disponiendo igualmente que ese excedente y las extinciones que se producen se realizan al amparo de las causas legales establecidas en el artículo 51 del ET y específicamente por razones de tipo productivo y organizativo.

No obstante lo anterior, las partes acuerdan que en caso de que el contrato de gestión integral de proyectos (GIP) suscrito con la Sociedad de Gestión de Activos Procedentes de la Reestructuración Bancaria, S.A. (Sareb) viera reducido su volumen o perdiera su vigencia antes del día 30 de septiembre de 2022, el número de contratos de trabajo a extinguir en el marco del despido colectivo podrá aumentar en 5 adicionales (es decir, si se diera esta circunstancia, el número total de extinciones contractuales podría alcanzar las 190), todo ello sin perjuicio de nuevos encargos o contratos que pudieran suplir la potencial extinción de dicho contrato técnico.

Adicionalmente, el número de extinciones señaladas se reducirá en un número equivalente al número de solicitudes de retorno a otras empresas de las personas trabajadoras que tengan dicho derecho y pertenezcan a las áreas afectadas y reflejadas en el apartado 1.2.1 del presente Acuerdo, siempre que Haya reciba dicha solicitud antes del 3 de junio de 2022, con independencia de la fecha efectiva del retorno y con independencia de si la dedicación de la persona trabajadora es a uno de los clientes cuyo contrato se extingue o si su dedicación es a otro cliente.

#### **1.1 CALENDARIO DE EXTINCIONES**

Las extinciones de los contratos se producirán según las necesidades operativas de Haya, para garantizar la adecuada ordenación de la organización y con respeto de los periodos y plazos mínimos establecidos legalmente.

En todo caso, se prevé que todas las extinciones contractuales sean efectivas no más tarde del 30 de septiembre de 2022.

En caso de que sea necesario que haya personas afectadas que deban permanecer en la Empresa durante el mes de septiembre de 2022, la Empresa se compromete a dar preferencia a aquellas personas que hayan manifestado su voluntad de seguir prestando servicios hasta esa fecha a través del formulario facilitado por Haya, siempre que sea posible atendiendo a las necesidades organizativas de la Empresa.

## 1.2 CRITERIOS DE SELECCIÓN

### 1.2.1 Criterio de selección general

A efectos de asegurar que las medidas extintivas que se lleven a cabo son las adecuadas para superar la situación por la que atraviesa Haya, para la determinación de las personas trabajadoras específicamente afectadas se tendrá en cuenta el impacto específico sobre cada área o unidad organizativa identificada en el Informe Técnico de las causas productivas y organizativas que concurren en el presente caso y que se detallan tanto en la Memoria Explicativa como en el Informe Técnico. No obstante, como consecuencia de las desafectaciones pactadas a lo largo del periodo de consultas para mitigar los efectos negativos del despido, a continuación se incluye un desglose actualizado de la distribución de personas trabajadoras afectadas por área:

Área	Número de afectados
Asesoría Jurídica y Rels Institucionales	0
Auditoría y Cumplimiento	5
Finanzas	13
Tecnologías de la información	1
Negocio Inmobiliario	72
Real Estate Asset Management	27
Rental Asset Management	5
Recursos Humanos	3
Servicing Cerberus	0
Servicios de Deuda	59
Transformación y Organización	0
<b>Total general</b>	<b>185</b>

### 1.2.2 Voluntariedad

Se aplicará el criterio de la voluntariedad, siempre que se produzca en las áreas señaladas y en el número máximo allí indicado; esto es, cumplido el criterio de selección general establecido en el punto 1.2.1, se permitirá la voluntariedad como criterio de afectación en cada área indicada, siempre sujeto a la aceptación de la solicitud de adscripción voluntaria de las personas trabajadoras por parte de Haya, que podrá rechazarla siempre que lo considere adecuado para la organización del trabajo.

Se podrán presentar solicitudes de adscripción voluntaria de las personas trabajadoras que no pertenezcan a las áreas afectadas o superen el número señalado en el anterior cuadro. La Empresa podrá aceptar, individualmente, tales voluntariedades siempre que sea posible desde un punto de vista funcional, de polivalencia, etc., realizar un intercambio entre una persona trabajadora potencialmente afectada y aquella o aquellas que hayan mostrado su deseo de adherirse voluntariamente al despido

colectivo. Esta valoración, aunque deberá realizarse de forma justificada, corresponde en exclusiva a la Empresa.

La voluntariedad se regulará, además, en los términos establecidos en la cláusula 2 del presente Acuerdo.

### 1.2.3 Criterios de selección específicos

Sin perjuicio de lo anterior y hasta alcanzar el número de extinciones contractuales acordadas, las personas afectadas por el despido colectivo de Haya serán seleccionadas de acuerdo con los siguientes criterios adicionales específicos:

1. En primer lugar y respecto de cada área identificada en el apartado 1.2.1. del presente Acuerdo se extinguirán los contratos de trabajo de aquellas personas trabajadoras que estén **dedicadas** en un 50 por ciento o más, de forma individual o acumulada, a los contratos que Haya tiene suscritos con Sareb y con Unicaja Banco, S.A. y que van a finalizar —estos contratos se detallan en el apartado 6 del Informe Técnico— (los “**Contratos**”).

Para determinar el porcentaje de dedicación de las personas trabajadoras a los Contratos se tendrá en consideración la última encuesta interna de dedicación por clientes realizada el pasado mes de octubre de 2021 por las personas trabajadoras de Haya y actualizada a fecha 28 de febrero de 2022 que es la que se ha tenido en cuenta a efectos de elaborar el Informe Técnico.

El presente criterio se aplicará hasta alcanzar el número máximo de extinciones previstas para cada concreta área de las detalladas en el apartado 1.2.1 del presente Acuerdo. Las personas trabajadoras serán seleccionadas de mayor a menor porcentaje de dedicación, siempre que este sea igual o superior al 50%.

De manera ejemplificativa, si dentro de un área o unidad organizativa concreta debe amortizarse un único puesto de trabajo y hay una sola persona con una dedicación de un 50 por ciento o superior a los Contratos, esa persona trabajadora resultará afectada, sin necesidad de seguir aplicando el resto de criterios que se exponen a continuación.

2. Cuando en aplicación del anterior criterio: (i) dos o más personas trabajadoras tuvieran exactamente el mismo porcentaje de dedicación a los Contratos (o ninguna de ellas tuviera una dedicación igual o superior al 50 por ciento) y hubiera que afectar solamente a alguna o algunas de ellas; o (ii) no se alcanzara el número mínimo de extinciones establecido en el apartado 1.2.1 del presente Acuerdo para cada área, **se aplicarán de manera sucesiva los siguientes criterios** entre aquellas personas trabajadoras susceptibles de ser afectadas en cada una de las áreas determinadas en el apartado 1.2.1 del presente Acuerdo:

- a. *Evaluaciones de los años 2020 y 2021*

Se seleccionará entre aquellas personas trabajadoras que tengan resultados por debajo de “Destacado” (esto es, “Adecuado”, “Mejorable” o “Insuficiente”) en alguna de las dos evaluaciones.

Respecto de aquellas personas trabajadoras que resulten comparables, resultarán afectadas las que tengan una peor calificación en las evaluaciones de desempeño hasta alcanzar el número máximo de extinciones previstas en el apartado 1.2.1 del presente Acuerdo para cada concreta área.

A los efectos de la aplicación del presente criterio: (i) si existen personas trabajadoras con una sola evaluación de desempeño, se tomará en consideración dicha evaluación a fin de realizar la comparativa (es decir, se entenderá que esa misma calificación aplica a ambos ejercicios); y (ii) si existen personas trabajadoras que no han sido evaluadas en los años 2020 y 2021, estas no podrán verse afectadas por la aplicación de este criterio.

De manera ejemplificativa, si dentro de un área o unidad organizativa concreta hay: (i) una persona trabajadora con un resultado de "Adecuado" en las evaluaciones de los años 2020 y 2021; y (ii) una persona trabajadora con un resultado de "Adecuado" y "Mejorable" en las evaluaciones de los años 2020 y 2021 respectivamente, resultará afectada la persona trabajadora del supuesto (ii) en primer lugar.

*b. Resultados de objetivos individuales 2021 por debajo de la media*

En caso de que tomando en consideración el criterio referido en el apartado (a) hubiera personas trabajadoras en idéntica situación, su afectación se determinará en atención a los resultados de objetivos individuales del año 2021, de acuerdo con lo recogido en su evaluación.

En concreto, resultarán afectadas en primer lugar aquellas personas trabajadoras cuyo resultado de objetivos individuales del año 2021 se encuentre por debajo de la media de la concreta unidad o área organizativa a la que se encuentren adscritas y que esté afectada por la pérdida de los Contratos. El presente criterio se aplicará hasta alcanzar el número máximo de extinciones previstas en el apartado 1.2.1 del presente Acuerdo para cada concreta área.

De manera ejemplificativa, si dentro de un área o unidad organizativa concreta hay: (i) una persona trabajadora con un porcentaje de consecución de resultados del año 2021 de un 50 por ciento; (ii) otra persona con un porcentaje de consecución de resultados del año 2021 del 40 por ciento; y (iii) la media del concreto área o unidad organizativa a la que ambas se encuentran adscritas es del 47 por ciento, resultará afectada en primer lugar la persona trabajadora del supuesto (ii).

#### **1.2.4 Criterios adicionales a tomar en consideración**

Adicionalmente a los anteriores criterios, se aplicarán determinados factores o criterios adicionales a efectos de garantizar que la extinción de los contratos de trabajo no conduce a resultados ineficientes o con consecuencias negativas, tanto para la plantilla como para la Empresa. En este sentido, se tendrán en cuenta los siguientes factores:

1. La aplicación de los criterios de selección no debe conducir a la dispersión geográfica de los equipos de trabajo que realicen funciones o desarrollen actividades comunes, de tal forma que, justificadamente, la aplicación de los criterios de afectación se podrá modular en aquellos casos en los que tenga como efecto un incremento de la dispersión geográfica, para así favorecer en cualquier caso la agrupación de equipos en aquellas ubicaciones en las que sea organizativamente más adecuado para la continuidad de las actividades del área o unidad organizativa.
2. La aplicación de los criterios de selección tendrá en cuenta los umbrales previstos en la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, que establece la obligación de efectuar aportaciones económicas al Tesoro Público por parte de las empresas que efectúen despidos colectivos que afecten a personas trabajadoras de cincuenta o más años, cuando en tales despidos concurren una serie de circunstancias. Por ello y con el fin de favorecer al colectivo de personas trabajadoras de 50 o más años por las dificultades de recolocación laboral que presenta, el número de personas trabajadoras de dicha edad afectadas por el despido colectivo podrá verse limitado para no superar los mencionados umbrales.
3. La aplicación de los criterios de selección será respetuosa con los derechos que a título individual, colectivo o legal puedan tener determinadas personas trabajadoras o grupos de personas trabajadoras en el contexto de un procedimiento de despido colectivo.

### **1.3 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN**

Sin perjuicio de lo anterior, las partes acuerdan que los siguientes colectivos no estarán afectados por el despido colectivo:

1. Quienes padezcan una discapacidad igual o superior al 33% reconocida y acreditada documentalmente ante el servicio de prevención de Haya antes del 27 de mayo de 2022.
2. Quienes tengan hijos/as a su cargo que padezcan una discapacidad igual o superior al 65% reconocida y acreditada documentalmente ante el servicio de prevención de Haya antes del 27 de mayo de 2022.
3. Quienes padezcan enfermedades graves o quienes tengan hijos/as que las padezcan, entendiéndose por tales enfermedades las que pongan en riesgo la vida de las personas trabajadoras o de sus hijos/as. Esta circunstancia deberá ser acreditada documentalmente ante el servicio de prevención de Haya antes del 27 de mayo de 2022.
4. En caso de que ambos cónyuges o miembros de una misma pareja de hecho, registrada y legalmente reconocida, sean trabajadores/as de Haya, no podrán ser afectados ambos. A tal efecto, el matrimonio o la pareja de hecho ha de haberse constituido con anterioridad al inicio del periodo de consultas, el 25 de abril de 2022.
5. Trabajadoras reconocidas como víctimas de violencia de género por sentencia judicial firme u orden de protección, y acreditada documentalmente ante el servicio de prevención de Haya antes del 27 de mayo de 2022.

No obstante lo anterior, las personas trabajadoras incluidas en cualquiera de los grupos anteriores que así lo deseen podrán solicitar su adscripción voluntaria al despido colectivo de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 2 siguiente.

A los efectos de las acreditaciones señaladas en el presente apartado se informa de que el buzón del Servicio de Prevención de Haya es [servicioprevencionhaya@haya.es](mailto:servicioprevencionhaya@haya.es).

#### **1.4 CRITERIO DE CIERRE PARA LA DETERMINACIÓN DEL COLECTIVO DE AFECTADOS**

En aquellos casos en los que, de acuerdo con los criterios anteriores (y la posterior aplicación de los criterios adicionales que se señalan más adelante) existan varias personas en idéntica situación a efectos de su eventual afectación, le corresponderá a la Empresa seleccionar a aquella o aquellas que considere que deben ser afectadas, siempre con base en criterios lo más objetivos posibles (perfil profesional, trayectoria, polivalencia, etc.), dando preferencia de permanencia, en todo caso, a las mujeres embarazadas que se lo hayan comunicado a la Empresa antes del 27 de mayo de 2022 y evitando cualquier tipo de discriminación.

## **2. ADSCRIPCIONES VOLUNTARIAS**

Como se expone en el apartado 1.2.2 anterior, las partes pactan, como medida social de acompañamiento para reducir las consecuencias negativas del despido colectivo, el establecimiento de un periodo de adscripción voluntaria para que las personas trabajadoras, en los términos previstos en dicha cláusula, manifiesten su voluntad de ver extinguido su contrato en virtud del despido colectivo, en las condiciones que se reflejan seguidamente y en el bien entendido de que la adscripción al despido colectivo no constituye en modo alguno una baja voluntaria o extinción de mutuo acuerdo, en tanto en cuanto la extinción contractual responde, con independencia del modo de adscripción de las personas trabajadoras afectadas, a la necesidad de la Empresa de extinguir el número de contratos de trabajo expresado en el apartado 1 anterior.

Por ello, la determinación definitiva de las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo dependerá del resultado del mencionado periodo de adscripción voluntaria, en los términos que se indican a continuación.

### **2.1 PROCEDIMIENTO PARA LA ADSCRIPCIÓN VOLUNTARIA**

El periodo de adscripción voluntaria se iniciará el día 27 de mayo de 2022 y finalizará el día 1 de junio de 2022 inclusive.

Las personas trabajadoras que deseen trasladar su solicitud de inclusión voluntaria en el despido colectivo deberán dirigir un correo electrónico a [rrhh@haya.es](mailto:rrhh@haya.es) antes del día 1 de junio de 2022 a las 23:59 horas. La voluntariedad está supeditada a la aceptación de Haya, que se reserva el derecho a denegarla de forma razonada. En todo caso, una vez aceptada por parte de la Empresa la solicitud de adscripción voluntaria, la adscripción de la persona trabajadora devendrá irrevocable por parte de esta. La Empresa comunicará su decisión sobre la solicitud de adscripción voluntaria de la persona trabajadora no más tarde del 6 de junio de 2022.

La Empresa asegurará la más absoluta confidencialidad en relación con las solicitudes recibidas (así como con cualquier tipo de petición de información previa que pueda recibir de las personas trabajadoras potencialmente interesadas), a efectos de garantizar que todas y cada una de las personas trabajadoras de la Empresa puedan tomar una decisión con plena libertad, tanto en sentido positivo como negativo, sabiendo que su solicitud será tratada de forma confidencial, informando de esta solicitud solamente a las personas necesarias para la toma de decisión sobre la posible aceptación de la solicitud y a la Comisión de Seguimiento.

## 2.2 CONDICIONES ECONÓMICAS

Las condiciones económicas aplicables a la extinción contractual de las personas que hayan decidido adscribirse voluntariamente al despido colectivo y cuyas solicitudes sean aceptadas serán las establecidas en la cláusula 3, dependiendo de las circunstancias personales de la persona en cuestión.

## 3. EXTINCIONES CONTRACTUALES DE LAS PERSONAS AFECTADAS

### 3.1 CONDICIONES ECONÓMICAS

Las personas trabajadoras cuyos contratos deban extinguirse tendrán derecho a percibir la suma de las siguientes cantidades:

1. **Indemnización básica** equivalente a 31 días de salario regulador por año de servicio, con un límite de 23 mensualidades.

El **salario regulador** de esta indemnización incluirá las siguientes partidas:

- La retribución dineraria fija bruta que viniera percibiendo la persona trabajadora en el momento de la extinción de su contrato, en cómputo anual. A tal efecto se considerarán también los importes de retribución dineraria fija bruta que se destinen por la persona trabajadora a la retribución flexible.
- Salario variable (bonus) efectivamente percibido en los 12 meses anteriores a la fecha de la extinción del contrato.
- Importe correspondiente a la aportación empresarial por jubilación al plan de previsión social empresarial percibido en los 12 meses anteriores a la fecha de extinción del contrato. En aras de la claridad, el salario regulador no incluirá los importes correspondientes al seguro de vida (riesgos de fallecimiento e incapacidad), seguro de salud u otros beneficios en especie.

2. **Lineales por tiempo de servicio en el Grupo Haya** en las cantidades siguientes:

Tiempo de servicio en el Grupo Haya en el momento de extinción del contrato de trabajo	Lineal por antigüedad
De 0 a 3 años menos un día	3.000 euros
De 3 a 5 años menos un día	5.000 euros

Tiempo de servicio en el Grupo Haya en el momento de extinción del contrato de trabajo	Lineal por antigüedad
De 5 a 8 años menos un día	8.000 euros
8 años o más	11.000 euros

Para la determinación del lineal por antigüedad correspondiente se tendrá en cuenta la fecha de incorporación de la persona al Grupo Haya.

### 3.2 CONDICIONES ECONÓMICAS ADICIONALES EN FUNCIÓN DE LA EDAD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Las personas trabajadoras cuyos contratos deban extinguirse tendrán las siguientes condiciones adicionales en función de sus concretas circunstancias y atendiendo a sus especiales dificultades de empleabilidad:

1. Prima especial de empleabilidad para personas trabajadoras de entre 50 y 54 años (ambos inclusive): las personas trabajadoras que a la fecha de extinción de sus contratos de trabajo tengan entre 50 y 54 años (ambos inclusive), percibirán un pago único de 13.000 euros brutos en concepto de prima especial de empleabilidad.
2. Prima especial de empleabilidad para personas trabajadoras de 55 años o más: las personas trabajadoras que a la fecha de extinción de sus contratos de trabajo tengan 55 años o más, percibirán un pago anual de 1.200 euros brutos por cada año completo que les reste hasta el día que cumplan 63 años en concepto de prima de especial empleabilidad.
3. Convenio especial con la Seguridad Social para personas trabajadoras de 55 años o más: la Empresa abonará el importe de las cuotas del correspondiente convenio especial con la Seguridad Social hasta la fecha en la que las personas trabajadoras de 55 años o más a la fecha de extinción de sus contratos de trabajo alcancen los 63 años de edad de conformidad con lo previsto en el artículo 51.9 del ET y en la Disposición Adicional 13ª del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

### 3.3 SUJECCIÓN A NORMATIVA FISCAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Los importes brutos a recibir por la extinción del contrato según todos los elementos reflejados en el presente Acuerdo estarán sujetos a las retenciones fiscales y de Seguridad Social que, en su caso, correspondan conforme a la normativa de IRPF y de Seguridad Social en vigor a la fecha de la efectiva extinción de cada contrato de trabajo.

### 4. COMPROMISOS ADICIONALES

La Empresa asume los siguientes compromisos adicionales en relación con:

1. Compromiso de aplicación de las condiciones del despido colectivo: la Empresa se compromete a que cualquier persona trabajadora que se vea afectada por un despido objetivo al amparo del artículo 52.c) del ET antes del 31 de enero de 2023 tendrá derecho a percibir, como mínimo, las mismas cuantías indemnizatorias establecidas en el apartado 3 del presente Acuerdo.

A efectos aclaratorios, se indica que: (i) otras condiciones pactadas en el presente Acuerdo distintas a las mencionadas no serán en ningún caso de aplicación; y (ii) que las cantidades percibidas en virtud del presente Acuerdo por la persona trabajadora que se vea afectada por la presente cláusula sustituirán y absorberán a cualesquiera otras que le pudieran corresponder a esta por la extinción de su contrato de trabajo.

2. Preferencia de contratación en Haya de las personas afectadas para el caso de nuevos contratos: la Empresa se compromete a que si se dan las siguientes condiciones: (i) que la Empresa firme ofertas vinculantes antes del 31 de diciembre de 2022 por nuevos contratos con clientes; (ii) que como consecuencia de ello sea necesario contratar a personal de manera externa (es decir, no por cobertura interna); y (iii) que el contrato con el cliente finalmente se firme; en tal caso las personas trabajadoras que hayan visto su contrato de trabajo extinguido podrán participar en el proceso de selección de manera preferente a cualquier candidato o candidata externo o externa por un periodo de 15 días.

Todas las personas trabajadoras que estén interesadas en ser ofrecidas la posibilidad de participar en los procesos que puedan iniciarse deberán dirigir un correo electrónico a [rrhh@haya.es](mailto:rrhh@haya.es) en el plazo de cinco días hábiles siguientes a la terminación de su contrato de trabajo proporcionando un correo electrónico y teléfono de contacto a estos efectos.

No obstante y a efectos aclaratorios, se ha de tener en cuenta que: (i) la bolsa de empleo no da derecho a recibir una oferta de trabajo, sino únicamente a participar en el proceso de selección correspondiente con prioridad a otros posibles candidatos o candidatas externos o externas; y (ii) la potencial nueva contratación que pueda realizarse dará lugar a un nuevo contrato de trabajo, bajo las condiciones que pacten las partes en ese momento y, por ello, sin el reconocimiento de antigüedad previa o de cualquier otra condición que la persona trabajadora pudiera haber venido disfrutando con anterioridad.

3. Percepción de retribución variable de personas adscritas al modelo comercial de retribución variable: la Empresa se compromete a que, de manera excepcional y como condición exclusiva de este proceso de Regulación de Empleo, abonará a las personas del área comercial cuyos contratos de trabajo se vean extinguidos antes de finalizar el trimestre correspondiente, la parte proporcional de la retribución variable que hayan podido devengar en dicho trimestre hasta la fecha de efectos de la extinción de su contrato.
4. Preferencia de trabajo a distancia: en caso de cierre de uno o varios centros de trabajo durante el año 2022, las personas trabajadoras que permanezcan en la Empresa y estuvieran adscritas a alguno de dichos centros, podrán optar por prestar servicios a distancia, previo acuerdo con la Empresa y en los términos establecidos en dicho acuerdo y en la normativa y políticas vigentes en cada momento.

## **5. PROGRAMA DE RECOLOCACIÓN EXTERNA**

El programa de recolocación externa finalmente acordado es el mismo que inicialmente se adjuntó a la comunicación de inicio del periodo de consultas, con la empresa LHH, sobre el que las partes acuerdan establecer una duración inicial de 6 meses y una garantía de recolocación del 85% de las personas trabajadoras afectadas por el despido colectivo. Si una vez cumplidos los 6 meses de duración del plan hubiera personas trabajadoras que no se hubieran podido recolocar y estuvieran interesadas, el programa de recolocación externa se extenderá hasta un máximo de 3 meses adicionales para ese colectivo.

## **6. SEGURO DE SALUD Y OTROS**

Las personas afectadas por el despido colectivo podrán seguir disfrutando del seguro de salud hasta el 31 de diciembre de 2022, en las mismas condiciones y con los mismos beneficiarios que tuviera hasta la fecha de la extinción de su contrato de trabajo.

Igualmente, la Empresa se compromete a mantener hasta el 31 de diciembre de 2022 el Plan Familia de la Fundación Adecco del que estén siendo beneficiarias las personas afectadas.

## **7. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

Las partes crean en este acto una Comisión de Seguimiento del despido colectivo, de carácter paritario, compuesta por 5 representantes de las secciones sindicales firmantes del presente acuerdo y por los representantes de la Empresa. En concreto, formarán parte de la Comisión de Seguimiento 3 representantes de CCOO, 2 representantes de UGT y 3 representantes de la Empresa.

Asimismo, la Empresa facilitará cuanta documentación estime oportuna a la representación legal de las personas trabajadoras para el ejercicio del cumplimiento y vigilancia del presente Acuerdo.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento serán:

1. Vigilar y hacer cumplir correctamente el presente Acuerdo.
2. Cualesquiera otras funciones que se citen en este Acuerdo.

Las reuniones se convocarán sin formalidades siempre que conste la notificación de la misma. La Comisión de Seguimiento perderá vigencia el 30 de septiembre de 2022.

## **8. COMUNICACIÓN DEL ACUERDO A LA AUTORIDAD LABORAL**

Las partes acuerdan dar traslado del presente Acuerdo a la Autoridad Laboral, de conformidad con este Acuerdo y lo dispuesto en el artículo 51 del ET y en el artículo 12 del RD 1483/2012, con las consecuencias, fechas, términos y condiciones establecidos en el mismo.

Y en prueba de conformidad, las partes firman el presente en el lugar y fecha arriba indicada.

**Comisión Representativa**

**CCOO – UGT**

**EMPRESA**