

**ACUERDO
PLAN DE EMPLEO
MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO**

I. La Dirección de la Empresa ha trasladado a la R.L.T. la necesidad de acometer un proceso de readecuación de la plantilla, en aras a adecuar la organización para una mejor eficiencia y competitividad. Este proceso se llevará a cabo a través de un Plan de readaptación del empleo y prejubilaciones.

II. El Plan en su conjunto y la aplicación de las medidas que contiene, extienden su ámbito de aplicación a 165 contratos de trabajo, como máximo.

III. La eficacia del Plan de readecuación exige la designación de los trabajadores afectados, de tal forma que cumplan alguno de los criterios objetivos expuestos por la Dirección y que se relacionan en el presente Acuerdo:

- Duplicidad del puesto.
- Coste de eficacia insuficiente.
- Capacitación profesional obsoleta.
- Capacidad de polivalencia funcional.
- Posibilidad de amortización directa del puesto.

El orden de exposición de estos criterios no representa ni exige orden de priorización del excedente, y tienen carácter enunciativo y no excluyente.

**ACUERDO
PLAN DE EMPLEO
MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO**

IV. Con el fin de cumplir un principio de mejor tratamiento social, desde la perspectiva colectiva del Plan, ambas partes consideran conveniente, y así lo acuerdan, desarrollar la aplicación del Plan en un período de tiempo que se extiende hasta el 31 de diciembre de 2010.

El cumplimiento de lo expuesto en los párrafos anteriores, permite definir en el momento actual 117 afectaciones, considerando en todo lo que sigue como fecha inicial de aplicación, el 30 de abril de 2008.

Durante el periodo de vigencia de este Acuerdo, la Empresa se compromete a no aplicar las medidas establecidas en el Art. 51 del E.T. a trabajadores no incluidos en él, salvo por circunstancias excepcionales.

V. Este Plan respetará lo recogido en el E.T. en todo lo referente a la protección especial ante el despido objetivo e improcedente, inherente a ciertos colectivos o situaciones: maternidad, embarazo, lactancia, reducción de jornada por guarda legal, R.L.T., etc., adquirida antes de la fecha del presente Acuerdo, y en tanto se permanezca en dichas situaciones protegidas.

VI. Asimismo, en cumplimiento del principio y orientación social del presente Acuerdo, ambas partes convienen en establecer como porcentajes de referencia, una proporción del orden de 60/40 entre medidas, genéricamente calificables como "*prejubilaciones*" y restantes medidas extintivas de contratos, respectivamente. Estos porcentajes de referencia, se proyectarán respecto del ámbito y extensión de aplicación del Acuerdo, a los que se ha hecho referencia anteriormente.

**ACUERDO
PLAN DE EMPLEO
MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO**

VII. Finalmente, ambas partes acuerdan realizar cuantas acciones y colaboraciones mutuas fueren necesarias para que, con respeto de la legalidad vigente y sin que pueda determinar un aumento de costes o gravámenes para la Empresa, se utilicen los instrumentos jurídicos que permitan el mejor tratamiento fiscal de aplicación a las compensaciones que se especifican para las distintas medidas contenidas en el Plan.

VIII. En caso de nulidad, o si se dieran resistencias individuales, rechazos o no adhesiones a las medidas de solución ofertadas en base al presente Plan (excluyendo a las mencionadas en el punto V), que dejaran sin resolver un mínimo de un 10% del excedente definido en cada una de las fases de aplicación del mismo, las medidas contenidas en el Plan quedarán sin efecto y la Empresa podrá tramitar los expedientes administrativos y/o modalidades extintivas del contrato de trabajo, que legalmente procedan.

**ACUERDO
PLAN DE EMPLEO
MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO**

Medidas de Solución

Definiciones:

● **Salario:**

A efectos de los cálculos establecidos en el presente Acuerdo, y respecto de cualquiera de las medidas contempladas en el mismo, se entenderá por Salario Bruto Anual o Salario Pensionable a la suma de los conceptos salariales fijos más los conceptos salariales variables, que estén sujetos a tributación, excepto horas extraordinarias, pluses de nocturnidad, pluses de turnicidad, trabajos en festivos, prestaciones o beneficios sociales u otros de naturaleza análoga.

Para su determinación se tomará como referencia los Salarios percibidos los doce meses anteriores a la aplicación de la medida correspondiente.

● **Sistema de Jubilación:**

El sistema consistirá en complementar, con cargo a la Empresa, las prestaciones públicas (desempleo, subsidio - en su caso -) hasta alcanzar el porcentaje de salario pensionable actual que le corresponda (ver siguiente punto), durante el periodo de tiempo necesario hasta que el trabajador afectado pueda acceder a la pensión de jubilación del Régimen General de la Seguridad Social, con derecho a percibir el 100% de la prestación. Es decir, su base de cotización será actualizada anualmente conforme a lo establecido por la Seguridad Social para este concepto.

**ACUERDO
PLAN DE EMPLEO
MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO**

● **Porcentaje de salario pensionable:**

Será inversamente proporcional al salario, con los siguientes límites:

- Para salarios brutos anuales inferiores a 30.000€85%
- Para salarios brutos anuales superiores a 60.000€78%

Primera.- Acceso Directo al Sistema de Jubilación

Esta medida se aplica con carácter exclusivo a los trabajadores integrados en la relación de excedentes inicialmente designados, de forma diferenciada respecto de dos colectivos:

- Mayores de 62 años: los trabajadores con 62 años y más de edad a la fecha de aplicación.

Dichos trabajadores podrán optar por:

- a) Acogerse al Sistema de Acceso a la Jubilación con el porcentaje de salario pensionable que le corresponda.

- b) Percibir una indemnización, a tanto alzado y por una sola vez, por importe de 2 mensualidades del salario actual, por cada año que le falte al trabajador para cumplir los 65 años de edad.

**ACUERDO
PLAN DE EMPLEO
MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO**

- Mayores de 59 años y menores de 62 años a la fecha de aplicación.

Dichos trabajadores podrán optar por:

- a) Acogerse al Sistema de Acceso a la Jubilación con el porcentaje de salario pensionable que le corresponda.
- b) Optar por percibir, por una sola vez y a tanto alzado, el importe correspondiente al coste para la Empresa, resultante de aplicar el sistema antes propuesto, y considerando que el trabajador tiene 59 años cumplidos a la fecha de aplicación de la medida, descontando el montante correspondiente al Convenio Especial:

- 1°. En caso de tener al menos 20 años de antigüedad en la empresa, para el cálculo del salario pensionable se aplicará un 75% fijo.
- 2°. En caso de no tener cumplidos 20 años de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a percibir la indemnización resultante de la aplicación del módulo de 20 días de salario bruto anual, por año de prestación de servicios, con el tope máximo de 12 mensualidades.

Segunda.- Compromiso de Acceso al Sistema.

Esta medida se aplicará a los trabajadores que, estando integrados en la relación de excedentes inicialmente designados, tengan 57 y 58 años a la fecha de aplicación.

**ACUERDO
PLAN DE EMPLEO
MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO**

Estos trabajadores podrán optar por:

- a) Permanecer en alta y trabajando, comprometiendo de forma irreversible, que al cumplir 59 años de edad estarán afectados, con carácter forzoso, al Acceso Directo al Sistema de Jubilación, expuesto en la medida anterior, efectuándose el cálculo correspondiente en el momento de aplicación de la medida.

- b) Optar por percibir, por una sola vez y a tanto alzado, el importe correspondiente al coste para la Empresa, resultante de aplicar el sistema antes propuesto, para la modalidad recogida en Primera, Mayores de 59 años y menores de 62 años, b, 1º y 2º, considerando que el trabajador tiene 59 años cumplidos a la fecha de aplicación de la medida. Esta situación la denominamos "*situación de asimilación al Sistema*".

Tercera.- Situación de Asimilación al Sistema

Los trabajadores con 55 y 56 años cumplidos a la fecha de aplicación podrán optar, como alternativa a la Baja Indemnizada Directa, por acogerse a la presente medida, consistente en percibir el importe correspondiente al coste con cargo a la Empresa, resultante de aplicar el sistema de acceso a la jubilación, considerando que el trabajador tiene 59 años cumplidos a la fecha de aplicación de la medida. En este caso, la Empresa, sin que ello implique aumento de costes o cargas para la misma, colaborará con el trabajador para la consecución de un Plan de Rentas.

**ACUERDO
PLAN DE EMPLEO
MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO**

Cuarta.- Recolocación Diferida.

Los trabajadores integrados en la relación de excedente inicialmente designado, que no cumplan los requisitos de edad para acogerse a las medidas anteriores, podrán acogerse a la presente medida, como alternativa a la Baja Indemnizada Directa (Quinta).

Los trabajadores acogidos a esta medida, extinguirán su contrato de trabajo percibiendo, en el momento de la extinción, una indemnización equivalente al 40% de la cuantía que le correspondería por aplicación de la Baja Indemnizada Directa.

En el término máximo de 3 años y 1 día, recibirán una oferta de empleo en condiciones similares, equivalente en categoría y salario a su puesto actual, mediante contrato por tiempo indefinido y sin sometimiento a periodo de prueba.

Durante la situación de espera a la recolocación, el trabajador tendrá derecho a percibir, con cargo a la Empresa, un complemento de la prestación de desempleo, equivalente al 15% de la prestación de desempleo que legal e individualmente le corresponda.

Si durante la situación de espera a la recolocación, el trabajador renuncia a su derecho a la recolocación, tendrá derecho a percibir la diferencia entre el importe de la indemnización inicialmente percibida, y el que le habría correspondido por Baja Indemnizada Directa.

**ACUERDO
PLAN DE EMPLEO
MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO**

Si ofertada la recolocación, el trabajador la rechazara, tendrá derecho a percibir la diferencia entre el importe de la indemnización, inicialmente percibida, y el importe correspondiente a la Baja Indemnizada Alternativa (Sexta), menos el importe de las compensaciones que hubiera percibido, con cargo a la Empresa, durante la situación de espera a la recolocación.

Si ofertada la recolocación el trabajador la acepta, tendrá derecho a percibir, por una sola vez, el importe correspondiente a la diferencia que pudiera existir entre el salario actual y el que le sea ofertado en el nuevo puesto, correspondiente a un año y medio.

Los trabajadores que opten por acogerse a la presente medida, vendrán obligados a seguir, con aprovechamiento los programas o cursos de formación que se le asignen. Cumplida ésta condición por el trabajador, gozará de preferencia para ocupar el puesto de trabajo que pueda generarse y que corresponda al perfil profesional de la formación asignada.

La movilidad geográfica que pueda afectar al puesto de trabajo ofertado de recolocación, no tendrá carácter forzoso. En éste supuesto, la compensación económica por la movilidad geográfica será objeto de acuerdo individual empresa/trabajador.

Los excedentes con edad comprendida entre los 50 y 54 años cumplidos que opten por esta medida tendrán un tratamiento preferencial.

**ACUERDO
PLAN DE EMPLEO
MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO**

Quinta.- Baja Indemnizada Directa.

Los trabajadores afectados por esta medida tendrán derecho a percibir las indemnizaciones calculadas de acuerdo con el siguiente régimen:

1. Indemnización Mínima Garantizada.

El importe de la indemnización mínima garantizada será el correspondiente a la aplicación del módulo de 26 días de salario bruto anual por año de prestación de servicios, con el tope de 24 mensualidades.

2. En el supuesto de que el importe de la indemnización mínima garantizada, por aplicación del módulo de 26 días de salario bruto anual por año de prestación de servicios, con el tope de 24 mensualidades, no supere el importe total de 150.000€, la indemnización a percibir será la resultante de aplicar los siguientes Factores:

FACTOR A:

20 días de salario bruto anual por año de prestación de servicios en la empresa.

FACTOR B:

Inversamente proporcional al salario, de acuerdo con una escala inversamente proporcional con los siguientes límites:

**ACUERDO
PLAN DE EMPLEO
MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO**

Para salarios brutos anuales inferiores a 30.000€.....9 días
Para salarios superiores a 60.000€5 días

FACTOR C

Directamente proporcional a la edad, de acuerdo con una escala directamente proporcional, con los siguientes límites:

Menor de 35 años5 días
Mayor de 45 años9 días

FACTOR D: prima especial.

Inversamente proporcional al salario, de acuerdo con una escala inversamente proporcional, con los siguientes límites:

Para salarios brutos anuales inferiores a 30.000€.....14.000€
Para salarios brutos anuales superiores a 60.000€1.000€

3. Para aquellos supuestos en los que resulte de aplicación los anteriores factores (Quinta. 2), la indemnización resultante de la suma de los factores A, B, C y D, no podrá superar, en ningún caso 55 días de salario bruto anual por año de prestación de servicios en la empresa, ni el importe correspondiente a 24 mensualidades.

Sexta.- Baja Indemnizada Alternativa.

En función de la fecha de oferta de recolocación, el importe correspondiente a la Baja Indemnizada Alternativa, será:

- o Antes de transcurrido un año: el resultante de aplicar la indemnización mínima garantizada en la Cláusula Quinta.1 con los topes establecidos en

**ACUERDO
PLAN DE EMPLEO
MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO**

dicho párrafo.

- Transcurrido un año: el resultante de aplicar una penalización del 10% sobre la Baja Indemnizada Directa.

**ACUERDO
PLAN DE EMPLEO
MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO**

Comisión de Seguimiento

Se constituirá una Comisión de Seguimiento de naturaleza mixta y paritaria compuesta por 5 miembros de la R.L.T., proporcional a la representación sindical estatal, e igual número de miembros en representación de la Dirección.

La Comisión de Seguimiento tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

1. Dar seguimiento a este acuerdo y velar por el cumplimiento de su contenido hasta que finalice la vigencia del mismo.
2. Comprobar si las causas que se argumentan para que un trabajador haya sido declarado como excedente se ajustan a los criterios objetivos marcados por la Dirección.
3. Al menos un miembro de la Comisión perteneciente a la R.L.T. estará presente en la comunicación a los afectados de su inclusión en el Plan, salvo rechazo del interesado.
4. Todas aquellas que se acuerden por la Comisión en el Reglamento que las regule.

Madrid, a 10 de abril de 2008