

**ACTA DE ACUERDO DEL PLAN SOCIAL APLICABLE PARA EL FUTURO DE LA
PLANTA DE LES FRANQUESES DE SANDOZ INDUSTRIAL PRODUCTS, S.A.**

Asisten:

Por la Representación Empresarial (RE):

Marta Cardellach

Yolanda Escribano

Mireia Albalat

Mercedes Pescador

Eduardo Peñacoba (Asesor, Simmons & Simmons)

Cecilia Castro (Asesora, Simmons & Simmons)

Por la Representación Legal de los Trabajadores (RLT):

Sindicato CC.OO. (Comisiones Obreras):

Pedro Lucio Hernández Amores (CC. OO)

Jaime Sabadell Balada (CC. OO)

Mireia Junza Capitán (CC. OO)

David Martínez Burgos (CC. OO)

Oscar Mudarra Banda (CC. OO)

Juan Jiménez López (Asesor CC. OO)

Sindicato UGT (Unión General de Trabajadores y Trabadoras):

Miguel Mur García (UGT)

Miguel Mora Herrerías (UGT)

María Lourdes Luque Zorrilla (UGT)

Antonio Chacón Medina (UGT)

Gabriel García-Miguel Navarro (Asesor FICA UGT)

En Les Franqueses (Barcelona),

Comienza la reunión el 21 de julio de 2021 a las 16 y se abordan los siguientes asuntos:

EXPONEN Y RATIFICAN LOS ANTECEDENTES SIGUIENTES

I.- El pasado 18 de mayo de 2021 la Dirección de la Compañía anunció el cierre en fecha prevista 31 de diciembre de 2024 de la Planta de Les Franqueses (Barcelona), en adelante "LF". Simultáneamente se anunció la inversión en la Planta de Palafolls con la creación de hasta 63 + 21 puestos de trabajo vinculados a la puesta en marcha de respectivas inversiones en el citado centro de trabajo.

II.- Que las partes convinieron la necesidad de abordar un periodo de negociación bajo la denominación acordada de "periodo de negociación para el futuro de la planta de Les Franqueses" en la que se abordaron las medidas y mecanismos previstos en el presente Acta de Acuerdo y que tienen por finalidad paliar los efectos del cierre y salvaguardar, en la medida de lo posible, la continuidad en el empleo del mayor colectivo posible de trabajadores de LF afectados una vez se llegue a la fecha indicada de 31 de diciembre de 2024.

III.- Las Partes constituidas a estos efectos, en Comisión Negociadora, han mantenido el calendario de reuniones que se especifica a continuación:

Calendario establecido

- 24 de mayo de 2021: Primera reunión informativa con los representantes designados por la Dirección de la empresa para iniciar las negociaciones con los representantes de los trabajadores.
- 2 de junio: Reunión de la constitución de la comisión negociadora para la negociación sobre el futuro de la planta de les Franqueses de Sandoz IP.
- 2 de junio: Primera reunión de la negociación sobre el futuro de la planta de les Franqueses de Sandoz IP.
- 9 de junio: Segunda reunión de la negociación sobre el futuro de la planta de les Franqueses de Sandoz IP.
- 16 de junio: Tercera reunión de la negociación sobre el futuro de la planta de les Franqueses de Sandoz IP.
- 23 de junio: Cuarta reunión de la negociación sobre el futuro de la planta de les Franqueses de Sandoz IP.
- 30 de junio: Quinta reunión de la negociación sobre el futuro de la planta de les Franqueses de Sandoz IP.
- 6 de julio: Sexta reunión de la negociación sobre el futuro de la planta de les Franqueses de Sandoz IP.
- 15 de julio: Séptima Sexta reunión de la negociación sobre el futuro de la planta de les Franqueses de Sandoz IP. Hotel Ciudad de Granollers.
- 19 de julio: Octava reunión de la negociación sobre el futuro de la planta de les Franqueses de Sandoz IP. Hotel Ciudad de Granollers.

Convocatoria fuera de calendario

- 21 de julio. Reunión en convocatoria especial para la negociación sobre el futuro de la planta de les Franqueses de Sandoz IP. Hotel Ciudad de Granollers.

Que durante dichas reuniones se ha negociado sobre la adopción de medidas para reducir los efectos del eventual Despido Colectivo de cierre, así como, para atenuar los despidos de las personas trabajadoras afectadas.

IV.- Que en la fecha indicada de 2 de junio, se constituyó Comisión Negociadora, con observancia de los requisitos previstos en el Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, formada por los miembros de la Comisión Representativa de los Trabajadores y por los Representantes de la Empresa que constan relacionadas en el encabezamiento del presente Acta, así como en el Acta de constitución de la Comisión Negociadora, la cual se da por reproducida.

V.- Que los pactos regulados en el presente Acuerdo reflejan las singularidades de la planta de LF y resultan de aplicación exclusivamente a la misma y al periodo de tiempo establecido hasta el eventual cierre previsto para el 31 de diciembre de 2024. Nada de lo aquí previsto es extrapolable a la planta de Palafolls.

Que las Partes, han concretado los términos del Plan Social y las medidas integrantes del presente ACUERDO de conformidad con las SIGUIENTES

CLAUSULAS

BLOQUE I.- Personas Trabajadoras con continuidad en el Empleo en la Planta de Palafolls y no afectadas por la extinción

ANTECEDENTES. - El 18 de mayo se anunció la creación de hasta 68 puestos de trabajo en la Planta de Palafolls de forma simultánea al proceso paulatino de cierre que afecta a la Planta de LF. De este modo durante la celebración de la Segunda Reunión, se acordó la creación de una Comisión de Vacantes (comisión para el seguimiento de la cobertura de las vacantes de Palafolls) integrada por dos miembros de CCOO y dos miembros de la UGT para la gestión de los procesos de selección de las vacantes que se van produciendo en Palafolls u otros centros del Grupo mercantil Novartis.

PERIODO DE ADAPTACIÓN. - Se acuerda un periodo de 45 días para la “adaptación” en el nuevo centro de trabajo (Palafolls u otros del Grupo en los que se produzca la incorporación).

De este modo, la persona trabajadora que en el plazo de 45 días naturales comunique su falta de adaptación en el nuevo centro podrá volver a LF y quedará afectado por las medidas indemnizatorias correspondientes que le resulten aplicables conforme a las previsiones del BLOQUE II.- siguiente. La comunicación deberá realizarse fehacientemente por el método utilizado para la solicitud de permisos dirigida a Recursos Humanos antes de las 12 horas de la mañana del día 45 del plazo indicado, u alternativamente por burofax enviado al menos 48 horas antes de la expiración de dicho plazo. Recursos Humanos confirmará la hora y momento de la recepción. Se rechazarán las solicitudes de reubicación por falta de adaptación recibidas fuera de plazo.

CONDICIONES ECONÓMICAS EN EL NUEVO CENTRO. - Las personas trabajadoras trasladadas a Palafolls y/u otros centros, verán garantizados todos los derechos salariales que tuviesen adquiridos a excepción de los complementos de puesto. Es decir, se consolidarán *ad personam* por tanto, con carácter no compensable ni absorbible y revarolizable, las condiciones salariales históricas de LF siempre que se produzca una movilidad ascendente u horizontal en el mismo Grupo Profesional. Se mantendrá el histórico no compensable y absorbible que se referirá con rubrica "LF".

En el supuesto de optarse por vacante en Grupo Profesional Inferior (movilidad funcional descendente) se aplicarán las siguientes reglas:

1.- Si se accede y se resulta adjudicada vacante de un Grupo Profesional inferior, con una diferencia de más de un Grupo Profesional (por ejemplo: Trabajador Grupo 6 que solicita vacante de Grupo 3), se estará a lo que se establezca en materia salarial para la vacante adjudicada.

2.- Si se accede a vacante de un Grupo Profesional inferior, con una diferencia de un Grupo Profesional (ej. De Grupo 6 a Grupo 5) se mantendrá el salario de la posición origen de Les Franqueses siempre que la persona Trabajadora hubiera sido rechazada al menos en dos ocasiones en procesos de selección para vacantes de su mismo Grupo Profesional con cumplimiento de los requisitos de la oferta.

COMPENSACIÓN ECONÓMICA. - Aquellas personas trabajadoras que procedentes de LF hayan iniciado su prestación de servicios en Palafolls u otros centros del Grupo mercantil Novartis después del 1 de enero de 2021 y antes del 31 de diciembre de 2024 (o cierre de actividad), percibirán en la nómina del mes siguiente a la consolidación del traslado una

indemnización bruta de 15.000 €. La citada compensación tendrá el tratamiento de renta irregular y será compatible y percibida tanto por los empleados que presten servicios en la modalidad de teletrabajo como en la modalidad presencial en la planta de Palafolls.

Adicionalmente, aquellos trabajadores que por circunstancias del cambio de centro acrediten, una de las dos circunstancias siguientes recibirán la indemnización aplicable a su caso concreto: (i) supuesto 1º.- desplazarse diariamente al centro de Palafolls para su prestación de servicios recibirán la cantidad adicional de 5.000 € brutos en la nómina del mes siguiente a la consolidación del traslado y (ii) supuesto 2º.- aquellos trabajadores que acrediten el desplazamiento esporádico a Palafolls, recibirán una indemnización adicional de 1.000 € brutos (se entienden trabajadores de desplazamiento esporádico los teletrabajadores).

BLOQUE II.- Indemnizaciones. Condiciones aplicables a los trabajadores voluntarios y afectados por el despido colectivo y/o despidos objetivos individuales

Se pacta un Plan de Acompañamiento social que contempla las indemnizaciones, lineales y elementos que se detallan a continuación:

Salario regulador: Las partes convienen que a los efectos de los cálculos previstos en el presente BLOQUE II.- se considerará salario regulador el integrado por los conceptos salariales: conceptos salariales (SB, PC y CP) más conceptos retributivos habituales (incluyendo variable) y en cuanto a beneficios, inclusión de seguro médico y seguro de accidentes conforme a los usos y costumbres históricos en Sandoz Industrial Products, S.A. (LF).

BLOQUE II.- LETRA A.- DE ADSCRIPCIÓN VOLUNTARIA

INDEMNIZACIONES PARA PERSONAS TRABAJADORAS VOLUNTARIAS QUE SE ADHIERAN Y ACTIVEN SU EXTINCIÓN ANTES DE SEPTIEMBRE DE 2024

Al efecto de reducir el impacto de la decisión de cierre la planta de LF, las Partes han convenido la aceptación de trabajadores que voluntariamente soliciten, a Recursos Humanos, con copia a la Comisión de Seguimiento, su desvinculación pudiendo acogerse a las indemnizaciones que se reflejan a continuación bajo las siguientes circunstancias y condiciones:

- (i) La aceptará la adscripción de voluntarios, reconociendo ambas Partes que existen trabajadores imprescindibles para la buena marcha de la producción

hasta el cierre. Por lo tanto se aceptarán todos los voluntarios a excepción de los indicados "imprescindibles".

- (ii) La solicitud deberá formularse desde la firma del presente Acuerdo y con anterioridad al 1 de septiembre de 2024.
- (iii) La Compañía aceptará las salidas de voluntarios que se reciban desde la firma del presente Acuerdo y hasta el 1 de octubre de 2021 (con excepción de las posiciones indicadas en el apartado (i)).
- (iv) Posteriormente, desde el 1 octubre de 2021 la Compañía podrá demorar como máximo tres meses la desvinculación de un voluntario que no reúna la condición de persona trabajadora imprescindible para la buena marcha de la producción, si en el periodo de 30 días naturales anteriores se ha producido la desvinculación de otro voluntario.
- (v) Las desvinculaciones se canalizarán, salvo pacto en contrario con la persona trabajadora, mediante despidos objetivos individuales formalizados mediante carta de despido individual, posterior acuerdo y ratificados ante el CMAC de Barcelona con el correspondiente reconocimiento de improcedencia y gestionado por la empresa. Del proceso de desvinculación se dará cuenta a la Comisión de Seguimiento que más adelante se expondrá.
- (vi) La vacante generada por las personas trabajadoras que cesen voluntariamente y que se estiman con duración determinada hasta el cierre efectivo de la Planta, serán cubiertas mediante trazabilidad interna o en su caso mediante la contratación temporal ante la modalidad adecuada, que ambas partes estiman es la modalidad temporal de Obra y Servicio (Obra: consistente en la culminación del proceso productivo para el cierre ordenado de la planta de LF).

Las personas trabajadoras que se presenten voluntarias tendrán derecho a percibir el importe equivalente a la indemnización legal por despido improcedente anterior a la reforma de 2012. Es decir, el importe bruto de 45 días de salario por año de servicio con el tope de 42 mensualidades. A la cantidad resultante, en tanto que resulten en cantidad superior a la del despido improcedente vigente en la actualidad, le serán aplicables las retenciones fiscales correspondientes. A los efectos de la desvinculación de voluntarios se estará a la antigüedad que conste en el recibo de salarios de la persona trabajadora.

INDEMNIZACIONES PARA PERSONAS TRABAJADORAS VOLUNTARIAS MAYORES DE 59 AÑOS A 31 de diciembre de 2021 Y QUE COMUNIQUEN SU INTERÉS EN ACTIVAR SU EXTINCIÓN ANTES DE LA FINALIZACIÓN DEL MES DE ~~SEPTIEMBRE~~ OCTUBRE DE 2021.

Para el personal con edad igual o superior a 59 años y con una antigüedad en la Compañía de 15 años o más, se garantiza la percepción de un importe que, complete las rentas futuras

hasta alcanzar los porcentajes de su salario neto actual de conformidad con el cuadro que se expone a continuación:

EDAD	CON 15 años de antigüedad % DE SALARIO NETO
Más de 59 años	85% del Salario neto Complemento hasta los 63 años

El plan de rentas complementará la prestación pública contributiva por desempleo que pudieran corresponder hasta alcanzar los porcentajes del salario neto anteriormente expuestos y con independencia del marco legislativo aplicable.

Cláusula de reversibilidad y revalorización: El plan de rentas será reversible en favor del cónyuge sobreviviente o beneficiario designado y tendrá una revalorización del 1,5% anual. El plan de rentas expuesto será compatible con la prestación de servicios y la prestación pública por cualquier tipo de incapacidad.

Convenio especial de la Seguridad Social: Pese a formalizarse, de no alcanzarse los umbrales del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y de conformidad con lo establecido en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores, la Compañía compensará el coste económico del convenio especial respecto de las personas trabajadoras que se acojan al presente apartado, todo ello de conformidad con los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.

Régimen transitorio de acceso a la jubilación anticipada: Las Partes acuerdan que ante la inminente entrada en vigor del régimen transitorio de acceso a la jubilación anticipada se realizarán los trámites de registro necesario para que los voluntarios a los que se refiere el presente epígrafe puedan beneficiarse del mismo. A estos efectos se articula como anexo 1º del presente.

La empresa acuerda que junto a las prestaciones económicas del plan de rentas se ofrecerá a los afectados en este apartado los siguientes servicios:

- Cálculos del plan de rentas y de las potenciales pensiones de las que pudiera ser beneficiario el afectado.
- Información Convenio Especial.

- Si hubiera cambio de legislación en materia de pensiones, avisar al afectado.
- Informar sobre cualquier tipo de subsidio que pudiera afectar al presente plan de rentas.
- Información sobre la fiscalidad del plan de rentas, incluyendo atención telefónica.

BLOQUE II.- LETRA B.- FORZOSOS

**EN EL SUPUESTO DE TRAMITARSE UN DESPIDO COLECTIVO DURANTE EL
ULTIMO TRIMESTRE DE 2024 SE ACUERDAN LAS SIGUIENTES MEDIDAS
INDEMNIZATORIAS**

INDEMNIZACIONES PARA PERSONAS TRABAJADORAS MENORES DE 55 AÑOS A LA FECHA DE EFECTOS DEL DESPIDO COLECTIVO Y AFECTADAS POR EL MISMO

Las personas trabajadoras afectadas por del despido colectivo tendrán derecho a percibir el importe equivalente a la indemnización **de 55 días de salario por año de servicio** (trabajado) prorrateándose por meses enteros con el tope único de 280.000 € brutos. La misma indemnización sería aplicable para los despidos objetivos individuales en caso de no llegarse a los umbrales del art. 51 del ET.

LINEAL: Adicionalmente, para aquellas personas trabajadoras que no alcancen la cantidad indicada de 280.000 € a resultas de la aplicación de la fórmula de 55 días, se acuerda el **abono adicional de una indemnización lineal calculada a razón de 1.600 € brutos por año de servicio** (o su parte proporcional).

Si de la aplicación de la formula indicada y del lineal se desprende una indemnización inferior a 20.000 € bruto a la cifra indicada será la que resulte aplicable como: **"INDEMNIZACIÓN MINIMA"**.

A la cantidad resultante, en tanto que resultan en cantidad superior a la del despido improcedente, le serán aplicables las retenciones fiscales correspondientes

PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNO (OUTPLACEMENT): De conformidad con las previsiones del artículo 51.10 del Estatuto de los Trabajadores, todas las personas trabajadoras afectadas por este despido colectivo y que se incluyan en el presente apartado, podrán incorporarse a un plan de recolocación externo, por una duración de 12 meses. Excepcionalmente, la RE podrá acordar la activación del servicio de recolocación transcurridos hasta doce meses de la fecha de efectos del despido colectivo. Igualmente, se podrá activar el servicio de outplacement en cualquier momento desde la firma del presente

acuerdo siempre que el trabajador renuncie previamente a la participación de las vacantes de voluntarios.

Este plan de recolocación incluirá medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada a los trabajadores afectados y orientación y asesoramiento para la búsqueda activa de empleo. El plan de recolocación externo será desarrollado por la empresa especializada "Lee Hecht Harrison".

ANTIGÜEDADES A EFECTOS DE DETERMINAR LAS INDEMNIZACIONES APLICABLES Y LOS COMPLEMENTOS DEL PLAN DE RENTAS: A los efectos de la aplicación del presente Acuerdo se reconocerá como antigüedad real aquella que se hubiera generado mediante Contrato de Puesta a Disposición (CPD) de ETT en las siguientes circunstancias:

- (I) Concatenación de contratos temporales contraviniendo las duraciones legalmente previstas (24 meses en un periodo de 30 meses). En ese caso se tomará como antigüedad la del primero de los contratos temporales concatenados.
- (II) Contratos temporales (eventuales y/o obra y servicio) que hayan excedido las duraciones temporales máximas en los periodos de referencia previstos en el XX CGIQ.
- (III) La formalización de un contrato como personal de plantilla de la Compañía, sin solución de continuidad, tras un contrato eventual por circunstancias de la producción para el desempeño de las mismas funciones. En ese caso se tomará como antigüedad la del inicio del citado contrato eventual.

La Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo trasladará y analizará los supuestos que la RLT localice y canalice a petición de los afectados.

PLAN DE RENTAS PARA LOS TRABAJADORES AFECTADOS CON 55 O MÁS AÑOS DE EDAD A 31 de diciembre de 2024 o cierre de planta

Las personas trabadoras con edad igual o superior a 55 años a la fecha de efectos del despido colectivo y con una antigüedad en la Compañía de 10 años o más, se garantiza la percepción de un importe que, complete las rentas futuras hasta alcanzar los porcentajes de su salario neto actual de conformidad con el cuadro que se expone a continuación:

EDAD	CON 25 años de antigüedad % DE SALARIO NETO	CON 15 años de antigüedad % DE SALARIO	CON 10 años de antigüedad % DE SALARIO
Igual o más de 60 años	85% del Salario Neto		
Igual o más de 58 años	80% del Salario Neto	75% del S N	70% del S N
Igual o más de 55 años	75% del Salario Neto	70% del S N	65% del S N
	Complemento hasta los 63 años	Complemento hasta los 62	Complemento hasta los 61 años

El plan de rentas complementará la prestación pública contributiva por desempleo que pudieran corresponder hasta alcanzar los porcentajes del salario neto anteriormente expuestos.

Cláusula de reversibilidad y revalorización: El plan de rentas será reversible en favor del cónyuge sobreviviente o beneficiario designado y tendrá una revalorización del 1,5% anual. El plan de rentas expuesto será compatible con la prestación de servicios o cualquier prestación pública por Incapacidad.

Los trabajadores afectados mayores de 55 años que no quieran participar y rechacen el Plan de Rentas y/o los mayores de 63 años que no hayan salido como voluntarios en 2021 recibirán una indemnización de 20 días por año de servicio con el tope de 12 mensualidades.

La empresa acuerda que junto a las prestaciones económicas del plan de rentas se ofrecerá a los afectados en este apartado los siguientes servicios:

- Cálculos del plan de rentas y de las potenciales pensiones de las que pudiera ser beneficiario el afectado.
- Información Convenio Especial.
- Si hubiera cambio de legislación en materia de pensiones, avisar al afectado.
- Informar sobre cualquier tipo de subsidio que pudiera afectar al plan de rentas.

Convenio especial de la seguridad social: De conformidad con lo establecido en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores la Compañía se formalizará un convenio especial respecto de las trabajadoras mayores de 55 años (afectados por el presente ERE o despidos objetivos

individuales) en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social y hasta las edades establecidas en el cuadro arriba reproducido

LIQUIDACIÓN DE HABERES: Conceptos salariales liquidables con la liquidación y finiquito: Se computarán en la liquidación de haberes de todos los empleados que dejen el centro de LF por cualquiera de los motivos de extinción previstos en el presente Acuerdo los siguientes conceptos: La Parte proporcional de los conceptos de nómina así como la retribución variable cuantitativa devengada hasta la fecha de extinción.

Plan de pensiones. Se informa que el saldo acumulado podrá ser movilizado y traspasado y por tratarse de un ERE también podrá ser rescatado.

Seguro colectivo de ahorro. Se informa que el importe acumulado se consolida en titularidad del trabajador permaneciendo el saldo asegurado hasta causar derecho al cobro de la prima.

**BLOQUE II.- LETRA C.- PASARELA O CORREDOR A PALAFOLLS MAYORES DE 52
AÑOS MENORES DE 55 AÑOS**

CORREDOR Y POSTERIOR PLAN DE RENTAS PARA LOS TRABAJADORES AFECTADOS CON MÁS DE 52 AÑOS Y MENOS DE 55 AÑOS DE EDAD a 31 de diciembre de 2024

Se Acuerda que aquellas personas trabajadoras afectadas por el cierre y que a 31 de diciembre de 2024 tuvieran más de 52 años de edad y menos de 55 años podrán optar entre:

- a) Recibir la indemnización prevista en el apartado de INDEMNIZACIONES PARA MENORES DE 55 años o alternativamente,
- b) Reubicarse temporalmente en Palafolls hasta el cumplimiento de los 55 años para posteriormente incorporarse a un Plan de Rentas en los términos expuestos en el apartado anterior y con las condiciones económicas descritas en el presente Acuerdo.

Alternativamente, las Partes (la persona trabajadora y la Compañía) podrán convenir al cumplimiento de los 55 años dejar sin efecto el presente Acuerdo y continuar la prestación de servicios en la Planta de Palafolls.

BLOQUE III.- CLAUSULAS GENERALES

General.- Los términos establecidos en el presente Acuerdo resultan aplicables en el supuesto de despido colectivo y/o despido objetivo individual. Quedan fuera del ámbito del presente Acuerdo los despidos disciplinarios por falta muy grave realizados tras la firma del presente Acuerdo y que sean declarados procedente.

Primera (B III).- COMISION DE SEGUIMIENTO.- Se establece una Comisión de Seguimiento compuesta por 6 miembros, 4 por la RLT y 4 por la RE. Las competencias y funciones de la comisión serán el seguimiento del cumplimiento del presente Acuerdo.

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.
- iv. Recibir información en relación a la planificación de las extinciones de contratos de trabajos que vayan a producirse.
- v. Evaluar la situación de las adhesiones voluntarias.
- vi. Analizar conforme a lo expuesto en el presente Acuerdo las discrepancias que pudieran resultar respecto a la antigüedad postulada para los empleados con prestación de servicios previa en ETT.
- vii. Recibir información de la Comisión de Selección sobre la evolución de los procesos de selección para la cobertura de las vacantes en Palafox. Implicará información no negociación.

Esta comisión se reunirá con carácter mensual y cada vez que una de las partes lo requiera con antelación mínima de 72hs.

Segunda (B III).- PAZ SOCIAL- PRIMA ESPECIAL FIN DE PROYECTO

La Empresa abonará a todos los empleados de LF que se encuentren de alta a la finalización del proyecto o sean afectados por el despido COLECTIVO, una prima especial de hasta 6.000

€ brutos que se abonaría al final de cada ejercicio del periodo de tres años que retribuye (a razón de 2.000 € anuales) y que se incluiría en su parte proporcional en el cálculo de la indemnización por despido. Los importes citados que son brutos serán liquidados anualmente y se encuentran vinculados al mantenimiento de la paz social durante el año natural. Dicho importe tras un año con mantenimiento de la paz social será liquidado proporcionalmente en la nómina del mes de enero del año siguiente (es decir: Enero 2023, Enero 2024 y liquidación final).

Tercera (B. III). - RECONOCIMIENTO A LOS JUBILADOS PARCIALES

Las partes acuerdan que, en el supuesto de anticiparse la extinción de alguno de los jubilados parciales a resultas del eventual despido colectivo o cierre de la actividad, este tendrá derecho a percibir la indemnización por despido que resulte aplicable conforme a los términos del presente Acuerdo, aplicándose su salario parcial conforme a la jornada que realice como jubilado parcial y la antigüedad real en la Compañía. Los jubilados parciales que alcancen la edad ordinaria de jubilación con antelación al 31 de diciembre de 2024 recibirán una compensación extraordinaria de 3.000 € brutos renta irregular.

Cuarta (B. III). - HONORARIOS DE ASESORAMIENTO LEGAL.

Ambas partes acuerdan que la empresa asuma, por cuenta de los trabajadores afectados, y como medidas adicional del plan de acompañamiento social, el coste de los honorarios de asesoramiento legal prestado en el marco exclusivo de este procedimiento de despido colectivo por el sindicato CC.OO y por la UGT.

Quinta (B.III) CLAUSULA DE REVISIÓN Y SALVAGUARDA: COMPROMISO DE NEGOCIACIÓN. - En el supuesto de prorrogarse más allá del 31 de diciembre de 2024 y en el supuesto de producirse una venta de activos, venta de la Compañía o sucesión de empresas.

Las partes acuerdan en su caso abrir un proceso de negociación para abordar la aplicación de los términos del presente acuerdo sobre el futuro de la Planta de Les Franquises, en un supuesto de Venta o Subrogación.

En caso de prorrogarse la fecha de cierre y se mantenga la producción más allá del 31 de diciembre de 2024, los términos del presente Acuerdo mantendrán su vigencia y las partes convocarán la comisión de seguimiento para analizar la aplicación del presente Acuerdo y en su caso los incentivos para el mantenimiento de la producción.

Sexta (B.III).- CLAUSULA DE SALVAGUARDA CIERRE ANTICIPADO.

En caso de cierre anticipado al 31 de diciembre de 2024 o cese total de la actividad con anterioridad a dicha fecha, las partes convienen:

Que se mantendrán las indemnizaciones previstas y los planes de rentas previstas para las jubilaciones simulándose la fecha de 31 de diciembre de 2024 como fecha real de cierre. Es decir, el cierre anticipado no perjudicará el cálculo de las indemnizaciones previstas.

Adicionalmente, a los términos resultantes de la aplicación del presente acuerdo, se añadirá la cantidad de 1.000 € brutos adicionales por cada mes de anticipación del cierre o cese de la producción (por ejemplo: si el cierre total y cese de las actividades se realiza con efectos del 30 de septiembre de 2024 a las indemnizaciones resultantes del presente Acuerdo se les añadiría una indemnización adicional de 3.000 € brutos).

Séptima (B.III). - ACUERDO DE PLAN SOCIAL ANTE LA NECESIDAD DE UN PRESENTAR UN DESPIDO COLECTIVO.

Las partes ratifican que la presente Acta de Acuerdo constituye Plan Social y Acuerdo válido para su registro y presentación, en el supuesto de ser necesaria su formulación por llegar excederse los umbrales del despido colectivo, es decir 30 despidos en un periodo de 90 días. Ambas partes manifiestan que la expectativa realista de presentación del citado despido colectivo se produciría solamente en el Q4 (último trimestre) de 2024 para desplegar los efectos de los despidos individuales en la fecha prevista de cierre.

La validez dada al presente Acta como acta de Acuerdo de Plan Social y de las Actas integrantes del periodo de negociación relacionadas en el **Exponen III** del presente Acuerdo, implica el reconocimiento de la observancia de los requisitos formales del despido colectivo (comprometiéndose la RE a la entrega de todos los requisitos documentales a la RLT para su previa ratificación y conformidad) e implica el reconocimiento de los deberes de buena fe comercial de ambas partes y de existencia de las causas objetivas concurrentes para el cierre de LF.

Octava (B.III).- GARANTÍA SALARIAL

Se acuerda el mantenimiento de los salarios ante una eventual reducción de la carga productiva que se produzca antes del 31 de diciembre de 2024. Lo anterior incluye pluses (quinto turno) y variables.

Novena (B.III).- ACUERDO EN EL CONFLICTO COLECTIVO ante el Juzgado de lo Social 2 de Granollers (Art. 37 CGIQ).

A los meros efectos de formalizar el presente Acuerdo y de forma transitoria, se acuerda sin prejuzgar el fondo ni realizar interpretación jurídica alguna, transaccionar el citado Conflicto Colectivo planteado por el Comité de Empresa de LF sobre la aplicación del art. 37 del Convenio General de la Industria Química y mantener en dicho centro y hasta el cierre de la planta la interpretación dada por la RLT. El presente Acuerdo no es extrapolable a Palafolls donde nunca se ha dado la interpretación que LF mantenía como constitutiva de condición más beneficiosa.

Lo que en plena conformidad y tras la ratificación por la Asamblea de Trabajadores (votación que se adjunta) constituye acuerdo pleno.

HOJA DE FIRMAS

FIRMAS POR LA REPRESENTACION EMPRESARIAL

Marta Cardellach

Mercedes Pescador

Yolanda Escribano

Cecilia Castro (Asesor, Simmons & Simmons LLP)

Mireia Albalat

Eduardo Peñacoba (Asesor, Simmons & Simmons LLP)

FIRMAS POR LA REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Pedro Lucio Hernández Amores (CC. OO)

Jaime Sabadell Balada (CC. OO)

Mireia Junza Capitán (CC.OO)

David Martínez Burgos (CC.OO)

Oscar Mudarra Banda (CC.OO)

Juan Jiménez López (Asesor CC.OO)

Miguel Mur García (UGT)

Miguel Mora Herrerías (UGT)

María Lourdes Luque Zorrilla (UGT)

Antonio Chacón Medina (UGT)

Gabriel García-Miguel Navarro (Asesor FICA UGT)