

EFE
PLAN DE MEDIDAS

I. INTRODUCCION Y PLANTEAMIENTO GENERAL

Partiendo de la exposición de la situación actual de la empresa, en orden a la viabilidad y continuidad del Proyecto Empresarial, exige adoptar una decisión que, de forma inmediata sitúe los costes socio-laborales en el nivel soportable y sostenible por el Proyecto Empresarial de Viabilidad.

Para cumplir dicho objetivo necesario, imprescindible e inevitable, se plantea una doble alternativa.

La decisión para adoptar una u otra de las alternativas que se exponen a continuación, constituye un elemento esencial del ACUERDO que pueda alcanzarse con la representación social legalmente legitimada.

Para posibilitar el citado Acuerdo y dar cumplimiento a las exigencias de urgencia e inmediatez, referidas en el párrafo primero, se establece un proceso de diálogo y negociación formal y previo a la decisión definitiva a adoptar por la empresa respecto de las dos alternativas antes citadas.

La duración máxima del citado proceso será de 6 días hábiles, finalizando el día 20 de junio de 2012. De las reuniones de dicho proceso se levantará el correspondiente Acta.

En el supuesto de que al término del 6º día, se alcanzara un Acuerdo suficiente sobre la Segunda Propuesta Alternativa, dicho Acuerdo incorporará la consideración de éste proceso de negociación previo, como integrante del Periodo de Consultas.

Asimismo, se definirán las materias de “consenso” o “discrepancia”, a efectos de dar continuidad al procedimiento en las condiciones que cada una de las partes considere oportunas, dentro de las permitidas por la legislación vigente.

II. PROPUESTAS ALTERNATIVAS

A. Primera Propuesta Alternativa

Proceder a la tramitación de un Expediente de Despidos Colectivos con la pretensión de extinguir, hasta un máximo de 275 contratos de Trabajo, aplicando el módulo indemnizatorio de 20 días de salario bruto anual, por año de prestación de servicios en la empresa, con el tope máximo del importe correspondiente a 12 mensualidades.

Con la aplicación de esta primera propuesta se obtendría una reducción porcentual del 27,6% de los costes de personal.

B. Segunda Propuesta Alternativa para alcanzar el 27,6% mediante Medidas Combinadas.

Como alternativa a las extinciones de contratos de trabajo de carácter forzoso, en el volumen y condiciones a las que se ha hecho referencia en el epígrafe A anterior (Primera Alternativa), se plantea una serie de medidas Combinadas, sometidas al siguiente régimen de aplicación:

1. Acceso Directo a un Sistema de Jubilación

Para la adscripción a la presente medida será necesario el cumplimiento por el trabajador de los siguientes requisitos:

- Tener cubiertos los periodos de carencia y cotización exigibles por la legislación aplicable al Régimen General de Seguridad Social (periodos de carencia; periodos de cotización, etc.); para acceder a la jubilación a los 64 años de edad.
- Tener cumplidos 60 años de edad a 31 de julio de 2012.
- Tener una antigüedad en la empresa mínima de 15 años.
- Los trabajadores con 64 o más años a 31 de diciembre de 2012 su afectación a la medida exclusivamente de jubilación tendrá carácter voluntario.

Los trabajadores adscritos a la presente medida podrán optar por una de las siguientes alternativas:

a) Plan de acceso a la Jubilación.

El trabajador extinguirá su contrato con derecho a percibir los complementos con cargo a la Empresa sobre la prestación pública de desempleo, así como de subsidio, para garantizarle una cuantía mensual equivalente al 90% de la pensión a la que tendría derecho si el afectado tuviera 65 años cumplidos a la fecha de aplicación de la medida. Esta cuantía tendrá la consideración de “percepción garantizada”.

La cantidad mensual a abonar por la empresa durante los primeros 24 meses desde la extinción complementará la prestación contributiva de desempleo a

abonar por el Servicio Público de Empleo Estatal, por lo que el trabajador está obligado a solicitarla en el plazo de los 15 días hábiles siguientes a la extinción del contrato, previa entrega por la empresa de la documentación legalmente exigida. La extinción, suspensión o modificación de la percepción de la prestación de desempleo por causas imputables al trabajador no afectará a los compromisos asumidos por la empresa, que no se modificarán por tales circunstancias.

Una vez finalizada la percepción de la prestación por desempleo, es obligación del empleado solicitar, dentro del plazo legal conferido para ello, el correspondiente subsidio de desempleo, el cual será complementado por la empresa en los términos anteriormente establecidos.

Asimismo, el trabajador se obliga a suscribir el Convenio Especial con 1a Seguridad Social en el plazo reglamentariamente previsto de los noventa días siguientes al de la fecha de finalización de 1a prestación, ante la Tesorería General de la Seguridad Social, para 1a cobertura de las contingencias de invalidez permanente, y muerte y supervivencia por enfermedad común, accidente no laboral, jubilación y asistencia sanitaria, con eficacia desde el día siguiente al del cese en la percepción de la prestación contributiva por desempleo.

El deber de cotizar durante la vigencia del Convenio Especial, obligatoria desde 1a fecha de efectos del mismo, recae asimismo sobre el propio empleado.

La empresa abonará al trabajador mensualmente la cuantía necesaria para el abono del 100% de dicho convenio especial de cotización.

La base de cotización que elegirá será la máxima de las permitidas por la normativa reguladora del Convenio Especial, y se actualizará mediante la oportuna solicitud en plazo cuando se produzcan modificaciones en las bases mínimas del Sistema de Seguridad Social. A requerimiento de la empresa, y en todo caso coincidiendo con las actualizaciones de las bases de cotización, así como en el supuesto de extinción del Convenio Especial, el empleado presentará el Convenio suscrito y los justificantes correspondientes al pago de cuotas.

El trabajador acogido a esta medida se obliga y compromete a materializar o solicitar su jubilación (de forma anticipada) en el Régimen General de la Seguridad Social, desde el día primero del año en que el trabajador pueda adquirir el derecho a la pensión de jubilación de un importe similar o aproximado al de la “renta garantizada”, según el párrafo precedente. Y, en todo caso, a los 4 años desde el acogimiento por el trabajador a la medida.

b. Extinguir su contrato de trabajo con derecho a percibir en concepto de indemnización a tanto alzado y por una sola vez, la cuantía equivalente al importe neto correspondiente a la prima de aseguramiento del compromiso establecido en el párrafo anterior, o, en todo caso, el importe equivalente a la indemnización establecida en el Art. 51.8 del ET, es decir, la cantidad resultante de aplicar el módulo de 20 días de salario bruto anual por año de prestación de servicios en la Empresa, con el tope máximo de 12 mensualidades.

En cualquier caso, los trabajadores adscritos a la presente medida se obligan a no realizar conductas que puedan poner en riesgo o impedir su acceso y/o percepción a las prestaciones públicas de desempleo y/o jubilación, en los términos establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social. La pérdida de prestaciones públicas (desempleo y/o jubilación) que no derive del estricto cumplimiento de las obligaciones establecidas en el presente documento, no determinarán aumento de cargas o gravámenes para la empresa, más allá del importe de los complementos establecidos con cargo a la misma.

c. En coherencia con los objetivos que persigue el presente documento, la empresa, podrá excepcionalizar, con carácter temporal, retrasando el momento de aplicación de la presente medida, por razones organizativas productivas o de racionalidad empresarial, que así lo aconsejen y se orienten al cumplimiento de los objetivos a los que acabamos de referirnos.

2. Compromiso de Acceso al Sistema.

Como fórmula de garantía sobre el empleo y de responsabilidad social corporativa, con idéntica configuración, régimen jurídico, elementos, requisitos y compensaciones, establecidos con respecto a la medida de Acceso Directo a un Sistema de Jubilación, se afectarán a la presente medida, aquellos empleados que tengan 57 años cumplidos a la mencionada fecha de adscripción de 31 de julio de 2012.

Dichos empleados, comprometerán que, a la fecha en que cumplan 60 años de edad, estarán afectados a la medida de Acceso al Sistema de Jubilación.

Dicho compromiso tendrá carácter irrevocable.

El acogimiento a la presente medida garantizará que el trabajador no se verá afectado por ninguna de las medidas extintivas del contrato contenidas en el presente documento, durante el periodo que se extienda desde el acogimiento, hasta la aplicación de la medida de Acceso Directo al sistema de Jubilación.

Como garantía de estabilidad, los trabajadores incluidos en la presente medida, en caso de verse afectados por cualquier medida que suponga una reducción de su retribución mensual, mantendrán, en todo caso, su base máxima de cotización

en el momento de acceder a la medida, todo ello con el objeto de no afectar los importes de sus futuras prestaciones de jubilación.

En coherencia con los objetivos y principios que inspiran el presente documento, con especial referencia al de protección del empleo, la Empresa podrá excepcionalizar, con carácter temporal, adelantando la fecha de aplicación de la presente medida en un año, siempre que tal adelantamiento procure una oferta de empleo alternativo respecto de un Excedente Técnico Originario, y no se perturben los parámetros de productividad, coste, y prestación de trabajo eficaz.

3. **Recolocación Diferida.**

1. La Empresa determina un número máximo de 85 puestos de trabajo de afectación a la presente medida.

Asimismo, determina el listado nominal de afectados.

2. El trabajador, en el momento de acogimiento a la medida de Recolocación Diferida, acuerda con la empresa, como medida transaccional por el empleo, la extinción del contrato de trabajo, percibiendo una indemnización resultante de la aplicación del modulo de 10 días de salario por año de prestación de servicios, con el tope máximo de 6 mensualidades. Dicha indemnización tendrá la naturaleza de “Depósito de Garantía Recolocadora”.
3. La Empresa se compromete a ofertar, en el plazo máximo de dos años, una oferta de recolocación sometida al siguiente Régimen Jurídico y de Compensaciones:
 - A. El trabajador, adscrito a la medida, se incorporará a la situación de desempleo con derecho a percibir las prestaciones que legalmente correspondan.
 - B. El trabajador afectado quedará sometido al siguiente Régimen:
 - Obligación del trabajador de seguir los cursos de formación y reciclaje que se le asignen.
 - En el término máximo de 2 años, el trabajador recibirá, una oferta de recolocación.
 - C. En el supuesto de que el trabajador decida extinguir, con carácter definitivo, su vínculo laboral con la Empresa, antes de recibir la oferta recolocadora, tendrá derecho a hacer suya la cuantía percibida en concepto de “Depósito de Garantía Recolocadora” y percibir la diferencia existente entre la cuantía inicialmente percibida por el concepto de “Depósito de Garantía

Recolocadora” y la resultante de la aplicación del módulo de 20 días de salario bruto anual por año de prestación de servicios en la empresa con el tope de 12 mensualidades.

- De la cantidad resultante en el párrafo anterior, se deducirán los costes o gravámenes que la empresa hubiera abonado, a su cargo, durante el tiempo que medie entre la fecha de aplicación de la medida y la fecha en la que el trabajador manifieste su decisión de extinguir, con carácter definitivo, cualquier vínculo laboral con la empresa que pudiera existir.

D. En el supuesto de que, ofertada la recolocación el trabajador rechace dicha oferta, el trabajador tendrá derecho a hacer suya, con carácter definitivo, la indemnización inicialmente percibida en concepto de “Garantía Recolocadora”, más el importe correspondiente a 2 mensualidades del salario bruto anual computado a la fecha de aplicación inicial de la medida.

E. La oferta recolocadora que constituirá una nueva contratación definirá el puesto de trabajo, que deberá guardar correspondencia con la formación que le fue designada en el momento inicial de aplicación de la medida, con reconocimiento de su antigüedad de origen, a efecto de cálculo de indemnización derivada de una posible y futura extinción del nuevo contrato.

Las restantes condiciones de trabajo y retributivas se corresponderán con las que existan en la empresa, para el puesto ofertado, en el momento de materializarse la nueva contratación.

F. Si, como consecuencia de la limitación a dos años, para el cumplimiento del compromiso de “oferta recolocadora”, no se hubieran generado vacantes suficientes derivadas de la aplicación de la medida “Compromiso de Acceso al Sistema de Jubilación”, la empresa podrá optar por:

- Ofertar la recolocación a dichos trabajadores, procediendo a designar a otros en igual número, afectándoles a la misma medida de “Recolocación Diferida”, por un periodo máximo de 1 año.

- Extender el cumplimiento de la obligación recolocadora por un nuevo plazo máximo de 1 año, obligándose, en este caso, a complementar las prestaciones públicas a que tuviere derecho el trabajador afectado, hasta el importe correspondiente a la última prestación de desempleo realmente percibida.

En ambas opciones la aplicación, con carácter colectivo o individual, se efectuará con respeto a los principios de no discriminación e igual de trato entre hombres y mujeres.

4. Eliminación de la contratación Temporal

La empresa procederá a dar por finalizados todos aquellos contratos temporales que por ley no esté obligado a mantener, mediante la aplicación de el importe equivalente a la indemnización establecida en el Art. 51.8 del ET, es decir, la cantidad resultante de aplicar el módulo de 20 días de salario bruto anual por año de prestación de servicios en la Empresa, con el tope máximo de 12 mensualidades.

5. Reducción Salarial

- 1.1 Con la aplicación de las medidas “Acceso Directo”, “Compromiso de Acceso” y “Recolocación Diferida” y “Eliminación de Contratos Temporales” y con el efecto que puedan producir las reclasificaciones necesarias derivadas de las bajas que se produzcan, el porcentaje de referencia para la reducción salarial, extendida a todos los empleados, ha quedado fijado en 19% de la masa salarial actual.

- 1.2 La empresa definirá, mediante listado individualizado los empleados que en virtud del rango o puesto de trabajo que ocupan o función que desempeñan, estarán afectados, con carácter forzoso a la medida de “Reducción Salarial” en el porcentaje que resulte con carácter definitivo para la generalidad de la plantilla que no se haya acogido a medidas de carácter voluntario.

La citada designación se efectuará con criterios de racionalidad empresarial, objetivos y no discriminatorios.

Los empleados citados, podrán rechazar la presente medida de modificación sustancial de condiciones, mediante la extinción definitiva de su contrato de trabajo, con derecho a las

indemnizaciones establecidas en la medida de “Bajas Indemnizada Directa”.

- 1.3 Con excepción de los empleados afectados por las medidas de “Acceso Directo a un Sistema de Jubilación”, “Compromiso de Acceso al Sistema”, “Recolocación Diferida” y “Reducción Salarial Forzosa por Rango y Función”, los empleados fijos de plantilla y en situación de activos en la fecha del presente documento, podrán acogerse con carácter voluntario a la medida de “Reducción Salarial” en el mismo porcentaje señalado en el párrafo anterior.
- 1.4 El porcentaje de reducción salarial, establecido como referencia en el párrafo anterior, resultará minorado en la proporción, calculada actuarialmente, y una vez definido el efecto de reducción y amortización del coste salarial, derivado del balance de aplicación por acogimientos voluntarios a las medidas de: “Baja Indemnizada Directa”, “Novación a Empleo Estable”, en su doble modalidad. No se computará para la citada minoración el efecto derivado de la reclasificación que se pudiera producir con motivo de las bajas por acogimiento voluntario.
- 1.5 Efectuado el balance y la determinación definitiva del porcentaje de reducción salarial, la medida de “Reducción Salarial” operará con carácter residual hasta alcanzar, mediante afectaciones a la misma, el nivel máximo de coste de la masa salarial definido como sostenible por el Proyecto de Viabilidad de la Compañía.

6.- Baja Indemnizada Directa

1. Con excepción de las personas afectadas por las medidas de “Acceso Directo”, “Compromiso de Acceso” y “Recolocación Diferida”, los empleados que ostenten la condición de fijos de plantilla por tiempo indefinido y se encuentren de alta y en situación de activo en la empresa, a la fecha del presente documento, podrán acogerse a la presente medida.

Dicho acogimiento tendrá carácter voluntario, exigiendo la manifestación de su voluntad, de forma expresa y por escrito, notificada a la Dirección de Recursos Humanos, en el plazo máximo de 10 días hábiles, computados a partir de la fecha en la que la empresa notifique, de forma colectiva, la oferta y apertura del plazo de acogimiento.

2. La extinción del contrato dará derecho al trabajador a percibir la indemnización resultante de la aplicación del módulo de 30 días de salario bruto anual, por año de prestación de servicios en la empresa, con el tope máximo de 12 mensualidades.

7.- Novación a Empleo Estable

- A. La medida parte de la base de aprovechar todas las opciones que, generando empleo, sin perturbar las necesidades organizativas y de capacitación o perfil profesional, propias de las necesidades derivadas del Nuevo Proyecto empresarial, permitan opciones alternativas de trabajo.
- B. La empresa definirá los colectivos posiblemente afectados a cada una de las dos modalidades que configuran la presente medida, así como el número de posiciones máximas a ofertar en cada una de ellas.
- C. El acogimiento a cada una de las modalidades ofertadas, será de carácter voluntario, exigiéndose la manifestación de voluntad expresa del empleado posiblemente afectado.
- D. Régimen Jurídico. Normas comunes a ambas modalidades.
 - a) Los trabajadores adscritos a la presente medida, extinguirán su contrato de trabajo a tiempo completo, como medida transaccional por el empleo, pasando a ostentar la condición de trabajador con contrato de trabajo a tiempo parcial. El nuevo contrato reconocerá la antigüedad de origen a todos los efectos, incluso indemnizatorios, el grupo profesional y nivel.
 - b) La distribución horaria de la jornada, se fijará, en función de las necesidades de la Empresa, en módulos diarios, semanales, mensuales, trimestrales o semestrales, de forma continuada, dentro de cada módulo, y en régimen de horario diario continuado.
 - c) La empresa ofrecerá, en la medida de sus posibilidades, la opción de que la prestación laboral de la primera modalidad de prestación a tiempo parcial se realice en régimen de teletrabajo.
 - d) Mientras permanezcan en situación de Trabajador a tiempo parcial, les serán de aplicación los posibles futuros incrementos salariales que pudieran establecer los sucesivos Convenios Colectivos de aplicación.
 - e) Una vez reincorporados los trabajadores afectados por la medida de “Recolocación Diferida”, los trabajadores adscritos a la presente medida, tendrán derecho preferente para ocupar las vacantes que

puedan generarse, respecto de puestos de trabajo de su misma categoría y especialidad, en régimen de trabajo a tiempo completo.

- f) **Se establecen dos modalidades de** aplicación de la presente medida, en función de la jornada de trabajo fijada para cada una de ellas.

- **Primera modalidad:**

La jornada de trabajo efectivo anual será la equivalente al 50% de la actualmente establecida, garantizándose una cuantía salarial, con cargo a la empresa, proporcional a dicha jornada, es decir, 50% del salario actual.

Podrán acogerse a esta primera modalidad un máximo de 100 trabajadores.

- **Segunda modalidad:**

La jornada de trabajo efectivo anual será la equivalente al 75% de la actualmente establecida, garantizándose una cuantía salarial, con cargo a la empresa, proporcional a dicha jornada, es decir, 75% del salario actual.

CLAUSULA DE EXCEPCIONALIDAD

La empresa, por razones organizativas, productivas o de racionalidad empresarial, podrá excepcionalizar de la aplicación de cualquiera de las medidas contenidas en el presente Plan, respetando el principio de no discriminación, así como el de tratamiento de igualdad entre hombres y mujeres.

GARANTÍA DE PRIORIDAD DE EMPLEO

Los empleados que manifiesten de forma expresa su voluntad de acogerse a las medidas de “Reducción Salarial” o “Novación a Empleo Estable”, en cualquiera de las modalidades de ésta última, gozarán de preferencia para el mantenimiento del empleo, respecto de la aplicación de medidas extintivas, de carácter colectivo, durante el periodo de tiempo al que se extiende el presente Plan de Viabilidad.