

PRESENTACIÓN PLAN DE LA COMISIÓN DE NEGOCIACIÓN Y DIÁLOGO



COMITES DE EMPRESA
UNIDAD EDITORIAL S.A



MEDIDAS GENERALES DE AHORRO

- 1.- Congelación del IPC durante la vigencia del acuerdo; en compensación, habrá un día extra de vacaciones en 2009 y dos días más en años sucesivos durante la vigencia del acuerdo.

- 2.- Rebajas salariales: se acuerda una reducción para aquellos empleados que tengan una retribución fija total bruta comprendida entre los siguientes tramos:
 - a) Para retribuciones iguales o superiores a 100.000 € brutos anuales se aplicará una reducción del 10%.
 - b) Para retribuciones desde 80.000 € a 99.999 € brutos anuales se aplicará una reducción del 2,5%. Los trabajadores que se vean afectados por la reducción de guardias de fin de semana, tendrán sólo este descuento.

- 3.- La paga de beneficios o gratificación extraordinaria, firmada en alguno de los convenios colectivos del grupo, se calculará tomando como referencia el EBT (beneficio bruto) durante la vigencia del acuerdo en lugar del EBITDA.



MEDIDAS GENERALES DE AHORRO

4.- Se suprime el MBO de los directivos, su variable en función de objetivos.

5.- Guardias de Fin de Semana: Se abonará una guardia fija al mes a quienes las perciben ahora. Si se trabajan más, también se pagarán.

6.- La empresa se compromete a la reducción en 1 millón de euros en la partida de los colaboradores 'estrella' del grupo.



MEDIDAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- 1.- Se acuerda el cambio de jornada partida a jornada continuada en las siguientes áreas: Revistas y publicaciones no diarias, Telva, Guías Marca, Ediservicios y los departamentos del Corporativo en los que sea posible. Esta medida se pondrá en marcha a partir del 1 de octubre de 2009. Dicha medida estará acompañada de la anulación del vale de comida para estos trabajadores.
- 2.- Los vales de comida se reducirán en 1 € para todos los empleados. Además, se acuerda la necesidad de organizar la entrega de vales para que, al tratarse de un complemento de ayuda alimenticia, se utilice exclusivamente en los días trabajados en los que haya comida o cena durante los distintos turnos.
- 3.- La empresa abrirá un plazo para los empleados que voluntariamente quieran acogerse a una reducción de jornada con la consiguiente reducción de sueldo proporcional. La jornada diaria sería la misma pero disfrutarían de la parte proporcional en más días de vacaciones al año.
- 4.- Las dietas de viaje se sustituyen por gastos justificados.



MEDIDAS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO

5.- La empresa se compromete a ampliar el ahorro en el coste de vehículos de directivos en régimen de renting.

6.- El total de ahorro con este plan es de 18 millones de euros, con lo que el tope máximo de extinciones de contrato de trabajo será de 180. En este cómputo no se tendrán en cuenta la salida de los directivos.

7.- Hasta el momento, han salido de la compañía 13 directivos y hay un compromiso de que sean al menos 4 más.



INDEMNIZACIONES Y EXTINCIONES DE CONTRATO

1.- Se percibirá una indemnización, tanto para bajas voluntarias como forzosas, de 42 días de salario por año trabajado, sin límite de mensualidades, más un complemento lineal de 10.000 € para todos los trabajadores con una antigüedad superior a 2 años.

2.- Los empleados con 60 o más años cuyo contrato se extinga en este proceso percibirán la menor de las rentas de una de las siguientes opciones:

- a) 42 días + 10.000 € para antigüedades superiores a 2 años
- b) La cantidad equivalente al 90% de la retribución neta que percibiría de continuar en activo hasta los 65 años.

Los casos de los empleados entre 60 a 62 años afectados se estudiarán individualmente.

3.- Al importe resultante en todos los casos le será aplicado la normativa fiscal que corresponda según la legislación vigente. No obstante, si la cantidad neta es inferior a un equivalente a 42 días de salario bruto por año trabajado, la Empresa se compromete a aplicar los ajustes necesarios para alcanzar ese importe como mínimo en todas las indemnizaciones.



INDEMNIZACIONES Y EXTINCIONES DE CONTRATO

- 4.- El personal directivo que ya ha abandonado la compañía ha percibido una indemnización de 30 días de salario bruto por año trabajado. Los directivos que todavía faltan por salir de la compañía mantendrán dichas condiciones.

- 5.- Se abrirá un proceso voluntario de bajas durante 10 días.



GARANTÍAS Y PLAN DE AJUSTES

- 1.- Se creará una Comisión de Seguimiento formada por representantes de la Comisión y de la empresa que velará por el cumplimiento de todos los acuerdos.

- 2.- Si se vieran afectados en el proceso de bajas forzosas empleados que sean matrimonio, pareja de hecho o pareja estable, sólo se procederá a la extinción de uno de los dos contratos.

- 3.- Se podrán acoger a las bajas voluntarias personas que se encuentren en excedencia con reserva de plaza y las que estén de baja por enfermedad.

- 4.- La Compañía podrá vetar a un máximo de 10 personas y a todos los directores de publicaciones.

- 5.- Terminado el plazo de bajas voluntarias, la Comisión se reunirá para estudiar posibles recolocaciones dentro del grupo para minimizar el número de extinciones forzosas de contrato.



GARANTÍAS Y PLAN DE AJUSTES

6.- Unidad Editorial se compromete a no realizar más despidos individuales o colectivos basados en causas objetivas en el tiempo de vigencia de este acuerdo.

7.- Si en este tiempo se produce algún despido disciplinario, la indemnización será calculada según el salario anterior al acuerdo.

8.- Se constituirán dos bolsas de trabajo. Una para las personas que se apunten al plan de bajas voluntarias que consiste en que el trabajador recibiría 20 días de salario bruto por año con un límite de 12 mensualidades y, durante un año, esperaría a que la empresa le recolocara si fuera posible. Si no fuera así, al final de ese año recibiría el resto de la indemnización pactada.

La otra bolsa será para todos los trabajadores que concluyan su relación profesional con la empresa, hayan salido de forma voluntaria o forzosa. Trascurridos tres años y en el plazo de uno, si en la Compañía se produce cualquier vacante tendrán que ofrecerla de manera preferente a estas personas.



GARANTÍAS Y PLAN DE AJUSTES

9.- El acuerdo durará hasta el 31 de diciembre de 2011. En ese momento, si se alcanza un beneficio neto después de impuestos de 15 millones de euros o más, se volverá a la situación actual y se revalorizará el IPC real acumulado en esos 3 años. Pero, si se alcanza ese beneficio en 2010, sería en ese momento cuando se recuperara la situación actual.

Se crea además un plan de ajuste para recuperar la mayor parte de los ingresos perdidos durante estos años. El sistema será el siguiente:

El total de lo perdido por cada trabajador se dividirá en tres partes iguales; si a lo largo de los años 2012, 2013, y 2014 Unidad Editorial consigue un beneficio neto de 30 millones cada año, se recupera una de esas tres partes cada año. Pero si el primer año no se alcanza la cifra de 30 millones, la cifra de beneficio se acumulará a los del año siguiente para que, por cada bloque de 30 millones que se consiga, se recuperará cada una de las tres partes. Lo que se recupere se pagará en una gratificación extraordinaria anual. Los conceptos 'recuperables' son: IPC real dejado de percibir, rebajas salariales, el euro de los vales de comida y las guardias de fin de semana dejadas de percibir.

Salario	35.000
Irpf	18

Años	3	5	8	10	16	18	20
Dias							
20	5.833	9.722	15.556	19.444	31.111	35.000	38.889
42	12.250	20.417	32.667	40.833	65.333	73.500	81.667
43	12.542	20.903	33.444	41.806	66.889	75.250	83.611
44	12.833	21.389	34.222	42.778	68.444	77.000	85.556
45	13.125	21.875	35.000	43.750	70.000	78.750	87.500
46	13.417	22.361	35.778	44.722	71.556	80.500	89.444
47	13.708	22.847	36.556	45.694	73.111	82.250	91.389
48	14.000	23.333	37.333	46.667	74.667	84.000	93.333
49	14.292	23.819	38.111	47.639	76.222	85.750	95.278
50	14.583	24.306	38.889	48.611	77.778	87.500	97.222

Indemnización	22.250	30.417	42.667	50.833	75.333	83.500	91.667
Exento 20 dias	5.833	9.722	15.556	19.444	31.111	35.000	38.889
Dif	16.417	20.694	27.111	31.389	44.222	48.500	52.778
40 % Exento	6.567	8.278	10.844	12.556	17.689	19.400	21.111
60 % Tributa	9.850	12.417	16.267	18.833	26.533	29.100	31.667
Irpf	1.773	2.235	2.928	3.390	4.776	5.238	5.700
Total Final	20.477	28.182	39.739	47.443	70.557	78.262	85.967