

PROPUESTA DE ACUERDO 3 FEBREO 2014

PLAN DE VIABILIDAD

La Dirección de UNIPOST S.A.U. y la Representación Legal de los Trabajadores acuerdan los siguientes compromisos y medidas excepcionales con el fin de asegurar la continuidad en la actividad y el mantenimiento del mayor número de puestos de trabajo posible. El presente plan, que incluye tanto medidas laborales como financieras, ha de permitir reconducir de forma inmediata la situación económica negativa actual y de forma progresiva recuperar el equilibrio en los resultados así como ir reduciendo el impacto social que las medidas laborales aplicadas están teniendo en el conjunto de trabajadores y trabajadoras.

PLAN DE REFINANCIACIÓN

Con el fin de disponer a corto plazo de los recursos financieros necesarios para hacer efectivo el presente plan de viabilidad, se incluye en el mismo las siguientes acciones y plazos de actuación:

1. Ampliación de capital de 3 millones de euros con desembolso durante el mes de enero 2014
2. Un plan adicional de financiación con entidades financieras y recursos propios adicionales de 6 millones de euros, que se completará como máximo durante el mes de mayo de 2014.
3. Por otro lado se iniciará inmediatamente una renegociación de deuda bancaria que se prevé culminar durante el mes de Marzo 2014.

ACUERDOS LABORALES

SALARIO

- Se plantea acuerdo de modificación sustancial en virtud de art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Dado que el proceso de reducción complementos (art.41) finalizó en diciembre sin acuerdo y la empresa ya ha comunicado su decisión final al respecto, si el presente acuerdo supone un cambio respecto a dicha decisión final se modificará la misma siguiendo los procedimientos legales oportunos.
- **Porcentaje de reducción** : con efectos 1 de Enero de 2014 se acuerda una reducción salarial media a todos los trabajadores equivalente **8 %** , sobre las retribuciones vigentes tras el laudo de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos aplicado con efectos agosto 2013 y la reducción de complementos personales efectuada con efectos Septiembre 2013.
- Está reducción salarial media se podrá alcanzar bien mediante la aplicación del mismo porcentaje sobre todos los conceptos (de convenio colectivo y complementos personales) o bien mediante una reducción irregular diferenciada entre los conceptos de convenio y complementos personales, siempre y cuando el resultado final represente una reducción de la masa salarial en un **8 %**.

- Recuperación salarial: el presente acuerdo de descuelgue de convenio y reducción salarial se suscribe ante la necesidad de adecuar los costes salariales al escenario actual de ingresos de la Compañía, con el objetivo de, junto con el resto de medidas incluidas en el plan de viabilidad, regularizar el desequilibrio económico actual existente y con clara voluntad de recuperación progresiva en función de la evolución de la empresa y los próximos resultados que se consigan.

Con este objetivo se acuerda el siguiente esquema de recuperación:

- 2014 y 2015: los salarios vigentes serán los resultantes de aplicar la reducción salarial contemplada en el presente acuerdo.
- 2016: se revisarán las tablas salariales en un 0,5 % por cada 1 millón de resultado neto procedente de las operaciones continuadas del ejercicio 2015, asegurándose como mínimo una revisión del 2 %.
- 2017: se revisarán las tablas salariales en un 0,5 % por cada 1 millón de resultado neto procedente de las operaciones continuadas del ejercicio 2016, asegurándose como mínimo una revisión del 2 %.
- 2018: se volverán a aplicar las tablas salariales que estaban vigentes en julio de 2013, antes de la primera reducción efectuada en agosto 2013 en virtud del laudo de la Comisión consultiva nacional de convenios colectivos.

REESTRUCTURACIÓN

Proceso cerrado con decisión final, en el que se desiste del proceso de despido colectivo, y se aplica un ERTE para todo el ejercicio 2014.

No obstante lo anterior, se suscribiría acuerdo/compromiso en los siguientes términos:

1. En relación a la reestructuración necesaria pendiente:

Dado que existe un excedente de plantilla aproximadamente del 20 % que ya no es coyuntural sino estructural, y con el fin dimensionar la estructura de la empresa de forma consistente y que asegure la viabilidad a largo plazo del presente plan, la empresa se compromete a abrir un nuevo proceso negociación durante la segunda quincena de Abril de 2014 para la aplicación de despido colectivo a efectuar como máximo el 31 de Mayo de 2014 en las condiciones previstas en la propuesta de la empresa de 10 de diciembre de 2013. La aplicación de esta medida permitirá que la medida temporal de suspensión de contratos decidida y en aplicación hasta el próximo 31 de diciembre de 2014 pueda dejar de aplicarse a partir del 1 de junio de 2014, por lo que la empresa se compromete a desistir del proceso de suspensión de contratos inmediatamente después de llevarse a efecto la reestructuración mediante despido colectivo

2. En relación a la planificación y gestión del ERTE 2014:

- El personal con más de 1 mes de ERTE, no se le aplicará más de 1 mes consecutivo.

- Desistir de mantener aplicación ERTE 2014 a partir del momento en que se efectúe el despido colectivo equivalente en el marco de un nuevo proceso de negociación y su correspondiente y necesario acuerdo para su aplicación.

ABONO DE RETRIBUCIONES SALARIALES PENDIENTES

La empresa se compromete a liquidar en los siguientes plazos máximos las cantidades que se adeudan a los trabajadores:

1. 50 % paga extra de Junio de 2013: la cantidad adeudada se liquidará conjuntamente con la próxima nómina del mes de Marzo 2014.
2. Paga extra de Diciembre 2014: la cantidad adeudada se liquidará conjuntamente con la próxima nómina del mes de Abril 2014.