

4. EL PLAN SOCIAL

Conforme a lo previsto en el art. 6.c) del Real Decreto 43/1996 es preciso que la medida solicitada por la empresa vaya acompañada de un Plan Social.

Como parte integrante de ese Plan Social la empresa ha previsto las medidas siguientes:

1. Preferencia de la voluntariedad como criterio para la inclusión en el ERE, siempre que la organización del trabajo lo permita.

2. Exclusión de los trabajadores mayores de 53 años de edad, con la finalidad de que los mismos no vean perjudicadas sus expectativas en relación con futuras prestaciones de jubilación.
3. Exclusión de los trabajadores que no hayan generado prestación por desempleo. A tal efecto, se excluirán a los trabajadores que lleven en la empresa menos de un año.

El objeto es evitar que pudiera haber trabajadores con el contrato suspendido sin prestaciones de desempleo.

4. La suspensión del contrato por ERE no afectará al devengo de las vacaciones del año 2009, las cuales se disfrutarán en su integridad en dicho año, sin reducción de su duración por el hecho de haber tenido el contrato suspendido.
5. Desafectación de los trabajadores en el periodo de vacaciones colectivas de Navidad de 2008 (del 24 al 31 diciembre).
6. La inclusión en el ERE no paralizará los plazos de los planes de carrera previstos, ni el proceso de obtención de los niveles salariales b), c) o d), que dependen de la antigüedad en la empresa o en la categoría, según los casos.
7. Exclusión de los trabajadores que estuvieron afectados por el ERE 295/05 y que posteriormente ingresaron en la empresa en aplicación del Plan Social de dicho ERE.
8. Rotación por tandas de un máximo de dos meses en la situación de suspensión, de tal forma que a lo largo de todo el periodo de suspensión solicitado el número de trabajadores afectado por el mismo no exceda de los 750 diarios.

Con esa medida se lograría atenuar los efectos del ERE, al resultar un periodo individual de afectación inferior por cada trabajador, y una menor repercusión económica, evitando a la vez agravios comparativos en la selección de los afectados.

9. Complemento de la empresa sobre las prestaciones de Seguridad Social que correspondan durante la situación de suspensión del contrato de trabajo en las condiciones siguientes:

- Durante la situación de suspensión de los contratos, los trabajadores afectados por la misma percibirán de la empresa la cantidad bruta necesaria para completar el importe bruto de la prestación económica que corresponda bien por desempleo, bien por invalidez permanente total, en su caso, hasta alcanzar el 80 % de los siguientes conceptos: sueldo y complemento de previsión por 14, dividido entre 12.
- No obstante, ningún trabajador afectado por el ERE podrá percibir por la suma de la prestación de desempleo, más la mitad de la pensión de invalidez permanente total, en su caso, más el complemento empresarial, una cantidad bruta superior al 90 % del neto que percibiría durante los días ERE en el caso de no haber estado afectado por el mismo.
- No procederá el abono del complemento empresarial cuando el trabajador no tenga derecho a la prestación básica de desempleo.
- Las gratificaciones extraordinarias se abonarán en su momento en la cuantía íntegra prevista en el Convenio Colectivo
- Las deducciones procedentes por cuotas fiscales y de Seguridad Social serán a cargo de los sujetos a quienes legalmente correspondan.

El presente Plan Social son compromisos que SEAT S.A. asume y puede la Autoridad Laboral incorporar a la resolución que se dicte.

La eventual modificación posterior de la resolución administrativa, revocará y dejará sin efecto retroactivamente a la fecha de inicio de su aplicación, los compromisos económicos, ahora asumidos por la empresa, recogidos en el anterior apartado número 9, facultándola incluso para exigir el reintegro de los complementos y demás cantidades abonadas a su cargo.

Martorell, veinticuatro de octubre de 2008