

ANEXO I. TRATAMIENTO DE EXCEDENTES

En el tratamiento de los excedentes que tengan la condición de fijos de plantilla que se generen con motivo del presente Plan de Empresa respecto a la plantilla actual, de acuerdo con las necesidades de plantilla anual total que se estiman en el cuadro incorporado al Plan Industrial, se aplicarán únicamente los mecanismos en la reducción de plantilla equivalentes a los que se prevén en el “Marco de actuación para la minería del carbón y las comarcas mineras en el periodo 2013-2018”, en concreto el apartado relativo a las “Ayudas de carácter social destinadas a financiar procesos de reducción de plantilla de unidades de producción de carbón que cierren”, con las especialidades que en este documento se puedan definir.

Así, para el tratamiento de los excedentes se promoverá un expediente de regulación de empleo en el que se incluirá el personal que se indica, el cual extinguirá su contrato de trabajo en el momento en que se reúnan los requisitos y condiciones exigidas que se exponen y en las condiciones indemnizatorias que igualmente se reflejan a continuación:

- A) Tratamiento para los “Trabajadores de edad avanzada”, que será de aplicación al personal excedente que cumpla con los requisitos y condiciones exigidas que se indican más adelante, y en las condiciones indemnizatorias que se recogen a continuación:

REQUISITOS Y CONDICIONES EXIGIDAS:

- Trabajadores con contrato indefinido.
- Tener o cumplir durante la vigencia del Plan de Empresa 2013-2018 cincuenta y cuatro años o más de edad equivalente, con la aplicación del coeficiente reductor que les corresponda (régimen especial de la minería del carbón), salvo el colectivo de personal excedente al que se hace mención más adelante que podrá cumplir dicha edad con posterioridad al periodo de vigencia del Plan 2013-2018.
- Antigüedad mínima de tres años en la Empresa.



- " Cotizaciones al régimen especial de la minería del carbón durante al menos once años o, alternativamente, acreditar trabajos en el interior de la mina por el mismo periodo.
- " Cumplir, una vez finalizado el compromiso de la Empresa, los requisitos legales para acceder a la jubilación ordinaria.

IMPORTE DE LAS INDEMNIZACIONES:

- " Garantía bruta del 80% de la media mensual de la retribución salarial ordinaria bruta hasta que alcancen la edad de jubilación, considerando los seis meses efectivamente trabajados con anterioridad a la fecha de la extinción del contrato de trabajo con el prorrateo de pagas extraordinarias o, si fuera superior, considerando los seis meses efectivamente trabajados anteriores a la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo 2013-2018. Dicha garantía bruta será el resultado de adicionar las cantidades brutas que correspondan a cada trabajador por su desempleo contributivo o asistencial, y el importe bruto del complemento a abonar por la empresa. Para el cálculo de la cantidad bruta garantizada tendrán la consideración de retribución ordinaria bruta aquellos conceptos e importes que el trabajador viniera percibiendo habitualmente en los últimos treinta meses en el desarrollo de su actividad. La cantidad bruta garantizada final resultante no podrá exceder en ningún caso del importe de la pensión máxima de jubilación vigente en la fecha en la que se extinga la relación laboral ni ser inferior al 60% de la media de las bases normalizadas correspondientes a las categorías o especialidades profesionales en las que hubiera cotizado el trabajador en el periodo de los seis últimos meses anteriores a la fecha de extinción. Para la determinación de los concretos conceptos incluibles, se aplicarán los criterios del Documento Marco y su normativa de desarrollo.

La cantidad bruta garantizada se actualizará al inicio de cada año natural en el mismo porcentaje que las pensiones de jubilación del Régimen General de la Seguridad Social, teniendo las revisiones carácter acumulativo.



- » Garantía de las cotizaciones necesarias a la Seguridad Social, según las bases normalizadas vigentes cada año, que se harán efectivas mediante la firma de los correspondientes convenios especiales, hasta la edad de la jubilación ordinaria.

La extinción del contrato de trabajo de los trabajadores afectados por esta medida de carácter obligatorio se llevará a cabo en el marco de un expediente de regulación de empleo tramitado al efecto, y se producirá en el momento en que los trabajadores de la empresa incurran en los requisitos indicados.

Los excedentes de la actividad minera de interior que se deriven de las necesidades de plantilla indicadas en el cuadro del Plan Industrial que, a lo largo de la vigencia del presente Plan 2013-2018, no puedan tener el tratamiento de “trabajadores de edad avanzada”, no se hayan acogido al mecanismo de “bajas indemnizadas de carácter voluntario” que se definen en el punto siguiente ni hayan sido recolocados en actividades alternativas desarrolladas en el marco del plan de diversificación de actividades, se incorporarán a la ejecución de las actividades definidas en el presente plan como integrantes del “Plan Industrial de Restauración y Conservación Medioambiental”, cuyo desarrollo se acompañará a estas necesidades, si bien causarán baja en la empresa en el momento en que tengan cumplidos cincuenta y cuatro años de edad equivalente, con la aplicación del coeficiente reductor que les corresponda (régimen especial de la minería del carbón) y reúnan el resto de los requisitos establecidos para poder acceder a la medida de “trabajadores de edad avanzada”, siéndoles de aplicación a partir de ese momento las condiciones y términos establecidos para los afectados por dicha medida. Hasta dicho momento permanecerán en la plantilla de Hunosa realizando las actividades del “Plan Industrial de Restauración y Conservación Medioambiental”.

Según las estimaciones realizadas a partir de los datos de los que dispone la Empresa, el número de trabajadores cuya relación laboral se extinguiría obligatoriamente con esta garantía ascendería a 823 trabajadores, de los que 626 trabajadores causarían baja a lo largo del periodo 2013-2018 y los 197 trabajadores restantes irán causando baja a partir del año 2019, según vayan cumpliendo los requisitos y condiciones exigidos con la fecha límite para la inclusión en el correspondiente ERE el 31 de diciembre de 2020.



Por lo que respecta a los 626 trabajadores que causarán baja durante el periodo 2013-2018 la evolución anual de salidas por años estimada es la siguiente:

	Trabajadores edad avanzada
Año 2014	53
Año 2015	131
Año 2016	109
Año 2017	206
Año 2018	127
	626

B) Bajas indemnizadas de carácter voluntario

Podrá solicitar su consideración de personal excedente afectado por el expediente de regulación de empleo aquel personal que, cumpliendo con las condiciones expuestas a continuación, opte voluntariamente, durante el periodo 2013-2018, por acogerse a las bajas indemnizadas que se regulan a continuación, en las condiciones indemnizatorias que se recogen a continuación, para lo cual deberán cumplir con los requisitos y condiciones exigidas que igualmente se indican:

REQUISITOS Y CONDICIONES EXIGIDAS:

- Antigüedad en el régimen especial de la minería del carbón de la Seguridad Social de al menos tres años.
- Condición de trabajadores de la plantilla con una antigüedad mínima de un año a 31 de diciembre de 2012 en cualquier empresa minera del carbón.
- Antigüedad en la empresa saliente de al menos un año a la fecha de la extinción de la relación laboral.
- Quedan excluidos de esta medida los trabajadores que reúnan los requisitos para acceder a la jubilación ordinaria

IMPORTE DE LAS INDEMNIZACIONES:

- El importe bruto de la indemnización estará integrado por una cantidad fija común de 10.000 euros, y una cantidad variable a razón de 35 días de salario por año de servicio con un límite de 30 mensualidades. El cálculo de la cantidad variable se efectuará de acuerdo con el Documento Marco y normativa de desarrollo, considerando sus retribuciones de referencia las inmediatamente anteriores a la fecha de la extinción del contrato de trabajo o, si fuera superior, las inmediatamente anteriores a la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo 2013-2018 a la fecha de firma del Convenio Colectivo 2013-2018.