

**PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO  
NISSAN MOTOR IBERICA, S.A.**

**Periodo de Consultas artículo 51 Estatuto de los Trabajadores**

**ACTA N°6**

**ACTA FINAL DE ACUERDO DEL PERIODO DE CONSULTAS EX.  
ARTÍCULO 51 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

**REPRESENTACIÓN DE LOS  
TRABAJADORES**

Enrique Saludas Gil (SIGEN-USOC)  
Miguel Ruiz Fernández (SIGEN-USOC)  
Domingo Pérez García (SIGEN-USOC)  
Eduardo Bernabé Santos (SIGEN-USOC)  
Ramón Moreno Maya (SIGEN-USOC)  
Miguel Ángel Boiza López (CCOO)  
Roberto Carlos Pacheco Pérez (CCOO)  
Juan Carlos Vicente Martínez (CCOO)  
Javier Adalid García (CCOO)  
Francisco Javier Hernández Alvarin (UGT)  
Manuel Sanz Rodés (UGT)  
Julio Capdevila Rodriguez (UGT)  
Joaquin Cano Porras (CGT)

**REPRESENTACION  
EMPRESARIAL**

Conrad Ramada  
Gabriel Mohedano  
Javier Ruiz

**ASESORES EMPRESA**

Antoni Sendra  
Elisabet Pujol-Xicoy

En Barcelona, siendo las **10:30** horas del día **7 de junio de 2019**, se reúnen los representantes de los trabajadores y sus asesores con la Dirección de la Empresa y sus asesores, cuyos miembros en ambos casos se relacionan al margen.

**- ORDEN DEL DÍA -**

REUNIÓN COMISIÓN  
NEGOCIADORA PERIODO DE  
CONSULTAS EXPEDIENTE DE  
DESPIDO COLECTIVO  
(ART. 51 ESTATUTO DE LOS  
TRABAJADORES)  
FIRMA ACTA FINAL DE  
ACUERDO

SIN ACUERDO CGT

*(Handwritten signatures and marks)*

## ANTECEDENTES

- I. Que, en fecha 12 de abril de 2019, la Dirección de NISSAN MOTOR IBERICA, SA. (la "Empresa" o "NISSAN") comunicó a la Representación de los Trabajadores del centro de Zona Franca y de Montcada, la intención de proceder a un despido colectivo que afectaría a un máximo de 600 trabajadores. La Representación de la Empresa ("RE") y la Representación de los Trabajadores ("RT"), con carácter previo al inicio del periodo de consultas del procedimiento de Despido Colectivo, mantuvieron varias reuniones ante la Direcció General de Relacions Laborals i Qualitat en el Treball al objeto de tratar de establecer los criterios de afectación del despido colectivo.

A tal efecto, se llevaron a cabo entre las Partes 6 reuniones entre el 1 de abril y el 9 de mayo.

- II. Que, en fecha 13 de mayo de 2019 y habiendo la RT comunicado los miembros de la Comisión Representativa, la RE comunicó por escrito a la RT, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ("ET"), el inicio del periodo de consultas a los efectos de amortizar un máximo de 600 puestos de trabajo, al amparo de causas productivas, organizativas y económicas, haciéndose entrega de la documentación legalmente establecida, requiriendo la emisión de informe previo conforme señala el artículo 64.5 a) del ET y proponiendo un calendario provisional de reuniones. En esa misma fecha se procedió a constituir la Comisión Negociadora del procedimiento de Despido Colectivo, formada por los miembros de la Comisión Representativa de los Trabajadores y por los Representantes de la Empresa, que constan relacionados en el encabezamiento de la presente Acta. La Empresa procedió a comunicar el inicio del periodo de consultas a la Autoridad Laboral, acompañando copia de la misma documentación entregada a la RT.

- III. Que, en el marco del mencionado periodo de consultas, las Partes han mantenido un total de 6 reuniones (13, 17, 23, 27, 28 de mayo y 6 de junio), en las que las Partes han debatido sobre las causas motivadoras del Despido Colectivo, procediendo la RE a contestar las preguntas formuladas por la RT y a aportar la documentación complementaria solicitada por ésta en las mencionadas reuniones.

Asimismo, en dichas reuniones se ha discutido y negociado sobre la adopción de medidas para reducir los efectos del procedimiento de Despido Colectivo, así como, sobre las medidas para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. A tal efecto, las Partes, una vez debatidas las causas expuestas por la Empresa, han seguido, en relación con las condiciones de aplicación a las extinciones de contratos, lo establecido en el acta de 9 de mayo de 2019.

- IV. Que, fruto de las reuniones mantenidas, y tras efectuar las Partes distintas propuestas y contrapropuestas, éstas han alcanzado un acuerdo que tendrá la consideración de **ACTA FINAL DE ACUERDO DEL PERIODO DE CONSULTAS.**

## ACUERDOS

### PRIMERO.- RECONOCIMIENTO DE LAS CAUSAS

La RE acredita la concurrencia de causas productivas, organizativas y económicas que justifican el presente procedimiento colectivo y la consecuente necesidad de afectar a un máximo de 600 puestos de trabajo. Por parte de la RT se acepta la concurrencia de las causas expuestas en la Memoria Jurídica y en el Informe Técnico facilitado a la parte social al inicio del periodo de consultas.

En consecuencia, se acuerda la extinción de un total máximo de 600 contratos de trabajo, que se distribuirán en los siguientes colectivos:

- Hasta un máximo de 450 contratos de trabajo de las áreas locales y regionales de las Operaciones Industriales de Zona Franca y Montcada. Dichas amortizaciones se cubrirán con trabajadores correspondientes al colectivo susceptible de prejubilación de conformidad con el Acuerdo Segundo del Acta de 9 de mayo de 2019 (trabajadores nacidos con anterioridad a las siguientes fechas (i) 16 de enero de 1966 para el personal directo y semidirecto y (ii) 30 de abril de 1964 para el personal indirecto) de las áreas locales y regionales de las Operaciones Industriales de Zona Franca y Montcada.
- Aproximadamente 50 contratos de trabajo que se cubrirán con trabajadores de Operaciones Industriales del centro de Zona Franca y Montcada que soliciten su adscripción voluntaria en el período establecido en este acuerdo.
- Hasta un máximo de 100 contratos de trabajo corresponderán a amortizaciones diversas en otras funciones distintas a las indicadas con anterioridad de Zona Franca y Montcada.

### SEGUNDO.- CRITERIOS DE AFECTACIÓN

Las partes acuerdan dejar sin efecto para la implementación del presente despido colectivo (ERO 123/2019) y durante todo su período de ejecución, la Cláusula e) de la disposición final duodécima del vigente Convenio Colectivo de Nissan Motor Ibérica, SA (centros de trabajo de Barcelona-Zona Franca y Montcada). Las partes acuerdan incluir el redactado de este párrafo en el Convenio Colectivo.



En este sentido, las partes acuerdan dar prioridad a la afectación de trabajadores del colectivo susceptible de prejubilación, estando conformado dicho colectivo por los trabajadores nacidos con anterioridad a las fechas de (i) 16 de enero de 1966 para el personal directo y semidirecto, y (ii) 30 de abril de 1964 para el personal indirecto (“**Colectivo Prejubilable**”). Asimismo, se acuerda abrir un período de adscripción en la que los trabajadores puedan poner de manifiesto su voluntad de ser afectado. Todo ello de conformidad con el Pacto Tercero.

### **TERCERO.- LISTADO DE TRABAJADORES AFECTADOS**

#### **a) Colectivo de Prejubilables:**

Se adjunta listado de afectados como **Anexo I** que incluye 431 afectados.

De este colectivo 423 afectados causarán baja obligatoria en la Empresa.

A los efectos de alcanzar en la medida de lo posible el número de 450 amortizaciones, se podrán incluir también a otras personas que manifiesten su voluntad de adscribirse al despido colectivo de las áreas locales y regionales de las Operaciones Industriales de Zona Franca y Montcada. El criterio y orden de afectación de estas personas será siempre la mayor edad.

#### **b) Colectivo de excedentes en Operaciones Industriales:**

Se abre un período de adscripción voluntaria de conformidad con lo indicado en el Acuerdo Cuarto. En consecuencia, las partes acuerdan que a fecha de firma de la presente, el listado de trabajadores afectados no incluye este colectivo.

#### **c) Contratos de trabajo excedentes por amortizaciones diversas en otras funciones:**

Se adjunta listado de afectados como **Anexo II** que incluye 41 afectados de este colectivo. A los efectos de alcanzar en la medida de lo posible el número de 100 amortizaciones se podrá afectar a trabajadores de cualquier área de la Empresa siempre y cuando éstos comuniquen su voluntad de estar afectados. El criterio y orden de afectación de estas personas será siempre la mayor edad dentro de cada área.

La Dirección de Nissan tendrá derecho de veto sobre la adscripción voluntaria de las personas a los distintos colectivos, salvo respecto de las personas que figuran en los listados que se adjunta como **Anexos I y II**.

En los listados anteriores de 431 y 41 personas se incluyen 8 trabajadores que no cumplen los años de cotización mínima necesaria para acceder a la jubilación ordinaria a los 65 años. Por ello, dichos trabajadores podrán decidir voluntariamente si causan baja o no en

las condiciones previstas en este acuerdo. En caso que finalmente no sean afectados, en su sustitución, se podrá incluir al trabajador de mayor edad que manifieste su voluntad de adscribirse al despido colectivo y pertenezca al Colectivo Prejubilable de las áreas locales y regionales de las Operaciones Industriales de Zona Franca y Montcada. El criterio y orden de afectación de estas personas será siempre la mayor edad.

#### **CUARTO.- PERÍODO DE IMPLEMENTACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO Y PERÍODO VOLUNTARIO**

Las extinciones de los contratos se acometerán conforme a las condiciones establecidas en el apartado Segundo, dentro del periodo comprendido entre 6 de junio de 2019 y 6 de junio de 2020 ("**Periodo de Implementación**"). El calendario de extinciones dependerá de las necesidades productivas si bien se prevé que se implementen extinciones mensualmente durante todo el Periodo de Implementación.

Los trabajadores no incluidos en los Anexos I y II, desde la fecha de la firma de este Acuerdo podrán comunicar su voluntad de estar afectados por el presente despido colectivo hasta el 31 de marzo de 2020. Dicha voluntad deberá manifestarse a la dirección de Recursos Humanos mediante los canales que se habiliten al efecto y que se comunicarán. La Empresa comunicará a la Autoridad Laboral mes a mes la relación de trabajadores afectados que vean extinguido su contrato de trabajo.

Respecto al Colectivo descrito en la letra b) del apartado Tercero, si llegada la fecha de 31 de marzo de 2020 no se hubiese alcanzado el número de 50 las partes firmantes acordarán la manera de alcanzar dicho número de bajas de manera no traumática.

#### **QUINTO.- CONDICIONES APLICABLES A LA EXTINCIÓN DE CONTRATOS**

##### **5.1 Prejubilaciones para el Colectivo correspondiente a las letras a) y c) del apartado Tercero**

###### a) Plan de Prejubilación

Las personas pertenecientes al colectivo al que se refieren las letras a) y c) del apartado Tercero causarán baja en la Empresa acogiéndose a un Plan de Prejubilación.

El referido plan complementará las prestaciones por desempleo (teniendo en cuenta el importe de las prestaciones a fecha de la firma del presente acuerdo) hasta el 85% del "salario teórico" neto vigente a la fecha de la extinción, hasta alcanzar la edad de 63 años, asumiendo la Empresa el coste del Convenio Especial con la Seguridad Social durante este mismo periodo.



El importe del complemento descrito en el párrafo anterior que permanecerá constante durante la vigencia del Plan, se abonará hasta alcanzar la edad de 63 años y se mantendrá independientemente que el beneficiario reciba cualquier tipo de remuneración o prestación pública.

Los cálculos para determinar el importe neto se realizarán con las normas fiscales vigentes a la fecha de firma de este acuerdo (Ley y Reglamento del IRPF). El importe del complemento se abonará en los términos previstos en el plan independientemente que a la persona afectada le sea reconocida una prestación por incapacidad temporal, de invalidez, desarrolle una actividad remunerada o cualquier otra situación asimilable.

En caso de fallecimiento el importe del complemento revertirá en la persona que el trabajador haya designado o en sus herederos legales.

El coste del Convenio Especial con la Seguridad Social (CESS) se asumirá hasta la edad de 63 años o hasta el momento en que se jubile si es anterior a dicha edad siempre que el trabajador afectado se encuentre durante dicho periodo en una situación no asimilable al alta en Seguridad Social. No procederá el abono del CESS durante el periodo en que se perciba la prestación por desempleo. Transcurrido dicho periodo se abonará el CESS salvo en aquellos casos en que el trabajador se encuentre de alta en la Seguridad Social o en una situación asimilable al alta. De encontrarse en situación de alta o asimilable al alta procederá el abono del CESS cuando exista una diferencia entre sus bases de cotización por estar en activo, IT/IP o situación asimilable y aquella que sirvió de base para el cálculo de la cuota del Convenio Especial. El CESS se ha cuantificado tomando las bases de cotización de los últimos seis meses inmediatamente anteriores a la extinción de la relación laboral.

El Plan de Prejubilaciones será contratado con la compañía aseguradora MAPFRE que será la responsable de asumir todas las obligaciones que derivan de este apartado y la encargada de realizar los pagos.

La póliza que se suscriba con la aseguradora deberá reflejar fielmente y en su totalidad los acuerdos contenidos en la presente Acta.

En caso de quiebra de la empresa aseguradora, responderían las correspondientes reaseguradoras, y en último lugar como obligada final Nissan.

Las rentas que percibirán las personas afectadas por este acuerdo se abonarán con carácter mensual (12 mensualidades), los días 25 de cada mes.

Asimismo, la consultora Previgest será la empresa encargada de hacer el seguimiento, gestión y asesoramiento individualizado de las personas pertenecientes a este colectivo.

A los efectos de calcular el "salario teórico", formarán parte del mismo exclusivamente los siguientes conceptos:



- Salario de calificación / ABS
- Ayuda Reglamentaria Disminuidos
- Complemento Vivienda
- Garantía Personal
- Incentivo Puesto de Trabajo
- PAM
- PAP
- Plus productividad
- Plus Productividad Presencia
- Plus Mantenimiento
- Plus Personal
- Premio Vinculación
- Jornada reducida de verano (sólo para empleados que por su puesto de trabajo estén obligados por la Dirección a no disfrutar de la jornada reducida de verano y el colectivo que perciben la compensación por la supresión de dicha jornada en Montcada)
- Laudo comedor Montcada
- Garantía Salarial Adhesión Convenio
- Bono
- Bolsa Verano

En el caso que, debido a la aplicación del referido plan, alguno de los afectados del Colectivo al que se refieren las letras a) y c) del apartado Tercero, le correspondiera una cantidad inferior a la de 20 días de salario por año de trabajo con tope de 12 mensualidades, como alternativa a dicho plan, estos trabajadores podrán acogerse a una indemnización de 20 días de salario por año de trabajo con tope de 12 mensualidades.

Las compensaciones previstas en este apartado, cuyo abono comenzará a partir de la fecha de efectos de la extinción del contrato de trabajo, una vez fijadas, serán invariables, pudiendo ser modificadas únicamente en caso de errores de cálculo o en los datos de partida. Dichas compensaciones estarán sujetas a las obligaciones legales y fiscales que la Ley determine.

b) Pago a tanto alzado

Adicionalmente a lo indicado en el párrafo a) de la Cláusula 5.1, la Empresa abonará al Colectivo al que se refieren las letras a) y c) del apartado Tercero, a la fecha de extinción de su contrato, en un pago único, una parte de la indemnización por cese equivalente al 5% neto del "salario teórico" vigente a la fecha de extinción por cada año entero o fracción (haciendo el cálculo proporcional) que le reste al trabajador para alcanzar la edad de los 63 años desde la fecha de efectos de su extinción.

## 5.2 Indemnizaciones para el Colectivo correspondiente a la letra b)

Los trabajadores afectados incluidos en este apartado (que corresponden a la letra b) del apartado Tercero), extinguirán su contrato de trabajo en la Empresa con derecho a percibir, una indemnización equivalente a la suma de:

- 45 días de “salario teórico” por año de servicio hasta el 12 de febrero de 2012 y 33 días de salario por año de servicio desde el 12 de febrero de 2012 en adelante, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y hasta un máximo de 24 mensualidades (salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior al 12 de febrero resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades).
- 50.000 euros netos para aquellos trabajadores afectados con una antigüedad anterior a 1 de enero de 2013. Los trabajadores contratados con posterioridad a dicha fecha que manifiesten su voluntad de adscribirse a este colectivo no percibirán dicha cantidad adicional. No obstante, podrá analizarse la posibilidad de establecer compensaciones proporcionales en atención a la antigüedad acreditada.

Los trabajadores afectados (que corresponden a la letra b) del apartado Tercero), percibirán la indemnización acordada, conjuntamente con la liquidación reglamentaria de haberes en la fecha de efectos de su cese.

#### **SEXTO.- RECOLOCACIONES EXTERNAS: OUTPLACEMENT**

La Empresa contrata un servicio de “outplacement” en los términos contemplados en el Plan de Acompañamiento Social y Anexo III, presentado por la Empresa al inicio del periodo de consultas. Dicho plan será ofertado únicamente a aquellos trabajadores que vean extinguido su contrato de trabajo.

El servicio de recolocaciones será voluntario para el trabajador afectado por la extinción de su contrato, en el bien entendido de que el trabajador tiene derecho al servicio pero si decidiera no utilizar el mismo, ello no dará derecho a compensación de tipo alguno.

A tal efecto, el trabajador que desee acogerse al servicio de recolocaciones lo deberá poner en conocimiento de la Empresa dentro del plazo de los 7 días naturales siguientes a la comunicación de la extinción de su contrato.

El servicio de outplacement tendrá una duración hasta 6 meses y contará con diversas fases de aplicación, en el conjunto de las cuáles se dará completo soporte a los trabajadores afectados que deseen beneficiarse del programa.

El contenido genérico del programa tendrá las siguientes características:



**Programa de Orientación Laboral:** El objetivo es facilitar a los trabajadores afectados el acceso al mercado laboral. Se hará a través de una aproximación a las técnicas de búsqueda de empleo más eficaces. Con la ayuda de un equipo de profesionales se apoyará al trabajador en la definición de su proyecto profesional y/ o personal.

**Programa de Prospección e Intermediación:** El objetivo es facilitar a los trabajadores afectados oportunidades de empleo, mediante un sistema de prospección activa de oportunidades y de intermediación en las ofertas de empleo.

**Autoempleo o creación de su propio negocio:** Esta medida se dirige a trabajadores con una idea de negocio o dispuestos a realizar una actividad económica por cuenta propia. Consiste en definir con la ayuda de un equipo de profesionales, en un primer momento, el proyecto empresarial del emprendedor a fin de establecer, con posterioridad, los medios para llevarlo a cabo, recibiendo un servicio de consultoría y acompañamiento en las fases iniciales de puesta en marcha del proyecto.

**Programa de formación y reciclaje:** Un equipo de profesionales analizará los perfiles profesionales de los trabajadores y sus niveles de competencias, tanto técnicas como personales. Se compararán los niveles presentados por los trabajadores/as de este colectivo con los niveles requeridos por el mercado laboral y se orientará sobre las posibilidades de formación a ambos a través de un programa de formación y reciclaje.

El objetivo es mejorar la empleabilidad de los trabajadores afectados, dotándoles de las capacidades técnicas y personales necesarias para optar con mayores garantías de éxito a un nuevo puesto de trabajo.

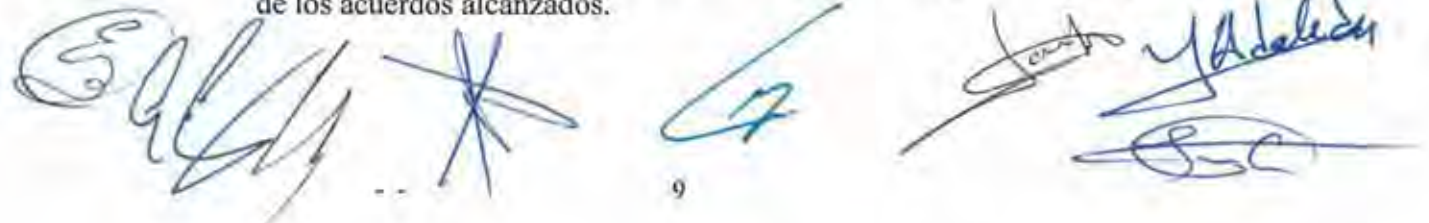
**Atención personalizada:** El objetivo es asesorar a los trabajadores/as afectados en todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo por parte de los mismos. Cada trabajador/a afectado, tendrá asignado un consultor de referencia que le guiará, y trabajará durante el programa en el seguimiento de la metodología de búsqueda de empleo.

### SÉPTIMO.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Las Partes acuerdan la creación de una Comisión de Seguimiento, constituida de forma paritaria entre la Dirección de Nissan y la Representación de los Trabajadores, con un máximo de un representante por cada una de las Secciones Sindicales en cada uno de los Centros afectados, con idéntico número máximo para la representación empresarial.

La Comisión se encargará de:

- (i) Recibir información periódica sobre la evolución del grado de cumplimiento de los acuerdos alcanzados.



- (ii) Efectuar un seguimiento del proceso de salidas y de los criterios de afectación.
- (iii) Estudiar y resolver los problemas puntuales que puedan surgir en la aplicación o interpretación de los presentes acuerdos.

#### **OCTAVO.- COMISIÓN PREJUBILADOS**

Cuando la Comisión de Seguimiento de este acuerdo se disuelva por la llegada de la fecha de finalización de la ejecución del despido colectivo, esto es 6 de junio de 2020, el seguimiento de las personas afectadas por este acuerdo será a cargo de la Comisión de Prejubilados.

#### **NOVENO.- EFICACIA Y EFECTOS DEL ACTA**

El presente documento tiene la consideración de **ACTA FINAL DE ACUERDO DEL PERÍODO DE CONSULTAS**, dando las Partes por finalizado el periodo de consultas del procedimiento de Despido Colectivo con Acuerdo y procediéndose a su presentación ante la Autoridad Laboral competente.

Lo que firman las Partes en prueba de su íntegra conformidad, en la fecha y lugar indicados en el encabezamiento del presente documento.

**Anexo I.- Listado de trabajadores afectados del Colectivo Prejubilable (apartado 3a)**

**Anexo II.- Listado de trabajadores afectados del Colectivo detallado en el Apartado 3 c.**

**Anexo III.- Plan de recolocación**

**Anexo IV.- Operativa Convenio Especial**

**Anexo V.- Listado de beneficios sociales según acta N° 5 del 28 de mayo**

5.10. 2019. C. S. F.



# LEE HECHT HARRISON

More options. Better results.

## Nissan Motor Ibérica Plan de Recolocación Externa



Handwritten signatures in blue ink, including a circled signature on the left, several scribbles, and a signature that appears to read 'A. O.' and another that appears to read 'A. O. y A. O.'.

Barcelona, 26 de Abril de 2019



# Índice

1. Consideraciones previas
  - 1.1. Análisis del colectivo afectado
2. Programa de intervención
  - 2.1. Fase I. Información y adhesión al Programa de recolocación externa
  - 2.2. Fase II. Pre-diagnóstico
  - 2.3. Fase III. Medidas del Programa de Recolocación Externa
3. Recolocación por cuenta ajena
  - 3.1. Objetivo
  - 3.2. Proceso metodológico
    - 3.2.1. Orientación
    - 3.2.2. Acompañamiento personalizado en la búsqueda de empleo
    - 3.2.3. Formación en técnicas de búsqueda de empleo
    - 3.2.4. Prospección e intermediación
  - 3.3. Equipo humano
  - 3.4. Logística
4. Formación y reciclaje
  - 4.1. Objetivos
  - 4.2. Acciones
5. Recolocación por cuenta propia
  - 5.1. Objetivo
  - 5.2. Acciones
6. Compromisos

# 1. Consideraciones previas

La ley 3/2012, de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y de acuerdo con lo establecido en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 1.483/2012, de 29 de octubre por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada tiene como uno de sus objetivos el "regular el Plan de Recolocación Externa de los procedimientos de despido colectivo como obligación legal e indeclinable del empresario".

En este sentido, se desarrolla el alcance y contenido del Plan de Recolocación Externa, destacando los siguientes aspectos:

- Es obligatorio para todas aquellas empresas que lleven a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores
- Debe ser presentado junto con la documentación que acompaña la comunicación al inicio del procedimiento.
- No obstante, el Plan de Recolocación podrá ser concretado o ampliado a lo largo del periodo de consultas, si bien al finalizar el mismo deberá ser presentada su redacción definitiva
- Debe realizarse a través de empresas de recolocación autorizadas
- Debe garantizar una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses
- Debe incluir a todos los trabajadores afectados por el despido colectivo
- Debe contemplar especial "extensión e intensidad" a los trabajadores de mayor edad
- Debe contener medidas efectivas adecuadas a su finalidad en las siguientes materias:
  - *Intermediación*, consistentes en la puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes en otras empresas con los trabajadores afectados por el despido colectivo.
  - *Orientación Profesional*, destinadas a la identificación del perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinatarias de la recolocación
  - *Formación Profesional*, dirigidas a la capacitación de los trabajadores para el desempeño de las actividades laborales en dichas empresas

- **Atención personalizada** destinadas al asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su **recolocación**, en especial respecto de la búsqueda activa de empleo por parte de los mismos.

Para el diseño y ejecución del Plan de Recolocación Externa, La Empresa ha contratado los servicios de **LEE HECHT HARRISON**, empresa de recolocación autorizada por el Servicio Público de Empleo (SEPE) con el expediente nº **9900000215**.

El presente documento recoge el alcance y contenido del **Plan de Recolocación Externa**, propuesto por Empresa como medida de acompañamiento social encaminada a atenuar las consecuencias del despido colectivo que afecta a un máximo de **600 empleados**, en los Centros de Barcelona-Zona Franca y Montcada y en su mayoría en las áreas directa o indirectamente vinculadas a la producción de vehículos y powertrain.

Este Plan contiene todas y cada una de las medidas exigidas en el artículo 9 apartado 3 del RD 1483/2012. En todo caso, tal y como viene establecido en el artículo 9 del RD 1483/2012, las medidas propuestas serán objeto de negociación con la Representación Legal de los Trabajadores durante el periodo de consultas. A la finalización del mismo, se presentará la redacción definitiva del Plan de Recolocación Externa.

## 2. Programa de intervención

La principal implicación de los despidos es la pérdida del puesto de trabajo y, por tanto, la capacidad de generación de renta de las personas afectadas, además del impacto psicológico que conlleva. Este hecho se ve agravado por una situación como la actual caracterizada por altas tasas de paro y un mercado laboral muy competitivo.

La reincorporación al mercado laboral se puede ver dificultada en muchos casos, por la falta de experiencia en la búsqueda de empleo, de una cualificación profesional insuficiente o por una alta especificidad, lo que en ocasiones puede limitar la transferibilidad a otras alternativas profesionales.

A ello se le ha de unir el impacto psicológico y el bloqueo emocional que sufren las personas en estas situaciones, que les impide orientar correctamente su proceso de reinserción laboral.

Por ello, el Plan de Recolocación Externa debe ayudar a las personas a

- a) diseñar y gestionar de forma correcta y eficaz su proceso de reinserción laboral, definiendo alternativas profesionales consistentes y realistas,
- b) mejorar su nivel de empleabilidad a través de programas de formación y reciclaje profesional.



- c) la recolocación por cuenta ajena, acompañando las acciones de orientación e intermediación laboral,
- d) la recolocación por cuenta propia, orientando y validando el plan de negocio y la puesta en marcha del proyecto empresarial

Para ello, se ha elaborado un plan de trabajo que abarca cuatro fases de intervención:

### 2.1. Fase I: Información y adhesión al Plan de Recolocación

Los trabajadores incluidos en el Despido Colectivo recibirán información detallada sobre el alcance y contenido del Plan de Recolocación Externa. Esta comunicación -realizada previamente a la Representación Legal de los Trabajadores- se llevará a cabo a través de sesiones informativas grupales y/o individuales, así como por medio de boletines informativos o a través de otros canales de comunicación habituales de la compañía como intranet, el Portal del Empleado o similares.

### 2.2. Fase II: Gestión de las emociones

Sin lugar a duda, la pérdida del puesto de trabajo tiene un fuerte impacto psicológico sobre las personas, generando altos niveles de ansiedad, frustración, pérdida de confianza en sí mismo o temores ante un futuro laboral incierto, entre otros. Este estado emocional resta eficacia al proceso de reinserción laboral, por lo que previamente es necesario un acompañamiento personalizado durante este período de transición hasta la aceptación, interiorización y "normalización" de la situación de desempleo.



### 2.3. Fase III: Pre-diagnóstico

Una vez estabilizada la situación emocional de las personas, y previamente a la implementación de las medidas contempladas en el Plan, se desarrolla un Balance Profesional individualizado y en profundidad, que permita:

- Analizar las distintas *etapas profesionales*
- Evaluar las *competencias y habilidades* adquiridas

- Identificar los *intereses, valores y motivaciones* de las personas

De forma simultánea al Autoanálisis Profesional se realiza un **Sondeo del Mercado Laboral**, que permita identificar oportunidades de empleo en la zona, así como ‘caracterizar’ la oferta laboral existente

A partir de la información obtenida sobre la persona y sobre el mercado laboral, se realiza un análisis para identificar las debilidades y fortalezas de la persona en su proceso de transición. Asimismo, evaluamos el nivel de adaptación de su perfil profesional-personal a las oportunidades de empleo existentes (“*potencial de ocupabilidad*”) y detectamos las áreas de mejora sobre las que incidir para incrementar su empleabilidad

Con todo ello, se realizará una primera aproximación de las **alternativas profesionales** y se definirán los **itinerarios profesionales personalizados** en base a las medidas contempladas en el Plan de Recolocación

#### 2.4. Fase IV: Medidas del Plan de Recolocación Externa

El Plan contempla tres ejes de intervención cuyo alcance y contenido se detallan en los apartados siguientes:

- Apoyo a la recolocación por cuenta ajena
- Apoyo a la recolocación por cuenta propia (Autoempleo / Creación de Negocio)
- Programa de Formación y Reciclaje

Durante el programa de recolocación se plantean los siguientes hitos y objetivos específicos para cada participante de acuerdo con su nivel profesional:

- Desarrollar una estrategia de comunicación completa para la búsqueda de trabajo (CV mails/cartas ...)
- Iniciar o fortalecer su presencia (marca personal online) en redes, especialmente LinkedIn y páginas de empleo adecuadas para su perfil.
- Recibir herramientas específicas para la búsqueda de trabajo (listados de reclutadores profesionales, segmentación de reclutadores según especialización, acceso a bases de datos online ...)
- Crear un plan de marketing apoyándose en bases de datos de empresas de suscripción.
- Preparar y ensayar entrevistas de selección y networking
- Aprender técnicas de búsqueda de empleo en el mercado abierto y el mercado oculto
- Definir un plan de acción: lanzar la campaña de búsqueda e iniciar actividades de networking
- Seguimiento al proyecto de búsqueda durante el programa.

# 3. Recolocación por cuenta ajena

---

## 3.1. Objetivo

El Programa de Recolocación por cuenta ajena tiene como finalidad facilitar una contratación estable y de futuro acorde con el perfil y la motivación de las personas. Este Programa se realiza siguiendo un estricto proceso metodológico, que se articula sobre los siguientes pilares básicos

Dando continuidad a la fase de autoanálisis inicial se realiza siguiendo un proceso metodológico estructurado en 10 etapas:

### A- Analizar Oportunidades

- ETAPA 1: Estudie su entorno profesional
- ETAPA 2: Determine su objetivo profesional
- ETAPA 3: Cree su estrategia de comunicación y CV
- ETAPA 4: Defina su mercado diana

### I - Implementar su Búsqueda

- ETAPA 5: Recopile información del mercado
- ETAPA 6: Transmita su mensaje
- ETAPA 7: Entrevistas con responsables de contratación
- ETAPA 8: Considere otros métodos de búsqueda

### M - Manejar la Transición

- ETAPA 9: Entrevistas, ofertas y negociación
- ETAPA 10: Transición al nuevo puesto

## 3. 2. Proceso Metodológico

El programa se desarrolla en base a una metodología implantada durante más de 29 años en España y 50 años a nivel mundial, que se revisa y actualiza cada 2 años, y se adapta a los diferentes estilos de aprendizaje y adecúa a las necesidades de cada candidato.

A collection of handwritten signatures and scribbles in blue ink, including a circled '3', a signature that looks like 'Alalida', and several other illegible marks.



### **3.2.1. Orientación**

La Orientación tiene por objeto identificar y validar las alternativas profesionales que mejor se ajustan al perfil de la persona y a la realidad del mercado laboral en la zona, así como definir las estrategias de búsqueda de empleo más efectivas para cada una de estas alternativas. Esta labor se realiza a través de sesiones grupales e individuales de manera presencial con consultores sénior expertos en orientación laboral.

### **3.2.2. Acompañamiento personalizado en la búsqueda de empleo**

A cada trabajador se le asignará un tutor que le acompañará y guiará durante todas las etapas del proceso de búsqueda de empleo hasta lograr su recolocación efectiva, es decir, la consolidación de la persona en un nuevo puesto de trabajo.

### **3.2.3. Formación en Técnicas de Búsqueda de Empleo**

Con el fin de preparar y entrenar a las personas en los procesos de selección, se impartirán Talleres de Formación en Técnicas de Búsqueda de Empleo, que permitan incrementar sus posibilidades de contratación. Estos Talleres se realizarán de forma grupal.

### **3.2.4. Prospección e Intermediación**

La **Prospección** pretende identificar ofertas de trabajo adecuadas al perfil personal y profesional de cada candidato. El éxito de la prospección radica en un conocimiento exhaustivo de su perfil profesional y en una labor proactiva y sistemática de busca de ofertas adecuadas en el territorio. Para ello, se pondrá en marcha un Dispositivo de Prospección y Relaciones con el Entorno, específico para el colectivo de trabajadores de afectados.

Por su parte, la **Intermediación** tiene como finalidad ayudar a asegurar la recolocación efectiva del candidato, para lo cual se realiza un acompañamiento individualizado en la gestión de las distintas ofertas de empleo identificadas durante la prospección.

## **3.3. Equipo humano**

Todo el proceso estará tutelado por un equipo de profesionales altamente cualificados y con experiencia contrastada en procesos de orientación e inserción laboral. El equipo estará configurado por cuatro perfiles profesionales: Jefe de Proyecto, Consultores de Carrera Pr

ofesional, Prospectores del mercado laboral y Soporte Administrativo.

## **3.4. La logística**

Para el correcto desarrollo del Programa de Recolocación por cuenta ajena se pondrá a disposición de las personas oficinas específicas para los trabajadores afectados, dotadas de los recursos necesarios para el desarrollo del programa.

Los gráficos siguientes muestran de forma esquemática las distintas fases del Programa y un detalle específico de las acciones incluidas en la prospección e intermediación laboral.

Gráfico 1 – Etapas del Programa de Recolocación

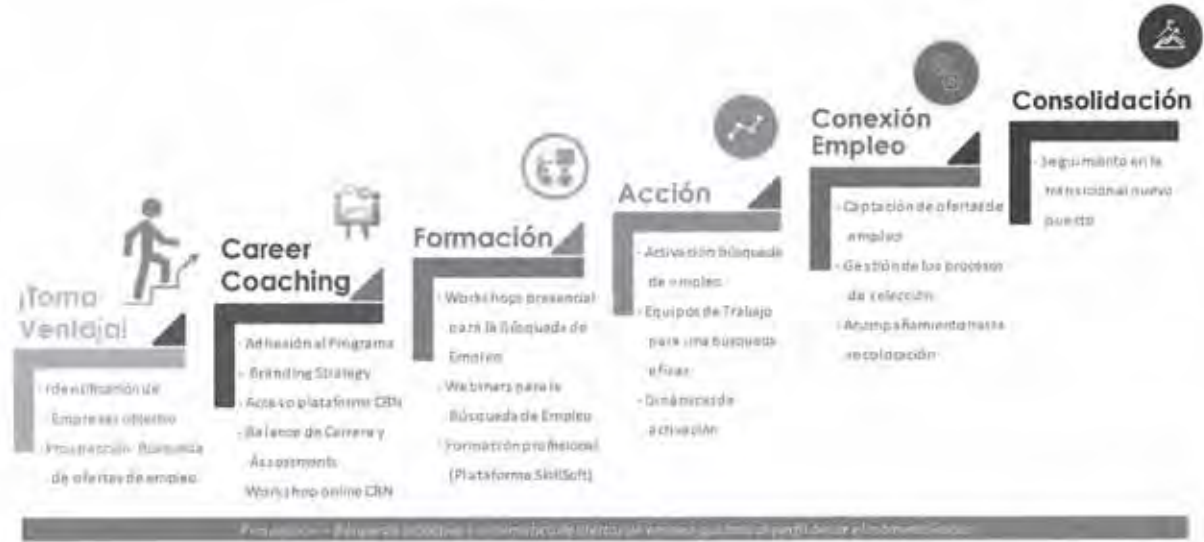


Gráfico 2 – Detalle de las acciones de intermediación laboral



## 4. Formación y Reciclaje

### 4.1. Objetivo

El objetivo de los programas de formación y reciclaje es mejorar la empleabilidad de las personas, dotándolas de las capacidades técnicas y aptitudinales necesarias para optar con mayores garantías de éxito a un nuevo puesto de trabajo.

Los principios que rigen los programas de formación y reciclaje son los siguientes.

- o **Orientación a la reinserción.** Se trata de acciones cuya finalidad última es mejorar la empleabilidad y facilitar la recolocación
- o **Factibilidad y coherencia.** Acciones formativas vinculadas a alternativas profesionales que se ajusten a las posibilidades reales de recolocación
- o **Calidad de los centros formativos.** Las acciones formativas propuestas han de ser impartidas por centros y/o profesionales con experiencia contrastada y de reconocido prestigio en el mercado

#### **4.2. Acciones**

En base a las alternativas profesionales y las competencias y habilidades de cada trabajador, se identificarán las necesidades formativas requeridas por el mercado laboral y se diseñarán itinerarios formativos personalizados.

Los candidatos adheridos tendrán acceso a la plataforma de formación SKILL.SOFT. Se trata de una plataforma de aprendizaje con un catálogo de más de **3.000 módulos formativos en 19 idiomas, 150 de ellos en castellano** y que permite a los candidatos definir un **plan de desarrollo individualizado** y hacer **seguimiento del mismo**.

## 5. Recolocación por cuenta propia

---

### 5.1. Objetivo

El Autoempleo tiene como finalidad asesorar y acompañar de forma personalizada la puesta en marcha de proyectos empresariales viables desde un punto de vista económico-financiero.

### 5.2. Acciones

El Programa de Autoempleo consta de las siguientes acciones:

- Sensibilización a la emprendeduría a través de charlas y seminarios de creación de negocio donde se presenten experiencias prácticas de autoempleo.
- Apoyo en la reflexión sobre la idea de negocio.
- Evaluación inicial de la idea de negocio, así como de las competencias y habilidades del emprendedor.
- Asesoramiento en la elaboración y validación del Plan de Empresa.
- Formación específica a los potenciales emprendedores en las herramientas básicas de gestión empresarial ("cápsulas formativas").
- Apoyo en la búsqueda de financiación.
- Acciones de mentoring a través de emprendedores y ex-directivos.
- Acompañamiento personalizado en la puesta en marcha del proyecto empresarial.



55

Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including a large 'X' and various illegible marks.



## 6. Compromisos



Los compromisos del Plan de Recolocación Externa son los siguientes:

### 6.1. Duración

El Plan de Recolocación Externa tendrá una duración de 6 meses, el doble de lo legalmente establecido. Para el colectivo de mayor edad, el Programa se extenderá 3 meses adicionales.

### 6.2. Formato

Presencial, en las oficinas de LHH. También es posible el formato On-line para aquellas personas que así lo prefieran.

### 6.3. Alcance y Contenido del Plan de Recolocación Externa

- Acciones de intermediación laboral consistentes en la puesta en contacto de las ofertas de trabajo existentes en otras empresas con los trabajadores afectados por el despido colectivo.
- Acciones de orientación profesional destinadas a la identificación del perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos de trabajo en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.
- Acciones de formación profesional dirigidas a la capacitación de los trabajadores para el desempeño de las actividades laborales en dichas empresas.
- Acciones de atención personalizada destinadas al asesoramiento de los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo por parte de los mismos.

### 6.4. Calidad

Se realizarán encuestas de calidad y satisfacción durante el programa conforme a nuestros requerimientos ISO 9001.

Firmado por:

Silvia Roca

Lee Hecht Harrison

Barcelona 26 de Abril de 2019

## PAGO DEL CONVENIO ESPECIAL ORDINARIO A LA SEGURIDAD SOCIAL

Es aquel que la Aseguradora paga al exempleado para que éste haga frente al pago del Convenio Especial a los efectos de mantener sus cotizaciones con la Seguridad Social.

Existen 2 situaciones diferentes:

- a) Los ex empleados menores de 55 años en el momento del cese, percibirán el importe del Convenio especial ordinario una vez finalicen el periodo de desempleo y hasta los 63 años.
- b) Los ex empleado mayores de 55 años en el momento del cese, percibirán el importe del convenio especial ordinario a partir de los 61 años y hasta los 63.

El ex empleado suscribirá y asumirá en todos sus términos, el pago de la cotización del Convenio Especial con la Seguridad Social desde la fecha que corresponda según las situaciones a) y b) arriba indicadas, hasta los 63 años para tener la consideración de asimilado al alta que le posibilite la percepción de la pensión de Jubilación.

PREVIGEST (compañía a la que la EMPRESA ha encargado la gestión y seguimiento de este acuerdo) se pondrá en contacto con el ex empleado con antelación suficiente para orientarlo en la tramitación del Convenio Especial que deba realizar.

Durante el mes posterior al inicio del Convenio Especial, el ex empleado enviará a PREVIGEST copia de la Resolución sobre Alta en Convenio Especial, documento acreditativo de suscripción del Convenio Especial con la Seguridad Social (CESS). Adicionalmente y con carácter mensual deberá remitir el recibo mensual justificativo de pago del mismo.

Ambos documentos han de remitirse a la siguiente dirección de correo electrónico:

[PrejNissan@previgest.es](mailto:PrejNissan@previgest.es)

En caso de que el ex empleado, por cualquier razón, no efectúe los pagos correspondientes al Convenio Especial con la Seguridad Social o no remita el documento justificativo de los mismos, la Aseguradora suspenderá el pago al ex empleado del importe. La Aseguradora reiniciará el pago en el momento en que el ex empleado justifique los pagos efectivamente realizados.

La Aseguradora pagará al ex empleado por el Convenio Especial efectivamente liquidado por éste y con el límite máximo de la cuota que corresponde a su base de cotización reconocida en el momento de cese en la empresa.

El ex empleado asume las consecuencias legales y en especial las relativas a las prestaciones que pudieran derivarse de la no suscripción de dicho Convenio Especial con la Seguridad Social, sin que estas puedan repercutir ni implicar responsabilidad alguna, directa o indirecta para la EMPRESA.

## ANEXO V: BENEFICIOS SOCIALES PARA EL COLECTIVO DE PREJUBILADOS O JUBILADOS

- Can Sala: acceso y uso de las instalaciones en las mismas condiciones que los trabajadores en activo.
- Se mantendrán las condiciones del precio de adquisición de vehículos Nissan como si estuvieran en activo (excepto en lo referente a la financiación).
- Podrán acceder al sistema de renting en las condiciones que hay o haya en cada momento para ex empleados.
- Descuento del 5% en la adquisición de recambios en las mismas condiciones que los empleados en activo.

