

En Barcelona, a 16 de diciembre de 2021.

REUNIDOS

DE UNA PARTE

Retevisión I, S.A.U., con CIF: A-62275680 (en adelante Retevisión o la Empresa) representada por Jordi Arandes Corbella, Anna Bufí Gaig, Jose Manuel Otero Zorrilla, José María Perez Ruano y Maria Peña Solano.

Asesores: Guillermo García y Danae Travé

DE OTRA

- Sección Sindical SI
 - o Manuel Méndez González
 - o Enrique Martínez Henao
 - o José Ramón Noguero Sánchez
 - o M^a Eugenia Solana Del Álamo (Asesora)
 - o Àngels Gómez Giné (Asesora)
- Sección Sindical STC
 - o Josep Vives Puigbó
 - o José Adolfo Rodríguez Suárez
 - o Oscar Roselló Albert
 - o Alberto Sierra Romero
 - o José María González Irigoyen (Asesor)
- Sección Sindical CCOO
 - o Antonio Torres Ramírez
 - o Jesús E. Castellot Martín
 - o M^a del Mar Meléndez Juárez
 - o Enric Gómez Talavera
- Sección Sindical CSIF
 - o Raúl Blanco Pérez
 - o Susana Garcia Tarifa (Asesora)
 - o Gonzalo Doménech Araoz (Asesor)

Ambas partes, reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir el presente acuerdo.

(This section contains numerous handwritten signatures and initials in blue ink, corresponding to the parties and representatives listed in the document.)

MANIFIESTAN

- I-** Que en fecha 29 de noviembre de 2021 la Empresa comunicó a la representación de los trabajadores de forma fehaciente su intención de iniciar un proceso de despido colectivo por la concurrencia de causas técnicas, organizativas y productivas .
- II-** Que las secciones sindicales a nivel de empresa, con representación en los órganos unitarios, manifestaron a la Empresa que la comisión representativa de la parte social en el despido colectivo se encontraría constituida por las referidas secciones en función de su representatividad aceptando iniciar el período de consultas el 2 de diciembre de 2021. La Comisión Negociadora se constituyó en la misma fecha en los términos que constan en el acta levantada al efecto.
- III-** Que las Secciones Sindicales negociadoras y firmantes del presente acuerdo suman el 100% de la representación unitaria existente en la empresa.
- IV-** Que, de conformidad con lo previsto en el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, el mismo día 2 de diciembre de 2021 la Empresa comunicó a la representación de los trabajadores y a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (expediente nº 511/21) el inicio del periodo de consultas en procedimiento de despido colectivo por causas técnicas, organizativas y productivas para la extinción de 214 contratos de trabajo.
- V-** 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 que han ido actuando a lo largo del proceso.
- VI-** Igualmente, se han mantenido reuniones los días 9, 10, 13, 14, 15 y 16 de diciembre de 2021 en el ámbito del período de consultas. En las reuniones mantenidas por las partes, habiendo negociado de buena fe, se ha analizado el diagnóstico de la situación descrita por la Empresa.
- VII-** Por parte de la representación de los trabajadores se solicitaron datos e información adicional, que fue facilitada por la Empresa de forma que

J.N. González



17/10



1506



4



7



[Signature]

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 con contrato indefinido que, voluntariamente, quieran adherirse al mismo siempre que, durante el periodo de ejecución comprendido entre el 1 de enero de 2022 al 31 de marzo de 2025, cumplan las siguientes condiciones acumuladas:

- a) Tener 57 o más años cumplidos y
- b) Una prestación efectiva servicios para Retevisión I SAU de 7 o más años y
- c) Que el trabajador/a se encuentre en situación de alta y prestación efectiva de servicios a la fecha de adhesión.

A efectos aclaratorios se deja constancia que el cumplimiento de la edad y/o la antigüedad exigida con posterioridad al 31 de marzo de 2025 no permitirá la adhesión al Plan de Rentas.

En el supuesto de que un trabajador/a reúna los requisitos anteriores y solicite acogerse al Plan de Rentas, la Empresa aceptará la solicitud, hasta un máximo de 180 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 precálculos 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 (retribución anual bruta); (ii) seguidamente se deducirán las retenciones fiscales y de seguridad social resultantes de los tipos aplicables al importe de la retribución anual bruta en el mes anterior a la fecha de extinción (salario anual neto); y finalmente (iii) se dividirá el importe resultante entre doce para hallar el salario neto mensual (salario mensual neto).

J.A. González

En la retribución anterior se computarán todos los conceptos salariales que la empresa incluya en la base de cotización, no resultando computables, en consecuencia, los conceptos no incluidos en la referida base. Resultarán computables a efectos de hallar el Salario Neto los excesos sobre la base máxima de cotización de aquellos conceptos que por su naturaleza sean cotizables a la Seguridad Social. En el caso de que alguno de estos conceptos por su naturaleza quede incluido sólo parcialmente resultará computable únicamente la parte del importe incluida en la base de cotización.

Respecto a las salidas que se produzcan en el año 2022 las mensualidades del salario de ese año que se tomen en consideración para completar los 12 meses referidos anteriormente, se verán revalorizados respecto a los importes correspondientes al año 2021 con el incremento a cuenta previsto en el convenio colectivo para ese año 2022 (0,5%) más un 0,25%. Una vez practicado el incremento anterior, el importe del salario mensual neto a tener en cuenta para calcular el complemento referido en 2.1.3.1 no sufrirá alteración o modificación en el caso de que, tras la extinción del contrato de trabajo, se produzcan sobre los salarios 2022 las actualizaciones o revisiones previstas en el convenio colectivo sobre el IPC real correspondiente a ese año 2022.

Respecto a las salidas que se produzcan en el año 2023 las mensualidades del salario de ese año que se tomen en consideración para completar los 12 meses referidos anteriormente, se verán revalorizados respecto a los importes correspondientes al año 2022 con el incremento a cuenta previsto en el convenio colectivo para ese año 2023 (0,5%) más un 0,25%. Una vez practicado el incremento anterior, el importe del salario mensual neto a tener en cuenta para calcular el complemento referido en 2.1.3.1 no sufrirá alteración o modificación en el caso de que, tras la extinción del contrato de trabajo, se produzcan sobre los salarios 2023 las actualizaciones o revisiones previstas en el convenio colectivo sobre el IPC real correspondiente a ese año 2023.

Respecto a las salidas que se produzcan en el año 2024 las mensualidades del salario de ese año que se tomen en consideración para completar los 12 meses referidos anteriormente, se verán revalorizados respecto a los importes correspondientes al año 2023 con el incremento a cuenta previsto en el convenio colectivo para ese año 2024 (0,5%) más un 0,25%. Una vez practicado el incremento anterior, el importe del salario mensual neto a tener en cuenta para calcular el complemento referido en 2.1.3.1 no sufrirá alteración o modificación en el caso de que, tras la extinción del contrato de trabajo, se produzcan sobre los salarios 2024 las actualizaciones o revisiones previstas en el convenio colectivo sobre el IPC real correspondiente a ese año 2024.

Respecto a las salidas que se produzcan en el año 2025 las mensualidades del salario de ese año que se tomen en consideración para completar los 12 meses referidos anteriormente, se verán revalorizados respecto a los importes

correspondientes al año 2024 con un incremento del 0,75%. Una vez practicado el incremento anterior, el importe del salario mensual neto a tener en cuenta para calcular el complemento referido en 2.1.3.1 no sufrirá alteración o modificación en el caso de que, tras la extinción del contrato de trabajo, se produzcan sobre los salarios 2025 actualizaciones o revisiones que pueda prever el próximo convenio colectivo al actualmente vigente.

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 el periodo de tiempo al que el trabajador/a le hubiera correspondido 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 finalización de la duración de la prestación contributiva por desempleo que hubiera correspondido al trabajador/a, éste 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 finalmente acabara solicitando la prestación no contributiva de desempleo y le resultara reconocida, ello comportará el cese definitivo del complemento empresarial con efectos desde la fecha en que se le reconozca el subsidio.

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 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 asegure compromisos por pensiones.

J. D. González

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.

2.1.3.3 Pérdida o suspensión del convenio especial. Reversión.

Si 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 desde la extinción del contrato de trabajo hasta que el trabajador cumpla los 65 años, 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 que quedarán recogidos en una hoja individual que se entregará al trabajador que deberá ser firmada por este en prueba de conformidad 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:

- Precálculos, 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.

J. González

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 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 y mediante correo electrónico 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 siete 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

J. A. González

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:

- Para los trabajadores con requisitos cumplidos entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de marzo de 2022, el periodo de adhesión se extenderá desde el 17 de enero de 2022 hasta el 28 de febrero de 2022.
- Para el resto de los trabajadores que cumplan requisitos en una fecha posterior -pero siempre dentro del periodo comprendido entre 1 de enero de 2022 a 31 de marzo de 2025-, el periodo de adhesión se extenderá desde el 17 de enero de 2022 hasta el 31 de mayo de 2022.

Como regla general la extinción de los contratos de trabajo se producirá en alguna de las siguientes ventanas a partir del momento en que el trabajador -dentro del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y 31 de marzo de 2025- cumpla de forma acumulada los requisitos para acogerse al Plan de Rentas. Como regla general la extinción se producirá en la ventana más cercana a partir del momento en que se cumplan los requisitos, si bien la Empresa podrá, por necesidades organizativas, demorar la extinción del contrato hasta dos ventanas posteriores. Si este fuera el caso y hubiera diferencias en el cómputo de las cuantificaciones económicas entre una u otra ventana se tomará la más beneficiosa para la persona trabajadora.

Ventanas de extinción

- 31 de marzo de 2022.
- 31 de diciembre de 2022
- 30 de junio de 2023.
- 31 de diciembre de 2023
- 30 de junio de 2024
- 31 de diciembre de 2024.
- 31 de marzo de 2025.

J.A. González

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 SEPE las extinciones de contratos de trabajo.

2.1.8 Indemnización alternativa al Plan de Rentas.

Los trabajadores que cumplan las condiciones señaladas en el apartado 2.1.1 anterior para acceder al Plan de Rentas podrán optar entre acogerse al referido Plan o el derecho a:

- (i) Percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año con un tope máximo de 12 mensualidades.

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, en los términos previstos en el segundo párrafo del apartado 2.1.2.

- (ii) Que se le realicen las aportaciones de la empresa al plan de pensiones de Retevisión en los términos señalados en el anterior apartado 2.1.4.
- (iii) El mantenimiento del seguro médico en los términos señalados en el anterior apartado 2.1.5.
- (iv) La paga de los 10 años en los términos señalados en el anterior apartado 2.1.6.

2.2 INDEMNIZACIÓN A TANTO ALZADO POR EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

2.2.1 Colectivos a los que se dirige esta medida

Esta medida resultará aplicable a los trabajadores que deseen acogerse voluntariamente a la misma, a excepción de: (i) el colectivo que cumpla condiciones para acogerse al Plan de Rentas, (ii) los empleados que se encuentren vinculados a la empresa por una modalidad de contratación temporal, (iii) los empleados que no se encuentren de alta y en prestación efectiva de servicios en fecha 31 de diciembre de 2021.

El número máximo de extinciones a través de esta modalidad podrá alcanzar 25 o, de no agotarse el máximo de extinciones previstas en el Plan de Rentas, hasta alcanzar un máximo de 205 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.

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 periodos 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 periodos 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 periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades.

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 segundo párrafo del apartado 2.1.2.

(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): 3.000 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: 5.000 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 15 años: 7.000 Euros brutos.
- d) Trabajadores que en el momento en el momento de la extinción de su contrato de trabajo tengan una antigüedad superior a 15 años e inferior o igual a 20 años: 9.000 Euros brutos.
- e) Trabajadores cuya antigüedad sea superior a 20 años: 11.000 Euros brutos.
- f) Trabajadores cuya antigüedad sea superior a 30 años: 13.000 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 17 de enero de 2022, hasta el 31 de mayo de 2022.

La extinción de los contratos de trabajo se producirá en alguna de las ventanas previstas en el apartado 2.1.7 si bien las extinciones previstas en diciembre tendrán lugar el día 2 del año siguiente. En el caso de que el trabajador cumpla los 55 años dentro del periodo comprendido entre el 1 de enero de 2022 y el 31 de marzo de 2025, la empresa se compromete a no comunicar la extinción de su contrato de trabajo hasta la ventana en la que trabajador haya cumplido los referidos 55 años.

En el supuesto que el número de solicitudes resulte superior al número de extinciones previstas en el anterior apartado 2.2.1, tendrán prioridad los trabajadores de mayor antigüedad. Ante antigüedades iguales, tendrá preferencia el trabajador que hubiese realizado primero su solicitud, tomando como referencia el día de la misma.

2.2.4 Eventual ampliación de las bajas incentivadas

Las partes, en el mes de marzo del año 2025, 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, organizativas y productivas 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 marzo de 2025 se abriría un nuevo plazo de adhesión voluntaria hasta un máximo de 9 extinciones a ejecutar el 30 de junio de 2025.
- (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.

En el supuesto que el número de solicitudes resulte superior al número de extinciones, tendrán prioridad los trabajadores de mayor antigüedad. Ante antigüedades iguales, tendrá preferencia el trabajador que hubiese realizado primero su solicitud, tomando como referencia el día de la misma.

En el caso de acordarse esta ampliación, la extinción del contrato de trabajo requeriría no sólo la solicitud del trabajador sino la expresa aceptación de la Empresa.

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

De acuerdo con el convenio colectivo vigente en el momento de la firma del presente acuerdo, una vez finalizados los años 2022, 2023, 2024 y teniendo 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 2022, 2023 y 2024 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.

Por lo que hace referencia a las extinciones que se produzcan en el año 2025 se estará a las previsiones que se realicen en el convenio colectivo que suceda al actualmente vigente.

Como ha quedado señalado anteriormente, la regularización salarial derivada de Convenio Colectivo no supondrá en ningún caso 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 los posibles efectos en la Comisión de Seguimiento para adoptar las medidas que procedan.

CUARTO.- GARANTÍA DE EMPLEO

Durante la vigencia de este Expediente, desde la fecha de su firma y hasta el 31 de marzo de 2025, la Dirección de la Empresa garantiza que no procederá a la extinción de contratos de trabajo mediante la aplicación de los mecanismos previsto en los artículos 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores en base a las mismas justificaciones contenidas en el expediente presentado por la Empresa.

QUINTO.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

Al objeto de realizar el seguimiento de cuantas cuestiones pudieran plantearse en el desarrollo del presente Expediente se prevé la creación de una Comisión que estará constituida:

- (i) En la parte social: por un representante que pertenezca a cada una de las secciones sindicales firmantes.

- (ii) En la parte empresarial: hasta cuatro miembros designados por la Dirección de la Empresa.

Dicha Comisión se reunirá con una antelación mínima de 20 días respecto de las fechas de concentración de las desvinculaciones, siempre que no surjan cuestiones de interés para ambas partes que motivaran la anticipación de las reuniones periódicas o a petición de cualquiera de las dos partes.

SEXTO.- EFICACIA

Ambas partes asumen que los únicos y exclusivos compromisos empresariales derivados del período de consultas llevado a cabo hasta el momento son los contenidos en este acuerdo, el cual sustituye y deja sin efecto cualquier otro ofrecimiento que se hubiera podido realizar en el marco de las negociaciones mantenidas.

Y para que así conste firman el presente en el lugar y fecha indicados ut supra.


CSIF


STC


S.T.C.


CCOO


CCOO.


CSIF


STC

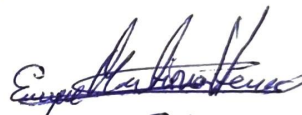

CCOO

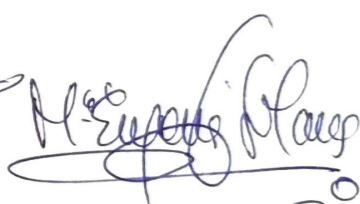

CCOO.


CSIF

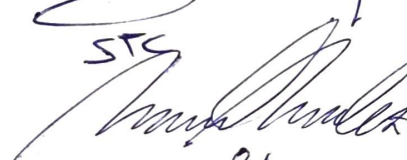

STC

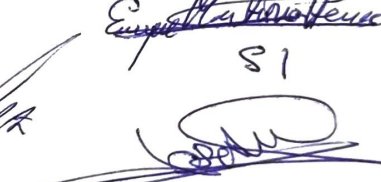

STC.


SI

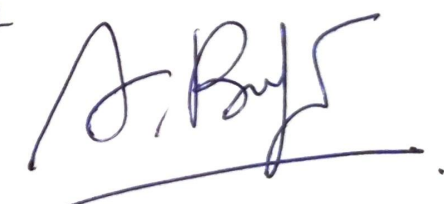

SI

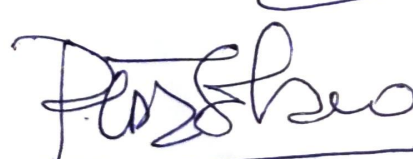

SI


SI


SI

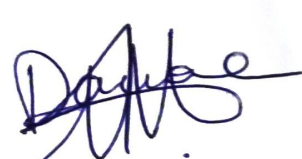

SI


SI


SI


SI


SI


SI