

**PLAN SOCIAL DE MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO DEL
PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO EN LA
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID**
Propuesta de la representación de los trabajadores

REGISTRO UPM (RECTORADO B)
- ENTRADA -
0001 N.º: 201500014088
25/02/15 12:43:14 Dest: GR

La parte social, como se justificará en los informes oportunos, no puede compartir ni comparte los argumentos puestos sobre la mesa, como tampoco, las causas organizativas alegadas por la empresa para iniciar este Expediente de Regulación de empleo.

Todo el personal afecto por este Procedimiento de Despido Colectivo debe ser reintegrado a un puesto de trabajo, salvo aquellos casos en los que la baja o adopción de extinción de contrato mediante dicho expediente tenga carácter voluntario.

A pesar de dicha disconformidad, nos vemos incurso en un Procedimiento de Despido Colectivo promovido por la empresa y abocados a un proceso de futuro incierto por el desconocimiento de la voluntad de la Universidad, para dar una solución satisfactoria a la parte social y a los trabajadores que se ven incluidos en este expediente.


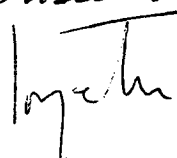

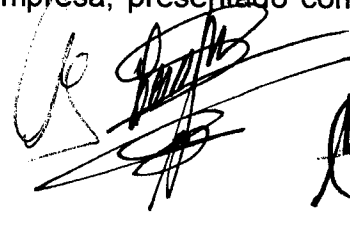

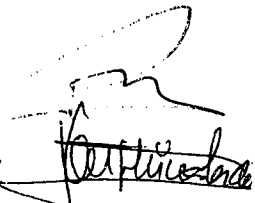
No obstante, cumpliendo con el periodo de consultas que establece la Legislación vigente y con la buena fe negocial que rige actualmente y debe regir durante todo el proceso, así como, para tratar de evitar las medidas que contiene dicho Procedimiento de Despido Colectivo, la parte social cree que deben realizarse propuestas realistas y satisfactorias para todas las partes. Que no harán sino garantizar la fortaleza del acuerdo, la estabilidad en el empleo y la calidad del mismo, que redundaran en la mejor prestación posible del servicio público que tiene encomendado nuestra Universidad.

El conjunto de las medidas contempladas en el presente documento tienen por objeto garantizar el mantenimiento del empleo en la Universidad Politécnica de Madrid y, en especial, de la totalidad de los trabajadores afectados por el proceso de despido colectivo iniciado por dicha Universidad.

Las medidas sociales de acompañamiento al procedimiento de despido colectivo iniciado por la Universidad Politécnica de Madrid que se incluyen en el presente documento permiten culminar el período de consultas evitando la totalidad de los despidos que se incluyen en dicho proceso y ofreciendo medidas alternativas dentro del marco definitivo por la normativa autonómica y universitaria de aplicación y ajustándose a los principios contenidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Partiendo del principio de la buena fe en el proceso negociador, la representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora de este proceso considera que las medidas que se relacionan a continuación deben ser consideradas y aplicadas, de alcanzarse un acuerdo, en el orden secuencial en el que se relacionan las mismas, con el objeto de poder así garantizar la máxima efectividad de las mismas.

La parte social propone a la Universidad Politécnica de Madrid un acuerdo para evitar la totalidad los despidos indicados por la empresa, presentado como un bloque, y


1 Eliseo Álvarez






basado en las siguientes actuaciones:

2

Primera actuación: aceptación voluntaria del despido por causas objetivas

Se ofertará al conjunto de los trabajadores incluidos dentro del proceso de despido colectivo la posibilidad de aceptar de forma voluntaria el despido por causas objetivas, generando el derecho a percibir la indemnización correspondiente a la Baja Indemnizada Directa (ver Anexo)

Se abrirá un plazo de quince días hábiles durante el cual la Universidad, a través de sus representantes legales, se dirigirá de forma individualizada a los trabajadores incluidos dentro del presente proceso de despido colectivo ofertando esta medida. Estos dispondrán de un período análogo para trasladar a la empresa la aceptación o no de la misma.

Segunda actuación: baja voluntaria del personal laboral fijo

1. Se podrán suscribir a esta medida aquellos trabajadores/as laborales fijos que cumplan los siguientes criterios:
 - o Tener cumplida una edad, a la fecha de la firma del presente acuerdo, comprendida entre uno y tres años inferiores a la edad que en cada caso resulte de aplicación en la normativa vigente sobre edad legal de jubilación.
 - o Diez años de antigüedad en la Universidad.
2. El trabajador que se acoja a esta medida tendrá derecho a una "indemnización por cese" que consistirá en:
 - a. 7.568,73 € y cinco mensualidades más y una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia si el cese se produce un año antes de la referencia establecida en relación a la edad de jubilación.
 - b. 6.576,72 € y siete mensualidades más y una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia si el cese se produce dos años antes de la referencia establecida en relación a la edad de jubilación.
 - c. 5.547,95 € y nueve mensualidades más y una mensualidad por cada cinco años o fracción que exceda de los diez de referencia si el cese se produce tres años o más antes de la referencia establecida en relación a la edad de jubilación.

Estas cantidades podrán ser abonadas en tres plazos de pago anual a partir del momento del cese del trabajador.

3. De forma complementaria la Universidad:
 - a. Para todos aquellos casos en los que el trabajador accediera desde la situación de cese a la de jubilación o desempleo, abonará la diferencia que corresponda entre cualquiera de las prestaciones (desempleo o jubilación) que le sean reconocidas por las entidades gestoras y el 100 % del salario real que le hubiere correspondido al trabajador en el caso de haber continuado activo hasta el día en que cumpla los requisitos legales para acceder a la jubilación.
 - b. Establecerá con la Seguridad Social un Convenio Especial a fin de mantener el nivel de cotizaciones de aquellos trabajadores que a la finalización de la prestación por desempleo no cumplan los requisitos legales para acceder a la jubilación.

4. En el supuesto de fallecimiento del trabajador las cantidades que correspondan por

2

Eliseo Bermejo

Ingeniero



este concepto las seguirá percibiendo el viudo/a y en su defecto los hijos o herederos legales, descontándose de dicha cantidad la correspondiente cuantía que perciban como pensión de la Seguridad Social.

3

5. Los trabajadores/as mantendrán, hasta el momento en que cumplan los requisitos legales para poder acceder a la jubilación, el derecho a percibir las cantidades de aplicación en los casos de fallecimiento e invalidez contemplados en el convenio de aplicación.
6. Los puestos de trabajo que dejasen de estar ocupados como consecuencia de esta medida serán ofertados a los trabajadores afectados por el proceso de despido colectivo, aplicándose el orden de prelación ue corresponda.

De forma complementaria a lo anteriormente establecido, se facilitará la adecuación a los puestos que pudieran quedar vacantes por la aplicación de esta medida mediante la oferta de medidas formativas, de capacitación o de reciclaje profesional.

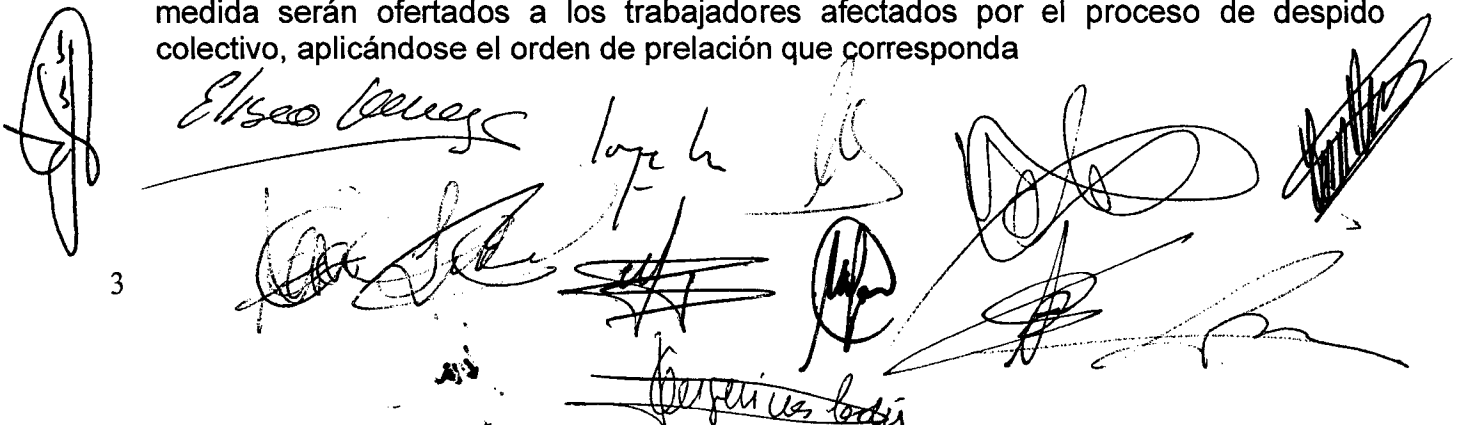
Tercera actuación: intercambio entre los actuales trabajadores laborales temporales que ocupan un puesto de trabajo en la Universidad y los trabajadores afectados por el proceso de despido colectivo

1. Se ofrecerá a los trabajadores temporales laborales que en estos momentos ocupan un puesto de trabajo en la Universidad Politécnica de Madrid la posibilidad de ser incluidos dentro del proceso de despido colectivo, accediendo a las condiciones indemnizatorias referidas a la Baja Indemnizada Directa.
2. Los puestos de trabajo que dejaran de estar ocupados como consecuencia de esta medida serán ofertados a los trabajadores afectados por el proceso de despido colectivo, aplicándose el siguiente orden de prelación:

De forma complementaria a lo anteriormente establecido, se facilitará la adecuación a los puestos que pudieran quedar vacantes por la aplicación de esta medida mediante la oferta de medidas formativas, de capacitación o de reciclaje profesional

Cuarta actuación: intercambio entre los actuales trabajadores laborales fijos de la Universidad y los trabajadores afectados por el proceso de despido colectivo

1. Se ofrecerá a los trabajadores laborales fijos de la Universidad Politécnica de Madrid la posibilidad de ser incluidos dentro del proceso de despido colectivo, accediendo a las condiciones indemnizatorias referidas a la Baja Indemnizada Directa.
2. Los puestos de trabajo que dejaran de estar ocupados como consecuencia de esta medida serán ofertados a los trabajadores afectados por el proceso de despido colectivo, aplicándose el orden de prelación que corresponda

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, some with horizontal lines underneath, scattered across the bottom of the page. The signatures vary in style, with some being more legible and others being highly stylized or scribbled.

3

De forma complementaria a lo anteriormente establecido, se facilitará la adecuación a los puestos que pudieran quedar vacantes por la aplicación de esta medida mediante la oferta de medidas formativas, de capacitación o de reciclaje profesional.

Quinta actuación: excedencias voluntarias

1. Los trabajadores podrán solicitar excedencia voluntaria por un período mínimo de dos años y máximo de veinte, y la empresa garantiza y se compromete a la reserva de plaza y a su reingreso en el plazo máximo de un mes desde la solicitud del mismo.

2. Los puestos de trabajo que dejaran de estar ocupados como consecuencia de esta medida serán ofertados a los trabajadores afectados por el proceso de despido colectivo, aplicándose el orden de prelación que corresponda.

De forma complementaria a lo anteriormente establecido, se facilitará la adecuación a los puestos que pudieran quedar vacantes por la aplicación de esta medida mediante la oferta de medidas formativas, de capacitación o de reciclaje profesional.

Sexta actuación: contratación a tiempo parcial

1. Con el objeto de atender las necesidades no permanentes de los servicios de la Universidad y las derivadas de la no realización de:

- Fomento de la reducción voluntaria de jornada de trabajo: Todo el personal laboral podrá solicitar una reducción de jornada y salario hasta un máximo del 50% , sin necesidad de motivación alguna más allá de la voluntariedad.
- Horas extras.
- Compensaciones de trabajos realizados en sábados, domingos o festivos.
- Apertura y atención de las bibliotecas fuera de la jornada ordinaria de trabajo de lunes a viernes.
- Desarrollos de actividades fuera de la jornada ordinaria.
- Otros servicios universitarios.

2. Se potenciará la modalidad de contratación a tiempo parcial, que será ofertada de modo preferente al personal afectado por el presente proceso.

3. Para ello, se procederá a la novación del actual contrato a "tiempo completo" de los afectados por el proceso a un contrato a "tiempo parcial" con un mínimo del 25 % y un máximo del 50 % de la jornada y salario a tiempo completo, con garantías de estabilidad de empleo, de ingresos y posibilidad de recuperación, condicionada y alternativa, de la naturaleza originaria del contrato.

4. Los periodos de contrato no serán inferiores a 12 meses ni superiores a 2 años.

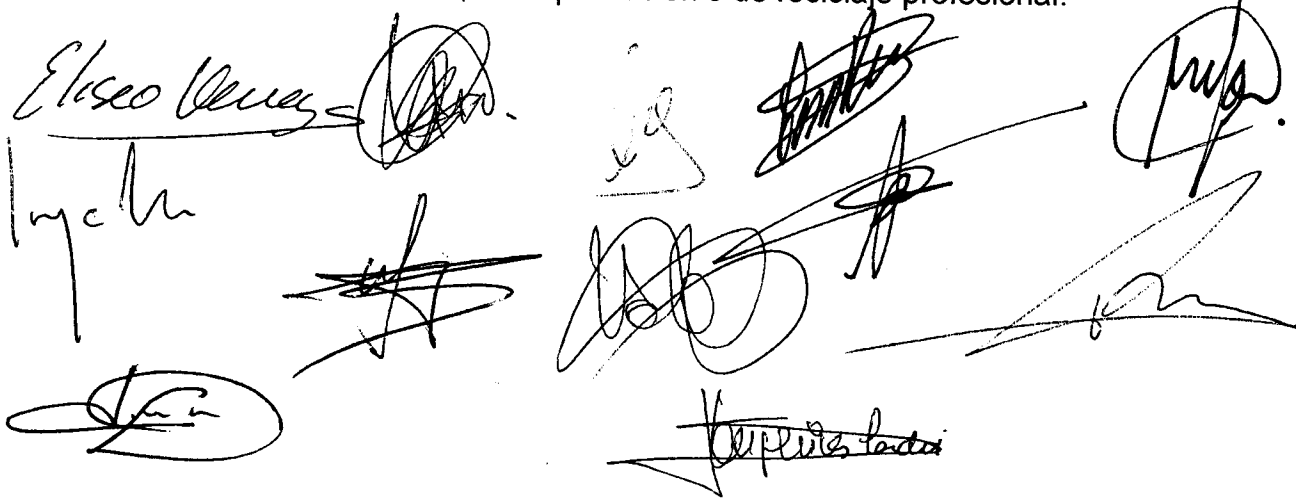
5. El trabajador/a percibirá por parte de la empresa el porcentaje del salario correspondiente a la jornada desarrollada y podrá solicitar percibir la prestación parcial de desempleo que le corresponda.

6. Los afectados/as mantendrán su relación laboral de carácter temporal.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles. A prominent signature in the center reads 'Eusebio Cuevas'. To the right, another signature appears to be 'Udele'. There are also various other scribbles and initials scattered across the bottom section.

7. En un plazo máximo de 2 años, la empresa se compromete a ofertar un puesto de trabajo a tiempo completo.
8. Garantías adicionales: En los supuestos de cese se considera, a todos los efectos, el salario total a tiempo completo.
9. Si el trabajador, en el transcurso de 2 años, y antes de recibir una oferta de tiempo completo optara por rescindir su contrato, tendrá derecho a percibir una indemnización correspondiente a la Baja Indemnizada Alternativa, descontando de la misma las retribuciones que hubiera podido percibir.
10. Si transcurrido los 2 años, la empresa no ha podido ofertar un puesto a tiempo completo, el trabajador/a tendrá derecho a percibir una indemnización correspondiente a la Baja Indemnizada Directa, calculada al termino de los 2 años y con una retribución equivalente a la jornada completa.
11. El trabajador/a adscrito por esta medida, no podrá ser afectado por ninguna otra, ni ser despedido por causas ajenas a él/ella, mientras se mantenga el tiempo parcial.
12. Cuando el trabajador/a recupere el tiempo completo y en un plazo de tres años, sea despedido, deberá ser compensado por la empresa en la cuantía del desempleo consumido durante la aplicación de esta medida.
13. El rechazo de esta medida, dará lugar a la extinción del contrato con abono de la Baja Indemnizada Alternativa.
14. En la fijación de la jornada se valorarán las preferencias del trabajador/a.
15. Los puestos de trabajo afectados por esta medida serán ofertados a los trabajadores afectados por el proceso de despido colectivo, aplicándose el orden de prelación que corresponda.

De forma complementaria a lo anteriormente establecido, se facilitará la adecuación a los puestos que pudieran quedar vacantes por la aplicación de esta medida mediante la oferta de medidas formativas, de capacitación o de reciclaje profesional.



A collection of handwritten signatures and stamps, including the name 'Eusebio Alvarez' and a signature that appears to be 'Juan'. There are several circular stamps and various scribbled-out signatures.

ANEXO

Baja Indemnizada Directa

En todo caso, aquellas personas afectadas que opten voluntariamente por causar baja definitiva en la Universidad en lugar de optar por medidas de recolocación, trabajo a tiempo parcial, movilidad funcional, etc., podrán plantear su decisión voluntaria de acogerse a la Baja Indemnizada Directa.

Baja Indemnizada Directa: 54 días por año trabajado con los límites legales de aplicación, más un complemento de 3.000 euros brutos.

Baja Indemnizada Alternativa

Se aplicará a aquellos/as trabajadores/as excedentes que no se hayan acogido de forma voluntaria y directa a la Baja Indemnizada Directa, o que hayan rechazado cualquiera de las otras medidas de empleo alternativo.

Baja Indemnizada Alternativa: 45 días por año trabajado con un los límites legales de aplicación.

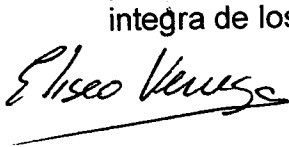
Comisión de Seguimiento del Plan Social

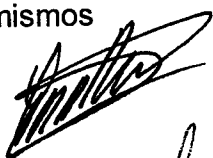
Desde el momento de su firma y hasta la finalización de la vigencia de las medidas contempladas, se constituirá una Comisión de Seguimiento del Plan Social, que velará por su correcta aplicación.

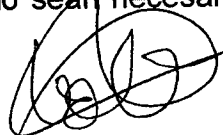
La misma se constituirá en el plazo máximo de diez días a contar desde la firma del Plan Social. En dicha Comisión de Seguimiento estarán representadas las mismas partes que en la Comisión Negociadora, aplicándose para su régimen de acuerdos lo previsto en el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores. El número máximo de integrantes de cada parte será de siete. La parte social determinará sus representantes en función de la representatividad de los sindicatos firmantes del presente Plan Social.

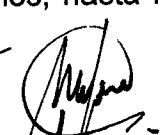
Otras cláusulas adicionales

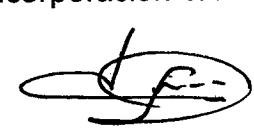
- 1) Si por cualquier circunstancia constatada por unanimidad por la Comisión de Seguimiento del Plan Social no pudiera completarse la reincorporación de dichos trabajadores en el plazo fijado de 24 meses, el presente acuerdo se prorrogará por periodos de 6 meses, tantos como sean necesarios, hasta la reincorporación total e íntegra de los mismos

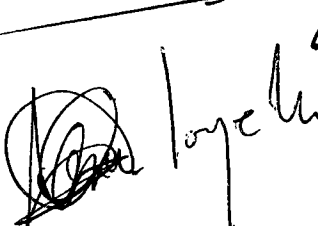

Eusebio Vences



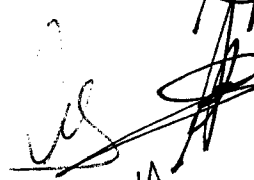


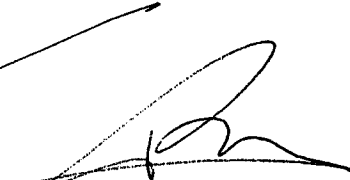


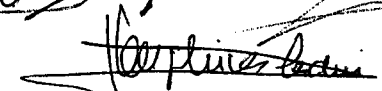



Loyela









SRA. GERENTE DE LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE MADRID