

# PLAN DE PREJUBILACIONES Y BAJAS INCENTIVADAS

Four handwritten signatures in black ink. The top signature is the most prominent and includes the name "Ortiz" written in a cursive script. Below it are three other signatures, each more stylized and less legible.

# PLAN DE PREJUBILACIONES Y BAJAS INCENTIVADAS

## 1.- PLAN GENERAL DE PREJUBILACIONES

### 1.1.- Sujetos del Plan

Podrán acogerse a este Plan todos los trabajadores en activo y con contrato indefinido que reúnan los requisitos siguientes:

- Tener cumplidos los 58 años de edad y menos de 64 en el momento de su adhesión al Plan.
- Acreditar reunir los requisitos exigidos en la legislación vigente en materia de Seguridad Social para acceder a la Jubilación al finalizar el período de Desempleo.

### 1.2.- Beneficios económicos

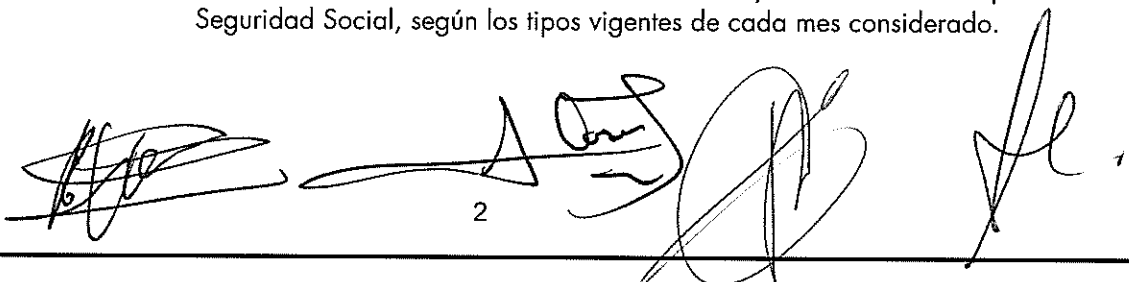
El Plan se instrumenta mediante dos etapas:

#### 1.2.1.- Prejubilación

Se garantiza la percepción del 95% de lo que denominamos Salario Regulador (SR), el cual se calcula en la forma que a continuación se indica.

El SR se obtiene, como regla general, de la forma siguiente:

- Se calcula el valor medio del salario bruto acreditado en los seis meses más beneficiosos para el trabajador dentro de los doce últimos, operándose a estos efectos de la siguiente forma:
- Se computan todos los conceptos económicos comprendidos entre las claves de abono 002 a la 590, excepto excesos de jornada, dietas, traslaciones, gastos de viaje y demás conceptos retributivos indicados en el ANEXO.
- A continuación se le incorpora la parte proporcional de las pagas extraordinarias.
- Asimismo se prorrateará el plan de objetivos de productividad.
- Al resultado así obtenido se le deduce el IRPF y la cuota del trabajador a la Seguridad Social, según los tipos vigentes de cada mes considerado.



2

Para la consideración de los seis meses a que se hace alusión, se entiende siempre que el trabajador no hubiere tenido incidencias que alteren su retribución mensual, por lo que de existir aquellas, el número de meses a considerar para el cálculo del SR puede reducirse hasta encontrar al menos un mes sin incidencias. En el supuesto de no existir al menos un mes sin incidencias, el SR se calculará considerando las retribuciones correspondientes según las tablas salariales vigentes y computándose como primas de rendimiento la media de las percibidas por los trabajadores de su misma categoría en su dependencia y residencia correspondiente al mes inmediato anterior al de su baja.

El SR se calculará con los valores salariales vigentes en el momento de su incorporación al Plan, sin que le sean de aplicación revisiones salariales posteriores que afecten a dicho ejercicio o ejercicios anteriores.

Consideraciones para colectivos específicos:

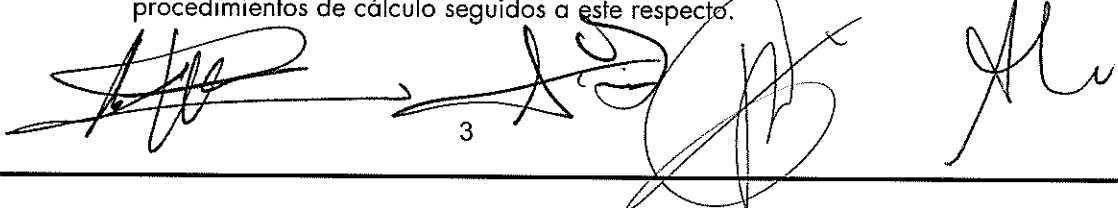
- Personal con retribución anual de una cantidad fija más una variable, o bien, con nivel salarial más una retribución anual variable: para el cálculo del SR se le adicionará la parte proporcional del 100% de la cuantía variable.
- Personal de Estructura con modalidad retributiva de nivel salarial y rango funcional: el SR comprenderá la clave 404 íntegra, como se deduce de la regla general de cálculo del SR explicada en párrafos anteriores y, además se incrementará en un porcentaje del 29% del valor de dicha clave.
- Personal con categoría de Mando Intermedio y Cuadro: para el cálculo del SR se considerarán las retribuciones fijas (incluidos los complementos que perciban) más la parte proporcional del 100% de la cuantía variable anual asignada.

Como al resto de los trabajadores, se deducirá el IRPF y las cuotas del trabajador a la Seguridad Social según los tipos vigentes de cada mes considerado.

La garantía establecida se calculará a partir de la prestación prevista por desempleo hasta un máximo de 24 meses, abonándose una indemnización a cargo de la Empresa, en la cuantía precisa para alcanzar mensualmente el porcentaje del SR garantizado durante esta etapa. Esta indemnización a cargo de la Empresa se revalorizará cada año en un 2% durante este período de desempleo.

Durante esta etapa, la Empresa elevará la indemnización a cargo de la misma en la cuantía necesaria para compensar las retenciones a cuenta por IRPF y los descuentos por las cuotas del trabajador a la Seguridad Social que corresponda a la prestación prevista por desempleo. Estas cantidades estimadas en el momento de la baja no se modificarán por causa alguna.

Asimismo, si las cantidades abonadas a cargo de la Empresa durante esta etapa de prejubilación, estuvieran sujetas a retención a cuenta del IRPF, la Empresa elevará al íntegro necesario al objeto de que se mantengan los valores líquidos garantizados. La Empresa informará a los Sindicatos firmantes de los procedimientos de cálculo seguidos a este respecto.



En caso de fallecimiento del trabajador durante la prejubilación, los derechohabientes legales percibirán las indemnizaciones pendientes, por una sola vez, actualizada financieramente con un interés técnico del 6% anual al mes en que ésta se abone, siempre que dicho mes sea anterior al que estaba previsto de jubilación.

### 1.2.2.- Jubilación

Una vez agotado el período de desempleo previsto se complementará la pensión reglamentaria de jubilación prevista con una indemnización vitalicia equivalente a catorce veces al año prorrateado en doce mensualidades, que totalicen el nivel de renta garantizado.

La renta garantizada es la obtenida de la Base Reguladora de Jubilación estimada a la fecha prevista, corregida en función de la edad teórica de jubilación, hasta alcanzar los porcentajes de la Base Reguladora que se citan a continuación, en función del momento en que el trabajador extinga su contrato respecto del primer mes en que reunió las condiciones exigidas en el punto 1.1

| <u>Edad Teórica</u> | <u>% Garantizado sobre B.R.J (1)</u> | <u>% Garantizado sobre B.R.J (2)</u> |
|---------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 60                  | 93                                   |                                      |
| 61                  | 95,5                                 |                                      |
| 62                  | 98                                   | 96,5                                 |
| 63 o más            | 100                                  | 98                                   |

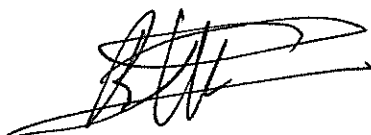
- (1) Quien extinga el contrato en los 25 primeros meses desde que cumple condiciones
- (2) Quien extinga el contrato después del 25 mes desde que cumplió condiciones

El plazo de 25 meses se contará desde el momento en que cumple condiciones con independencia de si en dicho momento estaba en vigor el ERE o no.

Excepcionalmente a quienes hubieran alcanzado las condiciones del punto 1.1 con anterioridad a la entrada en vigor del presente E.R.E. les será de aplicación la escala (1) siempre que extingan su contrato hasta el 31-10-2006.

Para los trabajadores afectados de coeficiente reductor de categorías penosas, la edad teórica de referencia computable a estos efectos, será la resultante de agregarle a su edad el tiempo bonificado para la jubilación por su permanencia en categoría penosa.

Para los trabajadores que no alcancen al menos 35 años cotizados a la fecha prevista de jubilación, los porcentajes garantizados serán corregidos según los años de cotización con los mismos criterios utilizados por la Seguridad Social. A



ese porcentaje resultante se le sumará un 3% o un 2%, según proceda, por cada año que le falte hasta los 65 años de edad, de acuerdo con los procedimientos de cálculo utilizados por la Seguridad Social, sin que en ningún caso se pueda exceder del 100% por años cotizados.

La garantía establecida e indicada no será transmisible y la hará efectiva el trabajador mediante la suma de la Pensión de Jubilación de la Seguridad Social prevista más una indemnización mensual vitalicia. Esta indemnización se revalorizará anualmente en el 2% y será independiente de la revalorización y futuros importes que tenga la pensión de la Seguridad Social.

### **1.3.- Modalidades de abonos de las indemnizaciones**

Los trabajadores, en el momento de solicitar la baja en la Empresa, optarán por escrito entre las siguientes opciones:

1º.- Percibir la indemnización mensual según se describe en el punto 1.2.1., reflejada en el Contrato Privado y percibir, el último día hábil del mes siguiente al del último complemento mensual previsto, una indemnización única equivalente al capital coste-renta sustitutivo de las indemnizaciones mensuales vitalicias de la que es acreedor, según se describe en el punto 1.2.2.

La equivalencia entre dichas indemnizaciones mensuales y el capital coste-renta sustitutivo viene dada por la expresión:

$$C = \frac{PG - PSS}{100} \times BRJ \times \frac{14}{12} \times VAA.$$

donde

C: Es el capital a pagar el último día hábil del mes siguiente al que termina el periodo previsto de desempleo.

PG: Porcentaje garantizado sobre la base reguladora en función de la edad teórica y el momento de la baja, corregido en su caso por lo previsto para quienes no alcancen los 35 años de cotización

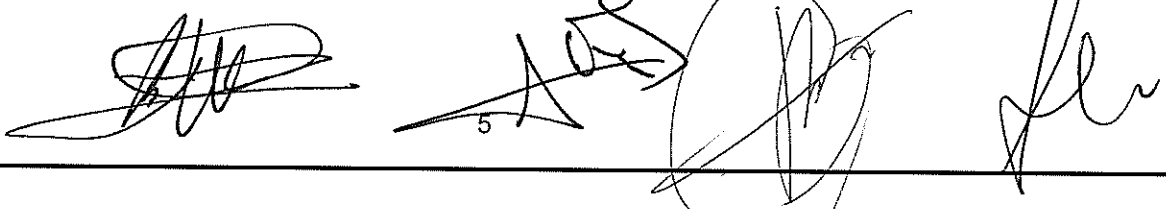
PSS: Porcentaje de pensión previsto con cargo a la Seguridad Social

BRJ: Base reguladora de Jubilación prevista

V.A.A: Factor de equivalencia correspondiente según año de nacimiento, edad real en el momento previsto de la Jubilación, mes de extinción del contrato y sexo que se incluye en anexo.

En ningún caso la indemnización correspondiente a esta etapa podrá ser inferior a 6 veces el SR.

2º.- Percibir en el momento de la baja en la Empresa una indemnización, por una sola vez, equivalente al capital coste-renta sustitutivo de las indemnizaciones a cargo de la Empresa establecidas en las etapas de Desempleo y Jubilación previstas.



Las indemnizaciones se calcularán de acuerdo con las prestaciones previstas de Desempleo y de la Pensión reglamentaria a que el trabajador tenga derecho, en función de las condiciones personales, familiares y profesionales conocidas en el momento en que cause baja en la Empresa. A tal fin la adhesión al plan de prejubilaciones implica la autorización a ADIF para utilizar todos los datos obrantes en su poder, para hacer correctamente los cálculos del E.R.E.

Por lo tanto, las indemnizaciones así calculadas, cualquiera que sea la modalidad de pago, no se modificarán por variaciones imputables a cambios de la legislación aplicable o de la situación socio-profesional del trabajador posteriores a su baja en la Empresa.

La Empresa ó la Entidad pagadora de las indemnizaciones practicará la retención a cuenta del IRPF por la parte de la indemnización sujeta al impuesto de acuerdo con la legislación vigente en materia tributaria.

#### **1.4.- Beneficios sociales**

Los trabajadores que se acojan al Plan de Prejubilaciones conservarán para sí y sus familiares con derecho, hasta el cumplimiento de los 64 años, los mismos beneficios sociales que el personal activo, que se detallan:

- Los Títulos de Transporte.
- La Póliza de Seguro Colectivo de Vida y Accidente.
- La utilización de la vivienda de Protección Oficial propiedad de la Empresa que en su caso habiten, con el abono del alquiler.
- Cualquier otro asunto que actualmente sea objeto de tratamiento por la Comisión de Política Social.
- La ayuda por hijos disminuidos psíquicos establecida en el artº.546 de la normativa laboral vigente.

Cumplidos los 64 años tendrán derecho a los beneficios propios de su condición de jubilado de ADIF, entre ellos los que correspondan a Títulos de Transporte.

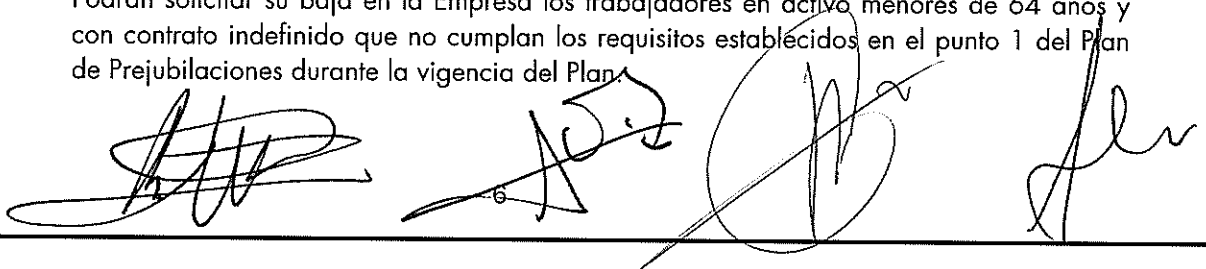
Los trabajadores acogidos a Convenio que durante el período de desempleo alcanzasen 30 o más años de servicio efectivo antes de cumplir 64 años de edad, tendrán derecho al Premio de Permanencia, o en su caso a la regularización correspondiente.

La cuantía del Premio de Permanencia se incorporará a la Liquidación Final de Haberes a que el trabajador tenga derecho como consecuencia de su baja en la Empresa.

## **2.- PLAN DE BAJAS INCENTIVADAS**

### **2.1.- Sujetos del Plan**

Podrán solicitar su baja en la Empresa los trabajadores en activo menores de 64 años y con contrato indefinido que no cumplan los requisitos establecidos en el punto 1 del Plan de Prejubilaciones durante la vigencia del Plan.



La Empresa, una vez recibida la solicitud del trabajador, examinará las circunstancias de todo tipo que concurran en el solicitante y, atendiendo a las necesidades organizativas y de producción, podrá retrasar o denegar la petición solicitada por los trabajadores.

## **2.2.- Beneficios económicos**

Tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado y por una sola vez, equivalente a cuarenta y cinco días del salario por cada año de servicio efectivo o fracción prestado a la Empresa, hasta el momento de su cese, con los siguientes toques:

- Máximo: la menor cantidad resultante de computar cuarenta y dos mensualidades o ciento ochenta mil euros.
- Mínimo: doce mensualidades.

El salario a considerar para determinar la indemnización a tanto alzado será el conocido del trabajador en el momento en que cause baja en la Empresa, según los criterios de cálculo para el SR indicado en el punto 1.2.1 del Plan de Prejubilaciones antes de detraer el I.R.P.F y las cotizaciones del trabajador a la Seguridad Social.

Por circunstancias excepcionales debidamente justificadas, la empresa podrá conceder la baja incentivada a trabajadores que no siendo potencialmente prejubilables en el momento de la solicitud de la baja incentivada, vayan a serlo durante la vigencia del ERE.

En este supuesto la cuantía de la indemnización, será la menor de las siguientes cantidades:

- 45 días por año trabajado, con los límites expresados en el párrafo anterior.
- Cuantía del capital coste- renta sustitutivo de las indemnizaciones a cargo de la empresa establecidas en las etapas de Desempleo y Jubilación previstas en el caso de que hubiera solicitado la prejubilación.

## **2.3.- Régimen Social**

Los trabajadores que causen baja acogiéndose al Plan de Bajas Incentivadas perderán desde el momento de su cese en la Empresa los derechos para el uso de los títulos de transporte tanto para él como sus beneficiarios, así como cualquier otro derecho de carácter social adquirido por su condición de personal en activo.

## **3.- DISPOSICIONES GENERALES**

Todos los trabajadores deberán aportar certificado de vida laboral, y los de promociones militares ingresados como civil después del 13-07-67 deberán solicitar de la autoridad militar el certificado de servicios efectivos al estado a los efectos de lo previsto en el RD 691/1991 de 12 de abril sobre cómputo recíproco de cuotas entre regímenes de Seguridad Social.



La Empresa suscribirá un contrato privado con el trabajador en el que se recogerá, de forma individual, la garantía de los beneficios y reconocimiento de derechos que la Empresa asume según lo dispuesto en la presente Circular.

### **Incompatibilidades**

Atendiendo a las cuantías indemnizatorias fijadas y la fórmula de extinciones que se acuerda en este expediente, se establece el siguiente régimen de incompatibilidades.

Los trabajadores que causen baja por cualquiera de las modalidades del Plan se comprometen a no prestar servicios remunerados por cuenta propia ni ajena, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de la relación de empleo, sea esta laboral, estatutaria o funcionarial, para cualquiera de las Administraciones Públicas o entes, instituciones, entidades, organismos y empresas de ellas dependientes o que formen parte del sector público, durante los dos años siguientes a la extinción de su contrato laboral con ADIF.

Asimismo se comprometen a no prestar servicios por cuenta propia ni ajena para cualquier empresa que desarrolle actividades que supongan competencia en sectores donde ADIF o Entidades que le sustituyan realicen sus actividades, incluyendo Contratas Ferroviarias y de servicios de apoyo, durante los dos años siguientes a la extinción de su contrato.

Los trabajadores que causen baja por cualquiera de las modalidades del Plan no podrán prestar servicios remunerados por cuenta propia ni ajena para ADIF, Renfe Operadora ni cualquier otra empresa de transportes.

En caso de incumplimiento de los anteriores compromisos deberán reintegrar inmediatamente a ADIF las cantidades brutas percibidas de ésta por la extinción del contrato de trabajo.

### **Presentación de Solicitudes**

Las solicitudes se cumplimentarán en modelo oficial y deberán presentarse a través de su Unidad de Negocio u Organismo Corporativo.

### **Plazo de Admisión**

El plazo de admisión de solicitudes para acogerse a los Planes finaliza el 31 de diciembre de 2.010.

### **Información**

Para cualquier consulta, referencia, ampliación, relacionado con el contenido de este documento, deberá dirigirse a la Dirección de Recursos Humanos de su Unidad de Negocio u Organismo Corporativo.

