

PLAN SOCIAL

PLAN SOCIAL.

El plan se desarrolla con la única finalidad de enunciar las medidas socio-laborales y los mecanismos más adecuados para el tratamiento del personal excedente. Constituyen un amplio abanico de opciones que, con carácter no traumático, pueden dar solución razonable a todos los casos que previsiblemente puedan plantearse. Todo lo expuesto se concreta en las medidas siguientes

MEDIDAS DE SOLUCIÓN DEL EXCEDENTE

- 1 RECOLOCACIÓN INTERNA DIRECTA**
- 2 RECOLOCACIÓN DIFERIDA**
- 3 OUTPLACEMENT**
- 4 NOVACIÓN A EMPLEO ESTABLE**
- 5 BAJA INDEMNIZADA**

CONDICIONES GENERALES PARA LA RECOLOCACIÓN

- Por empresa se entiende cualquiera de las que integran el Grupo France Télécom en el mundo.
- Los trabajadores que sean objeto de recolocación o reubicación interna no estarán sometidos a período de prueba.
- La formación específica para desempeñar nuevas funciones en un puesto de trabajo distinto, y su asunción por parte de la empresa, será objeto de análisis caso por caso.

1 RECOLOCACIÓN INTERNA DIRECTA

A excepción de los supuestos de exclusiva movilidad funcional, que se someterán al régimen jurídico establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, esta medida consiste en la extinción de la relación laboral de los afectados, con la percepción de una indemnización equivalente a 20 días de salario por cada año de antigüedad en la Empresa. Simultáneamente a la extinción contractual se ofrece al personal afectado la posibilidad de ocupación de otro puesto de trabajo en cualquiera de los centros que tenga la Empresa, e impliquen movilidad geográfica.

La indemnización antedicha compensa las condiciones distintas del nuevo puesto de trabajo, incluida la movilidad funcional.

Si la ocupación del nuevo puesto de trabajo implicara una movilidad geográfica por parte del afectado, se aplicarán las compensaciones por gastos previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa definirá e identificará los puestos de trabajo objeto de recolocación. El trabajador que opte por el acogimiento voluntario a esta medida se encontrará sometido a la aceptación de su contratación por parte de la empresa receptora. Las condiciones laborales del nuevo puesto de trabajo serán las establecidas por la empresa receptora.

La nueva contratación se configurará por tiempo indefinido y reconocimiento con carácter general de la antigüedad que tuviera acumulada el trabajador con anterioridad a la extinción de su relación laboral. No obstante, si la empresa receptora no reconociera la antigüedad, o así fuera decidido por el interesado, el trabajador tendría derecho a la percepción en concepto de indemnización de la cantidad restante hasta alcanzar el importe de la baja indemnizada.

La Empresa oferta a efectos de la presente medida los puestos de trabajo que figuran en el Anexo 1.

2 RECOLOCACIÓN DIFERIDA

La Empresa se compromete a ofertar un puesto de trabajo en el plazo máximo de tres años y un día a contar desde la extinción de la relación laboral. Los trabajadores que se acojan voluntariamente a esta medida extinguirán su relación laboral y percibirán una indemnización equivalente al 75% del importe de la baja indemnizada, en concepto de “depósito de garantía recolocadora”.

Si el trabajador afectado decide renunciar a la recolocación antes de ser llamado a la misma, tendrá derecho a:

- Hacer suyo con carácter definitivo el depósito de garantía recolocadora.
- Percibir, en concepto de indemnización, una cuantía igual a la diferencia entre la cantidad percibida en concepto de garantía recolocadora y el que le hubiera correspondido por la baja indemnizada.

Si ofertada la recolocación, el trabajador la rechaza hace suyo el importe percibido en concepto de depósito de garantía recolocadora.

En el supuesto de que el trabajador acepte la recolocación ofertada, se pueden producir dos supuestos:

- Si el nuevo contrato incorpora el reconocimiento de la antigüedad que ostentaba a la extinción del contrato, el trabajador deberá reintegrar la diferencia entre el importe correspondiente a la aplicación del módulo de 20 días de salario por año de antigüedad y el importe percibido en concepto de depósito de garantía recolocadora.
- Si la nueva contratación lo es sin reconocimiento de antigüedad, el trabajador hará suyo el importe íntegro percibido en concepto de depósito de garantía recolocadora.

Si no pudiera materializarse la oferta recolocadora, el trabajador hará suyo el importe percibido en concepto de depósito de garantía recolocadora más la diferencia entre éste y el 100% de la que le hubiera correspondido por baja indemnizada.

3 OUTPLACEMENT

Los trabajadores que extingan su contrato, mediante aplicación de la medida de baja indemnizada, podrán acogerse a los servicios de una empresa de outplacement contratada por la Empresa a tales efectos.

Los criterios para las adscripción definitiva al servicio de outplacement serán objeto de valoración por la Comisión de Seguimiento.

4 NOVACIÓN A EMPLEO ESTABLE

La Empresa oferta cinco puestos de trabajo que permitirán que un máximo de diez trabajadores aceptados puedan acogerse voluntariamente a la presente medida.

Los trabajadores acogidos a esta medida:

- Extinguirán su contrato de trabajo, con derecho a percibir una indemnización equivalente al importe resultante de aplicar el módulo de 25 días de salario por año de prestación de servicios.
- Suscribirán un nuevo contrato de trabajo por tiempo indefinido y sin sometimiento a período de prueba, y con reconocimiento de la antigüedad a todos los efectos que tuvieran acumulada en el momento de la extinción contractual.
- Su jornada de trabajo será la equivalente al 50% de la jornada anual habitual en la empresa, con derecho a percibir una remuneración total equivalente al 50% de la que corresponda al nuevo puesto de trabajo que se contrata.

- La Empresa asumirá a su cargo la cotización al régimen de Seguridad Social equivalente, exclusivamente, al nuevo importe salarial y de jornada establecidos en el nuevo contrato.
- Al vencimiento del plazo de dos años de acogimiento de esta medida, el trabajador afectado podrá optar por la conversión de su relación laboral a tiempo completo, con derecho a la retribución y cotización de seguridad social correspondientes.

5 BAJA INDEMNIZADA DIRECTA (PRIMA)

Los trabajadores excedentes acogidos al sistema de Baja Indemnizada les serán de aplicación los siguientes módulos y indemnizatorios:

MODULO INDEMNIZATORIO

SALARIO	Días de salario Real Bruto Anual por año de antigüedad
Inferior a 20.000 Euros	65 DIAS/por año de antigüedad
Entre 20.000 y 25.000 Euros	58 DIAS/por año de antigüedad

Entre 25.000 y 30.000 Euros	53 DIAS/por año de antigüedad
Entre 30.000 y 40.000 Euros	48 DIAS/por año de antigüedad
Entre 40.000 y 50.000 Euros	45 DIAS/por año de antigüedad
Entre 50.000 y 60.000 Euros	37 DIAS/por año de antigüedad
Entre 60.000 y 70.000 Euros	36 DIAS/por año de antigüedad
Superior a 70.000 Euros	35 DIAS/por año de antigüedad

Hasta un máximo de 500 € de exceso en la limitación de las bandas salariales anteriormente referenciadas, no dará lugar, a efectos del cálculo de los días de indemnización a la inclusión en la banda salarial menos favorable.

La base reguladora de la indemnización antedicha estará compuesta por el salario fijo, el 100% del salario variable asignado, el valor de las primas del seguro de vida, el valor de las cuotas del seguro médico, los cheques de comida, cheques de guardería y el valor de la retribución en especie correspondiente al coche.

COMPENSACIÓN A TANTO ALZADO

Se establece un complemento a las cantidades resultantes de la aplicación del módulo indemnizatorio precedente, una cantidad a tanto alzado de 1.000 €.

COMPENSACIÓN ESPECIAL

Se devengará una indemnización adicional por materialización de la extinción contractual de los afectados en los plazos fijados por la empresa en función de sus necesidades organizativas, siempre que la resolución del contrato de trabajo se produzca a partir de los dos meses de notificación de la resolución administrativa autorizando la misma. Esta indemnización, con independencia del derecho de los afectados a la percepción de la correspondiente retribución salarial, consistirá en el importe máximo de las prestaciones por desempleo que les corresponderían legalmente, así como del importe del convenio especial a suscribir con la Seguridad Social, durante el periodo de tiempo que exceda de los dos meses antedichos.

SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES

Para el año 2005 la empresa abonará el importe correspondiente al coste individualizado de la prima del seguro de vida y accidentes suscrito por la empresa y vigente en el año 2.004.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se constituirá una Comisión de Seguimiento de naturaleza paritaria, compuesta por un máximo de tres miembros designados por cada una de las partes firmantes del presente Acuerdo, que estará integrada por las siguientes personas:

Por la empresa:

-
-
-

Por la parte social:

-
-
-

Las funciones de la Comisión serán las de vigilancia, control e interpretación del contenido y aplicación del presente Acuerdo, así como aquellas otras específicas que en el mismo se le atribuyen.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de cada una de las partes.

La Comisión de Seguimiento se reunirá una vez al mes, de forma ordinaria, y cuando lo solicite cualquiera de las partes, con carácter extraordinario.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento deberán ir precedidas de convocatoria previa con expresión del orden del día.

La Comisión de Seguimiento se disolverá definitivamente en el plazo máximo de 1 año a contar desde la autorización administrativa autorizando la resolución de los contratos de trabajo del personal excedente, salvo la fecha que determine la aplicación del proceso.

PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN

Hasta el día 17 de enero de 2005, los trabajadores podrán manifestar de forma expresa y por escrito ante la Dirección de Recursos Humanos su voluntad de acogimiento a la medida de baja indemnizada y outplacement.

Transcurrido dicho plazo, y en el término de 3 días, la empresa notificará individualmente a los acogidos voluntariamente su decisión de aceptación o excepcionalización por razones productivas u organizativas o de racionalidad empresarial, debiendo razonar su decisión ante la Comisión de Seguimiento. La Empresa informará diariamente a la Comisión de Seguimiento del colectivo de trabajadores acogido voluntariamente.

Agotada esta fase, la empresa designará los afectados hasta completar el número total de 190 excedentes estructurales. Quedarán excluidos como personal excedente todos aquellos que se encuentren actualmente en situación de incapacidad temporal, siempre que ésta supere el periodo de 6 meses.

En la notificación individual por la empresa como excedente designado, se otorgará un plazo de 6 días para que manifiesten de forma expresa y por escrito a la Dirección de Recursos Humanos su opción por alguna de las medidas acordadas. La falta de opción expresa en el término máximo de 6 días establecido se entenderá como acogimiento a la baja indemnizada.

En el supuesto de que el número de opciones manifestadas a las medidas de novación a empleo estable y recolocación interna directa supere el número de puestos ofertados, la empresa mediante aplicación de los criterios de capacitación, perfil profesional e idoneidad, designará a los acogidos a tales medidas, motivando y razonando su decisión ante la Comisión de Seguimiento.

El exceso sobre los designados en virtud de lo establecido en el párrafo anterior quedarán definitivamente adscritos a la baja indemnizada.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

En el desarrollo y aplicación del presente proceso no se producirán cierres de centros de trabajo, salvo que deriven de necesidades de traslado o concentración de instalaciones.

En el supuesto de que resulte designada como excedente una mujer en estado de gestación a la fecha de la firma del acta de fecha del 23 de diciembre de 2.004, y mantenga dicho estado a la fecha de aplicación de la extinción, y exista otra persona que reúna idénticos requisitos a criterio de la Comisión de Seguimiento aquella tendrá preferencia al mantenimiento del empleo.

Es voluntad de la Empresa desarrollar cuantas acciones sean necesarias orientadas a la viabilidad del proyecto empresarial, que constituyen base esencial para el mantenimiento del volumen de empleo que se derive de la aplicación del actual proceso de reestructuración de plantillas.

DISPOSICIÓN FINAL

La Empresa se compromete a no sustituir al personal excedente por medio de contrata, empresas de trabajo temporal y becarios.