

**A LA REPRESENTACION LEGAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MATORRES DISEÑOS  
INDUSTRIALES**

**D<sup>a</sup> ELENA COBOS ESLAVA**, con domicilio profesional y a efectos de notificaciones en Ctra. Pamplona - Huesca, Km. 9, Torres de Elorz (Navarra), actuando en nombre y representación de la Compañía Mercantil MATORRES DISEÑOS INDUSTRIALES SAU (MTDI), a los efectos de lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 12 del RD 1483/2012, de 29 octubre, **EXPONE:**

- 1º Que, en esta empresa, se sigue expediente para para la extinción de los contratos de trabajo de parte de la plantilla con **nº de expediente 0196/2021**
  
- 2º Que dicho expediente se inició mediante comunicación a los representantes de los trabajadores el 11 de febrero de 2021 y la solicitud inicial se presentó en el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (Dirección General de Trabajo), el día 11 de febrero de 2021 con el **nº de registro O00009345e2100029568**
  
- 3º Que el periodo de consultas finalizó el 12 de Marzo de 2021 con el resultado de **SIN ACUERDO**.
  
- 4º Que el 14 de Marzo de 2021 se acordó entre las partes reabrir el Periodo de Consultas y prorrogarlo hasta el 15 de Marzo
  
- 5º Que el 14 de Marzo de 2021 ambas partes alcanzaron un **PREACUERDO** en el periodo de consultas reabierto y prorrogado, que quedó pendiente de ratificación el día 15 de marzo por la Comisión Negociadora, quienes pretendían hacer previamente una consulta a la plantilla.
  
- 6º Que el día de hoy, 15 de marzo, tras la realización de la consulta y verificado el respaldo mayoritario de la plantilla al preacuerdo, se alcanza **ACUERDO**
  
- 7º Que la **DECISIÓN de la Dirección de la Empresa** sobre la extinción de contratos es plenamente coincidente con el acuerdo alcanzado y en los siguientes términos:

## **CONDICIONES DE APLICACIÓN DEL EXPEDIENTE DE EXTINCIÓN:**

### **1. RECONOCIMIENTO DE LA CONCURRENCIA DE LAS CAUSAS**

Ambas partes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 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), reconocen la concurrencia de causas de carácter económico, productivo y organizativo justificativas de las medidas que se acuerdan en las siguientes estipulaciones, en los términos descritos en la Memoria Explicativa y en el Informe Técnico que se entregó junto con la documentación de apertura del periodo de consultas, y aceptan los criterios fijados por la Dirección de la Empresa para la elección de los trabajadores afectados.

### **2. ALCANCE. REDUCCIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES AFECTADOS**

Los trabajadores afectados por este procedimiento de extinción de contratos serán 111; 63 de ellos pertenecientes al centro de Torres de Elorz y 48 pertenecientes al centro de Fuente Álamo

Esto supone una reducción del alcance propuesto inicial de 50 trabajadores; 24 pertenecientes al centro de Torres de Elorz y 26 pertenecientes al centro de Fuente Álamo. Ello en atención a las circunstancias acaecidas durante el desarrollo del periodo de consultas. Las razones que motivan dicha reducción en el número de afectados son las siguientes:

1. Bajas voluntarias que se han producido en el periodo que media entre la comunicación de la intención de iniciar el procedimiento y su cierre final.
2. Voluntad de la empresa de preservar conocimiento más allá de lo que la necesidad derivada de la carga de trabajo requiere.

Por las razones expuestas ambas partes acuerdan la reducción del número de trabajadores afectados en los términos reflejados.

Los trabajadores afectados son los resultantes de la aplicación de los criterios señalados en la Memoria, con las únicas excepciones derivadas de la aplicación del art. 68.b) del ET.

### **3. INDEMNIZACIONES**

La indemnización será de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades

### **4. PLAN DE PREJUBILACIONES**

Los trabajadores de mayor edad afectados por el expediente, dada su difícil empleabilidad y su proximidad a la edad de jubilación, podrán acogerse a un Plan de Prejubilación en las siguientes condiciones:

- **Edad:**
  - Los trabajadores de 60 años o más podrán acogerse a un Plan de Prejubilación que garantiza un complemento del 80% de su salario neto hasta los 65 años
  - Los trabajadores de 59 años podrán acogerse a un Plan de Prejubilación que garantiza un complemento del 80% de su salario neto hasta los 63 años

- **Cotizaciones a la Seguridad Social:** se garantiza el mantenimiento de las cotizaciones a la Seguridad Social durante el periodo de aplicación del Plan de Prejubilación (bien hasta los 63 o los 65 años en función del grupo de edad al que se pertenezca), ello con el fin de no perjudicar sus condiciones de acceso a la jubilación
- **Voluntariedad:** los trabajadores pertenecientes a este colectivo podrán optar libremente entre la indemnización por despido acordada o el Plan de Prejubilación. A tal fin se les pondrá en contacto con Gestolasa para que puedan, previa explicación de las condiciones, decidir entre una alternativa u otra.

## **5. PROGRAMA DE RECOLOCACIÓN**

La empresa pone a disposición de los trabajadores afectados un programa de recolocación externa durante un periodo de 9 meses, más allá del cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 51.10 del ET, así como el artículo 9 del Real Decreto 1483/2012, 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 (RD 1483/2012). El programa comprende además servicios adicionales como asesoramiento y apoyo a hijos, apoyo familiar y a parejas, y asesoramiento financiero.

Aquellos trabajadores afectados por la medida extintiva que quieran adherirse al servicio de recolocación deberán comunicarlo al departamento de Recursos Humanos de la Empresa antes del 31 de marzo de 2021.

## **6. REINGRESO PREFERENTE**

Los trabajadores afectados por el despido colectivo tendrán preferencia de reingreso en caso de vacante indefinida de igual o similar categoría, durante los años 2021, 2022 y 2023, siempre que reúnan todos los requisitos del perfil requerido a criterio de la empresa. Las condiciones de reingreso serán conformes a la política retributiva de la empresa teniendo en cuenta la posición a ocupar, el nivel de responsabilidad asumida y la capacitación y conocimiento aportados.

## **7. LICENCIA RETRIBUIDA**

La empresa concede una licencia retribuida para el periodo que media entre la comunicación de la extinción del contrato y hasta el 31 de marzo de 2021. En términos generales, y a excepción de los días de actividad que se precisen algunos trabajadores durante el tiempo imprescindible para el trasvase de información. A los trabajadores a los que no aplique completa la licencia retribuida se les comunicará en el preaviso de extinción del contrato.

## **8. PERIODO DE EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS**

La extinción de los contratos se producirá el día 31 de marzo de 2021

## **9. PLAN DE VIABILIDAD**

Se estará a lo dispuesto en la Memoria Explicativa

## 10. TRAMITACIÓN DEL ERE

Se faculta a la dirección de la empresa para realizar las comunicaciones y gestiones necesarias ante la autoridad laboral, SEPE, TGSS y posibles organismos implicados, en su nombre y en el de los trabajadores, en relación con el presente acuerdo, de cara a su efectividad.

Se anexa como **Anexo I** el listado de trabajadores afectados por este procedimiento de extinción de contratos, que son los resultantes de la aplicación de los criterios señalados en la Memoria, con las únicas excepciones derivadas de la aplicación del art. 68.b) del ET.

En Torres de Elorz, a 15 de Marzo de 2021

Fdo. Elena Cobos Eslava  
Directora Corporativa Área Personas  
M.Torres Diseños Industriales, S.A.U.

### Recibí Comisión Negociadora:

Carlos Ibañez (CCOO)	Carlos Ugalde (ELA)	Javier Victoria (CITE)
Carlos Gomez de Segura (CCOO)	Asier Echegaray (ELA)	Carlos Sanchez (CITE)
Ana Arbea (CCOO)	Lucas Jimenez (ELA)	José Antonio Rosillo (CCOO)
Juan Murcia (CCOO)	Pedro Rey (ELA)	Pedro Montoya (CCOO)
Pablo García del Río (CCOO)		

