

II- Que en fecha 7 de febrero de 2018 el Comité Intercentros nombró a la comisión representativa de la parte social en el despido colectivo, solicitándole a la Empresa iniciar el período de consultas el 14 de febrero de 2018.

III- Que, en reunión mantenida el día 14 de febrero de 2018, con carácter previo al inicio del período de consultas la parte social rectificó el acta de 7 de febrero de 2018, haciendo constar que la Comisión Negociadora – por lo que se refiere a la Representación de los Trabajadores- estaría integrada por todos los miembros del Comité Intercentros de Retevisión, haciendo constar que éste es el órgano de representación de los trabajadores legitimado para asumir la interlocución en virtud del art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, al haberse inhibido en su favor las Secciones Sindicales con representación mayoritaria en la Empresa.

IV- Que, de conformidad con lo previsto en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, el mismo día 14 de febrero de 2018 la Empresa comunicó a los miembros del Comité Intercentros y a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (expediente nº 10/2018) el inicio del periodo de consultas en procedimiento de despido colectivo por causas técnicas y organizativas para la extinción de 164 contratos de trabajo.

V- Que en fecha 14 de febrero de 2018, coincidiendo con el inicio del período de consultas, se constituyó la Comisión Negociadora del despido colectivo, compareciendo a la misma las partes que constan en las actas levantadas al efecto. En este sentido, los aquí firmantes validan y ratifican todo el proceso de negociación mantenido. Igualmente, la parte social ratifica y valida la composición y actuaciones de los negociadores elegidos por el Comité Intercentros que han ido actuando a lo largo del proceso.

VI- Igualmente, se han mantenido reuniones los días 20, 21 y 27 de febrero de 2018 en el ámbito del período de consultas. En el período referenciado y en las reuniones mantenidas por las partes, habiendo negociado de buena fe, se ha analizado el diagnóstico de la situación descrita por la Empresa. Igualmente, se hizo entrega de la documentación que consta en las actas. En concreto, a lo largo del período de consultas se ha examinado y entregado, entre otra, la siguiente documentación:

- Comunicación de inicio de período de consultas
- Memoria explicativa de las causas con los anexos que constan en la misma.
- Informe técnico.

[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including 'SI', 'CCOO', and 'STC' marks.]

- Plan social y de recolocación externa.

VII- Por parte de la representación de los trabajadores se solicitaron datos e información adicional, que fue facilitada por la Empresa según consta en las actas de las reuniones levantadas al efecto, de forma que aquella obtuvo cumplida respuesta de todas las cuestiones surgidas a lo largo del período de consultas.

VIII- Por último, las partes, a lo largo del período de consultas, han examinado las posibilidades de reducir el alcance del despido colectivo, así como las medidas tendentes a reducir o atenuar sus consecuencias y efectos para los trabajadores afectados. En este sentido y durante las reuniones mantenidas en el período de consultas se han realizado diversas ofertas y contraofertas por ambas partes. Finalmente, las partes manifiestan que se han cumplido con todos los requisitos de forma y negociación a los que se refiere el artículo 51 del TRLET y normativa concordante.

IX- Que, tras las negociaciones mantenidas y expuestas en los ordinales anteriores, en el día de hoy ambas Partes han alcanzado los siguientes acuerdos, teniendo el presente documento la consideración de acuerdo a los efectos de lo dispuesto en el artículo 51 del TRLET.

ACUERDO

PRIMERO. – PRELIMINAR

Las partes dan por concluido **CON ACUERDO** el periodo de consultas iniciado el día 14 de febrero de 2018 por lo que se refiere a la extinción de hasta 149 contratos de trabajo en la empresa Retevisión a ejecutar con anterioridad a 31 de diciembre de 2019. Si las partes en el mes de enero del año 2020 constataran que siguen concurriendo las circunstancias justificativas del despido colectivo podrán, de común acuerdo, ampliar el número máximo de extinciones en 15 bajas adicionales a ejecutar antes del 31 de marzo de 2020.

Las partes acuerdan que las extinciones se aborden en el marco de un Plan Social con la finalidad de que no se produzcan de forma traumática, fundado en la aceptación del trabajador de la extinción de su contrato de trabajo y en el que se prevean diversos instrumentos que tengan en consideración la diferente situación en la que se encuentran en el mercado de trabajo los trabajadores afectados de mayor edad, habida cuenta de las mayores dificultades que tienen para encontrar un nuevo trabajo.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'STC' and 'CCOO']

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'STC', 'CCOO', and 'R']

A tal efecto, las partes acuerdan conjuntamente el Plan Social que se establece a continuación.

SEGUNDO.- PLAN SOCIAL

2.1 PLAN DE RENTAS

2.1.1 Requisitos para la aplicación del Plan de Rentas.

El Plan de Rentas se aplicará a los trabajadores que, voluntariamente, quieran adherirse al mismo siempre que se cumplan todos y cada uno de los siguientes requisitos:

- a) Que a fecha 31 de diciembre de 2017 el trabajador/a tenga cumplida una edad igual o superior a 55 años.
- b) Que a fecha 31 de diciembre de 2017 el trabajador/a haya prestado sus servicios de forma efectiva para Retevisión I SAU durante 8 o más años.
- c) Que el trabajador/a no se encuentre acogido a cualquier modalidad de contratación temporal.
- d) Que el trabajador/a se encuentre en situación de alta y prestación efectiva de servicios a fecha de adhesión.

En el supuesto de que un trabajador/a reúna los cuatro requisitos anteriores y solicite acogerse al Plan de Rentas, la Empresa aceptará la solicitud, hasta un máximo de 131 solicitudes.

En todo caso, la aceptación de las solicitudes de adhesión al Plan de Rentas quedará condicionada a que el trabajador/a, una vez formulada su solicitud: (i) permanezca en situación de alta y prestación efectiva de servicios para la Empresa hasta la fecha prevista para su salida de conformidad con el calendario establecido en el apartado 2.1.7. del presente acuerdo; y (ii) el trabajador/a acuse recibo y conformidad con los pre-cálculos y cálculos que realice la Gestora del Plan de Rentas (Mercer Consulting, S.L.) en relación a los complementos y convenios especiales a cargo de la empresa, conforme a los criterios recogidos en el presente acuerdo.

2.1.2 Determinación del Salario Neto.

A efectos de lo establecido a continuación (Condiciones del Plan de Rentas), el importe del Salario Neto Mensual se determinará del siguiente modo: (i) se sumarán las retribuciones brutas percibidas por el trabajador en los doce meses anteriores a aquel en el que se produzca la extinción del contrato de trabajo

[Vertical column of handwritten signatures and initials on the left margin]

[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin]

[Horizontal row of handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

Si en el referido periodo (12 meses anteriores a aquel en el que se produzca la extinción del contrato de trabajo) el trabajador se hubiera encontrado en situación de IT se tomará la retribución bruta fija que le hubiera correspondido percibir en el caso de encontrarse en situación de prestación efectiva de servicios y el promedio de retribuciones brutas variables percibidas por el trabajador en los 12 meses inmediatamente anteriores al inicio de la situación de IT.

2.1.3 Condiciones del Plan de Rentas

2.1.3.1 Complemento mensual.

Durante la percepción de la prestación contributiva de desempleo y hasta el momento en que el trabajador cumpla 65 años de edad, el trabajador percibirá una cantidad bruta (complemento) que sumada al importe de la prestación neta de desempleo (es decir, la prestación bruta de desempleo minorada en las retenciones de Seguridad Social vigentes en el momento de realizarse el cálculo por la Empresa Gestora del Plan de Rentas) sea equivalente a un 75% del Salario Neto Mensual del trabajador, según la definición establecida en el punto anterior.

Si tras la extinción de la prestación contributiva por desempleo el trabajador todavía no tuviera cumplida la edad de 65 años, el porcentaje anterior del Salario Neto correrá a cargo del Plan de Rentas suscrito en el momento de la extinción del contrato de trabajo en su totalidad hasta la fecha en que cumpla la referida edad. Es por ello por lo que en el momento de la firma del finiquito de la relación laboral con el trabajador se incluirá una cláusula por la que el trabajador se comprometa a no solicitar la prestación no contributiva de desempleo (subsidio). Si el trabajador no aceptase la referida firma se detraerá del Plan de Rentas la cantidad correspondiente al subsidio de desempleo con independencia de que se perciba o no.

El cálculo del complemento, así como el convenio especial previsto en el apartado 2.1.3.2 siguiente, será realizado por la Empresa Gestora del Plan de Rentas (Mercer Consulting, S.L.), siendo debidamente comunicado a cada trabajador que solicite su adhesión al Plan de Rentas. La adhesión al Plan de Rentas, habida cuenta de su carácter voluntario, implicará la aceptación de los cálculos realizados por la Empresa Gestora del Plan de Rentas por parte del mencionado trabajador.

Los importes del complemento así como del convenio especial calculados por la Empresa Gestora del Plan en sus diferentes fases no sufrirán alteración o modificación en el caso de que tras la extinción del contrato de trabajo se produzcan actualizaciones o revisiones sobre los importes salariales tenidos en

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]

[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin, including 'STC' and 'CC-00']

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including 'Si', '85', 'CC-00', and 'STC']

consideración para su cálculo. Tampoco se verán alterados los importes anteriores con independencia de si el trabajador solicita o no la prestación contributiva de desempleo o de que la misma sufra modificaciones durante su percepción.

El momento inicial de cobro del complemento de la renta pactada tendrá lugar, una vez transcurridos los días de vacaciones liquidados en el correspondiente finiquito, si bien la empresa se compromete a que los trabajadores que así lo soliciten puedan disfrutar de sus vacaciones pendientes antes de la extinción de su contrato de trabajo.

A los efectos del cálculo del complemento o del importe total de la renta cuando no se perciban prestaciones públicas, el Salario Neto Mensual se revalorizará anualmente el 1% a partir del 1 de enero del año siguiente al de la extinción del contrato de trabajo.

El cálculo de los complementos a abonar viene referenciado al Salario Neto del trabajador, si bien, en cualquier caso, a las cantidades abonadas a través del presente Plan les resultarán aplicables las retenciones legales que procedan.

2.1.3.2 **Convenio Especial.**

Una vez agotado el periodo de la prestación contributiva de desempleo y hasta que el Trabajador cumpla la edad de 65 años, la Empresa satisfará el coste del convenio especial con la Seguridad Social con una base reguladora igual al promedio de las bases de cotización del trabajador en los últimos 6 meses de ocupación cotizada.

La base reguladora del convenio especial se revalorizará en un 1% anual por año natural. En cualquier caso, la referida revalorización no podrá superar los límites que normativamente puedan imponerse.

La satisfacción de los importes a los que se refieren el presente apartado 2.1.3.2 (convenio especial), así como los importes previstos en el apartado anterior 2.1.3.1 (complemento mensual a cargo de la Empresa), serán objeto de aseguramiento a través de una entidad aseguradora de reconocida solvencia a través de la modalidad de contrato de seguro colectivo de vida que asegura compromisos por pensiones.

Las cantidades calculadas por la Empresa Gestora del Plan de Rentas por los importes referidos en 2.1.3.1 y 2.1.3.2 quedan desligadas de la percepción efectiva o no de prestaciones de naturaleza pública o de cualquier modificación legislativa que se produzca con posterioridad a la extinción del contrato de trabajo, por lo que una vez aceptadas por el trabajador éstas serán las únicas cantidades debidas.

B
W
Z
L

STC
STC
STC
STC
STC
STC

51
cc.oo.
cc.oo.
cc.oo.
cc.oo.
cc.oo.
7

2.1.3.3 Pérdida o suspensión del convenio especial. Reversión.

Si durante esta fase —desde la extinción del contrato de trabajo hasta que el trabajador cumpla los 65 años— se produjera el reconocimiento a favor del trabajador de una pensión de incapacidad permanente en grado de total, absoluta o gran invalidez se perderá el derecho a la percepción del importe correspondiente al convenio especial a partir de la fecha en que produzca efectos la resolución administrativa que reconozca la correspondiente pensión. El importe de las cantidades percibidas de acuerdo con lo señalado en el anterior apartado 2.1.3.1 no experimentarán cambio alguno manteniéndose su abono en los términos señalados en el referido apartado.

Si durante esta fase —desde la extinción del contrato de trabajo hasta que el trabajador cumpla los 65 años, según el caso— se produjera el fallecimiento del trabajador el complemento empresarial que abone la Compañía de Seguros será reversible a favor del beneficiario designado por el Trabajador, y en su defecto, a favor de sus herederos legales. En consecuencia, no será reversible el importe correspondiente al convenio especial que podrá ser recuperado por la Empresa.

2.1.3.4 Gestión del Plan de Rentas

La gestión del presente Plan de Rentas será realizada por la empresa Mercer Consulting, S.L. que se encargará de realizar:

- (i) Los cálculos individuales, en el momento de la extinción, correspondientes a los importes de los complementos empresariales y de los convenios especiales quedarán recogidos en una hoja individual que se entregará y comunicará al trabajador y en la que se reflejará: periodos durante los que se perciba el complemento y convenio especial y cuantías de los mismos. Los importes que se recojan en la hoja individual en el momento de la extinción, no variarán ni podrán verse modificados salvo error material en los datos tomados en consideración para su cálculo. Se entregarán:

- Pré-cálculos, durante el período de adhesiones y en el plazo máximo de 20 días hábiles tras la recepción por parte de Mercer de toda la información necesaria para los cálculos y
- Cálculos definitivos en el momento de la extinción.

La adhesión al Plan de Rentas de los trabajadores que reúnan los requisitos de acceso al mismo supondrá la aceptación de los cálculos realizados por Mercer Consulting, S.L.

- (ii) Proporcionar oferta de servicios y condiciones económicas de un mínimo de tres compañías aseguradoras que cumpla con los exigentes estándares

[Vertical column of handwritten signatures in blue ink on the left margin.]

[Vertical column of handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin, including 'STC' and 'R' marks.]

[Horizontal row of handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including 'STC', 'R', and 'CC.00' marks.]

de calidad del grupo Marsh & McLennan Companies para que la empresa seleccione la Compañía Aseguradora de reconocida solvencia que asegurará el plan.

- (iii) Posterior control y seguimiento de los contratos de seguro desde el punto de vista técnico y administrativo para el correcto control y gestión de las prestaciones aseguradas.
- (iv) Preparación y entrega de unas guías básicas para el trabajador con un resumen del compromiso asumido, trámites a realizar y documentación a entregar en cada una de las fases.
- (v) Poner a disposición del trabajador un servicio de atención telefónica para aclaración de dudas.

2.1.4 Aportaciones al Plan de Pensiones.

La Empresa mantendrá las aportaciones al Plan de Pensiones de Sistema de Empleo de los trabajadores que hayan optado por el Plan de Rentas en el momento en que primero se cumpla alguna de las condiciones siguientes: (i) Cumplimiento de los 65 años de edad; o (ii) Transcurso de seis años desde la extinción de su contrato de trabajo.

Las aportaciones al Plan de Pensiones se realizarán en los términos previstos por el convenio colectivo de la empresa vigente en el momento de la extinción del contrato de trabajo. Asimismo, se tomarán en consideración los importes económicos vigentes en el momento de la extinción del contrato de trabajo.

La aportación complementaria al Plan de Pensiones se realizará por parte de la empresa una vez quede acreditada la aportación al Plan de pensiones por parte del trabajador y en todo caso no antes del mes de diciembre de cada año.

2.1.5 Seguro médico

Los trabajadores del Plan de Rentas a los que la Empresa viene abonando un seguro médico privado seguirán disfrutando de dicho beneficio social en las mismas condiciones hasta los 65 años.

2.1.6 Paga de los 10 años

Se incluirá en la liquidación de haberes la parte proporcional de la paga de los 10 años calculada desde el inicio del período de devengo hasta la fecha de extinción del contrato de trabajo.

2.1.7 Periodo de adhesiones y momento de la extinción del contrato de trabajo

Se establecerán dos periodos de adhesión:

B
A
R
L
S

[Handwritten signature]
A
V
STC
STC
STC

[Handwritten signatures and initials]
SI
SI
CC.OO.
CCO
CCO
CCO
STC
STC

- Para los trabajadores que tengan cumplidos los 57 años de edad en el primer cuatrimestre de 2018, y que además reúnan los requisitos de adhesión al Plan de Rentas previstos en el apartado 2.1.1., el periodo de adhesión se extenderá desde el 5 de marzo al 31 de marzo de 2018.
- Para los trabajadores que cumplan los 57 años a partir del mes de mayo de 2018 y que además reúnan los requisitos de adhesión al Plan de Rentas previstos en el apartado 2.1.1., el periodo de adhesión se extenderá el 5 de marzo hasta el 31 de mayo de 2018.

Las fechas de extinción de los contratos de trabajo de los trabajadores/as que se acojan al Plan de Rentas serán las siguientes:

- 30 de abril de 2018 para los trabajadores que tengan cumplidos los 57 años de edad en el primer cuatrimestre de 2018, y que además reúnan los requisitos de adhesión al Plan de Rentas previstos en el apartado 2.1.1.
- 31 de julio de 2018 para los trabajadores que tengan cumplidos los 57 años de edad entre mayo y julio 2018, y que además reúnan los requisitos de adhesión al Plan de Rentas previstos en el apartado 2.1.1.
- 31 de diciembre de 2018 para los trabajadores que cumplan 57 años entre agosto y diciembre de 2018, y que además reúnan los requisitos de adhesión al Plan de Rentas previstos en el apartado 2.1.1.
- 30 de abril de 2019 para los trabajadores que cumplan 57 años en el primer cuatrimestre de 2019, y que además reúnan los requisitos de adhesión al Plan de Rentas previstos en el apartado 2.1.1.
- 31 de diciembre de 2019 para los trabajadores que cumplan 57 años entre mayo y diciembre de 2019, y que además reúnan los requisitos de adhesión al Plan de Rentas previstos en el apartado 2.1.1.

Si por necesidades organizativas o de los servicios no resultara posible la salida del trabajador en la fecha que le corresponda de acuerdo con lo previsto en el presente apartado, la empresa y el trabajador/a podrán acordar alguna otra fecha de salida de las previstas en el mismo.

Con carácter previo a cada una de las mencionadas fechas se confeccionará una lista de los trabajadores cuya salida se encuentre prevista en la misma, al objeto de comunicar a la Autoridad Laboral competente y al SPEE las extinciones de contratos de trabajo.

2.1.7 Indemnización alternativa al Plan de Rentas.

En el supuesto de que un trabajador/a reúna los requisitos señalados en el párrafo anterior y quiera acogerse a la medida contemplada en este apartado, la empresa aceptará su solicitud hasta alcanzar un máximo de 18 adhesiones a esta medida del Plan Social o, de no agotarse el máximo de extinciones previstas en el Plan de Rentas, hasta alcanzar un máximo de 149 extinciones.

2.2.2 Cuantía de la indemnización a tanto alzado por extinción del contrato de trabajo.

Las condiciones indemnizatorias para los trabajadores que se acojan a la medida prevista en el presente apartado 2.2 del Plan Social serán las siguientes:

- (i) Una indemnización de cuantía equivalente a la prevista en la Disposición Transitoria Undécima 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.¹

El salario computable a los efectos del cálculo de la indemnización anterior se determinará tomando en consideración las retribuciones brutas percibidas por el trabajador en los doce meses anteriores al mes en que se produzca la extinción del contrato de trabajo.

Si en el referido periodo el trabajador se hubiera encontrado en situación de IT se tomará la retribución bruta fija que le hubiera correspondido percibir en el caso de encontrarse en situación de prestación efectiva de servicios y el promedio de retribuciones brutas variables percibidas por el trabajador en los 12 meses inmediatamente anteriores al inicio de la situación de IT.

En la retribución anterior se computarán los conceptos salariales que la empresa incluya en la base de cotización de los 12 meses anteriores a la extinción, en los términos previstos en el último párrafo del apartado 2.1.2.

¹ La indemnización de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

La indemnización de los contratos formalizado con posterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'STC']

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'CCOO', 'SI', 'R', 'CCOO', 'STC']

- (ii) Una indemnización adicional cuyo importe variará en función de la antigüedad del trabajador de acuerdo con la siguiente escala:
- a) Trabajadores que en el momento de la extinción de su contrato de trabajo tengan hasta 5 años de antigüedad (incluida): 1.500 Euros brutos.
 - b) Trabajadores que en el momento de la extinción de su contrato de trabajo tengan una antigüedad superior a 5 años e inferior o igual a 10 años: 3.000 Euros brutos.
 - c) Trabajadores que en el momento de la extinción de su contrato de trabajo tengan una antigüedad superior a 10 años e inferior o igual a 20 años: 5.000 Euros brutos.
 - d) Trabajadores cuya antigüedad sea superior a 20 años: 8.000 Euros brutos.

2.2.3 Periodo de adhesiones y momento de extinción del contrato de trabajo

El colectivo de empleados referidos en el apartado 2.2.1 podrá adherirse a la alternativa prevista en el apartado 2.2 desde el 7 al 31 de enero de 2019.

Con carácter general, los efectos de las extinciones se producirán en fecha 31 de diciembre de 2019, si bien resultará posible que las extinciones tengan lugar el 30 de abril de 2019 siempre que concurren las voluntades del trabajador y la Empresa.

En el supuesto que el número de solicitudes resulte superior al número de extinciones previstas en el anterior apartado 2.2.1, las solicitudes se ordenarán de mayor a menor prioridad del siguiente modo:

1. Tendrán preferencia los que primero lo hayan solicitado tomando como referencia el día en que se formule la solicitud, sin atender a la hora de la misma y hasta cubrir las 18 extinciones.
2. Entre las solicitudes formuladas en un mismo día tendrán preferencia los trabajadores de mayor antigüedad.

2.2.4 Eventual ampliación de las bajas incentivadas

Las partes, en el mes de enero del año 2020, se reunirán en el seno de la comisión de seguimiento del despido colectivo para valorar el estado de

situación en el que se encuentren las causas técnicas y organizativas alegadas por la Empresa.

En caso de que las partes de común acuerdo estimaran necesaria la ampliación del periodo de ejecución del presente expediente, este se produciría en las siguientes condiciones:

- (i) A partir de enero de 2020 se abriría un nuevo plazo de adhesión voluntaria hasta un máximo de 15 extinciones a ejecutar con fecha límite del 31 de marzo de 2020.
- (ii) Si se acordara dicha ampliación en el número de bajas incentivadas, las condiciones económicas de aplicación serían las previstas en el apartado 2.2.2 anterior.

2.3 PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA

A los efectos de dar cumplimiento a lo previsto en el art. 51.10 del Estatuto de los Trabajadores, las partes aprueban el plan de recolocación externa ofertado por Manpower y entregado a la parte social en el inicio del período de consultas, donde se recogen los términos y condiciones del mismo.

2.4 ATRASOS SALARIALES

Una vez finalizados los años 2018, 2019 y, en su caso, 2020 se tenga conocimiento del IPC real correspondiente a cada uno de esos años, se efectuará una regularización de los salarios correspondientes a los trabajadores que hayan visto extinguido su contrato de trabajo en los años 2018, 2019 y, en su caso, 2020 respecto a la diferencia entre el importe a cuenta percibido en el momento de la extinción (0,5%) y el IPC real correspondiente al año en que se produzca la extinción de su contrato limitado a los meses durante los cuales hubiera prestado servicios para la empresa.

Como ha quedado señalado anteriormente, la regularización salarial anterior no supondrá revisión: (i) del salario neto mensual del Plan de Rentas, del importe del complemento ni del importe del convenio especial de los trabajadores adheridos al Plan de Rentas; ni (ii) del importe de las indemnizaciones percibidas a tanto alzado previstas en el presente acuerdo.

TERCERO. CLÁUSULA DE GARANTÍA PARA EL PLAN DE RENTAS.

En el caso de que se produjeran futuras reformas legislativas que perjudicaran la aplicación del Plan de Rentas en los términos aquí pactados, ambas partes se comprometen a analizar y resolver los posibles efectos en la Comisión de Seguimiento para adoptar las medidas que procedan.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'STC', 'CC-00', 'P2', 'CC-00', and 'STC' repeated multiple times.]

