

COTY SPAIN, S.L.U.

MEMORIA DE LAS CAUSAS QUE MOTIVAN LA SOLICITUD DE
EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO PARA LA
SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO POR CAUSAS
OBJETIVAS

En Granollers, a 4 de Mayo de 2020

1. ANTECEDENTES: DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

En primer lugar, es importante exponer el origen de la Empresa para tener un mayor conocimiento de quiénes somos, a qué nos dedicamos y dónde nos ubicamos.

Como saben, la actividad de la empresa COTY SPAIN SLU está ubicada en su único centro de trabajo sito en Av. Sant Julia, 168 (08403) de GRANOLLERS.

La Empresa COTY SPAIN, S.L.U. (en adelante, indistintamente, "COTY SPAIN" o la "EMPRESA") se dedica a la fabricación y distribución de productos cosméticos e higiene y cuenta a día de hoy con una plantilla total de 772 trabajadores/as.

Por lo que respecta a su organización interna, y en base a lo explicado en el párrafo anterior, pueden destacarse las siguientes Divisiones/ Áreas/Secciones de trabajo:

- 1) Área productiva fábrica Granollers. Se dispone de tres áreas productivas:
 - o Área de Fragancias, donde destacan productos considerados de gama de lujo (Chloe, Tiffany&CO, Gucci, Burberry, Calvin Klein, Alexander McQueen, Bottega Veneta, y Marc Jacobs entre otras marcas), y productos de gran consumo (Adidas, Jovan, Nautica, Lacoste entre otras marcas).
 - o Área de gel de ducha donde destacan marcas como Adidas, Bruno Banani considerados productos de gran consumo.
 - o Área de Lacas de uñas, y destacan marcas como Boujois, Rimmel, MaxFactor y Rimmel entre otras, considerados también productos de gran consumo.

En estas Áreas productivas se concentran todas las posiciones ligadas al proceso productivo de las fragancias, geles y lacas. Se encuentran los puestos de trabajo de: mantenimiento, fabricación, de envasado, logística interna y coordinadores de líneas de producción, contando con un total de **351 personas** de mano de obra directa y **81 personas** de mano de obra indirecta (ingeniero/a mejora continua, mandos intermedios, personal administrativo, y responsables de turnos).

- 2) En cuanto al personal asignado a oficinas en la Planta de Granollers, se dispone en la actualidad de una plantilla integrada por **343 personas** trabajadoras, con una estructura como la que a continuación se detalla:

- Recursos Humanos: Gestiona los procesos de Reclutamiento y Selección, Formación y Desarrollo, Compensación y Beneficios, Administración de personal y Relaciones laborales de acuerdo con los objetivos de Negocio. Para dar soporte a los mismos, cuenta con un equipo de **7 personas**.
- Servicios generales: Gestiona servicios de la planta como la compra de material de oficinas, de uniformes, gestión de las taquillas, tienda de empleados/as, etc. Lo componen **2 personas**.

- Finanzas: su objetivo es asegurar que existen controles rigurosos y que se cumple con las políticas del grupo así como con la legislación local, proporciona un análisis financiero adecuado al equipo de dirección para la toma de decisiones operativas y protege la integridad de los datos financieros de la compañía. Para ello cuenta con equipo de **19 personas** entre controllers y analistas financieros distribuidos en equipos que dan servicio a nivel de planta (local), a plantas de terceros (EXO) y a nivel global del grupo, y un equipo de 3 personas para las funciones de Tesorería y cuentas a pagar.
- Investigación y desarrollo: Trabajan junto con el departamento de Marketing en el desarrollo de los productos solicitados en términos de color, nivel de fragancia y textura. Asegurar la estabilidad y seguridad de las fórmulas desarrolladas siguiendo los protocolos COTY y realiza el seguimiento del cumplimiento de las fórmulas desarrolladas de acuerdo a las normas regulatorias existentes y futuras. Se asegura de completar el paquete legal de información del producto (PIP). Hace seguimiento de la homologación de I + D de terceros fabricantes y fórmulas desarrolladas en los mismos. Cuenta con un equipo **de 8 personas**, compuesto por 4 personas en investigación y desarrollo de Lacas de uñas, 2 personas de compatibilidad de producto y 2 personas en registro de producto.
- Compras: Se encarga de las compras de materiales y de indirectos tanto a nivel de planta, de las plantas de terceros como en algún caso a nivel global. Lo componen un equipo de **7 personas**.
- Calidad y Laboratorio: Se encarga de asegurar, proteger y mejorar continuamente la calidad de los productos de Coty en el mercado. Tanto los que se fabrican en la fábrica de Granollers como en las fábricas de terceros. Cuenta con un equipo **de 31 personas**, entre personal de Laboratorio, verificados de Calidad, técnicos y Mandos intermedios.
- Tecnología de la Información cuenta con equipo de **46 personas** distribuídas entre las áreas de: Infraestructuras, Aplicaciones y Proyectos tanto a nivel local como a nivel global, expertos en SAP y servicios informáticos a nivel local.
- Ingeniería de Planta y Prevención de Riesgos: Cuenta con un equipo de **12 personas** entre las que se incluyen Ingenieros de Proyectos (proyectos de Ingeniería de la planta), personal de Mantenimiento de las instalaciones y Mandos Intermedios y Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales.
- Planificación: En esta área se encuentra personal que planifica la producción de las distintas líneas de producción tanto de la planta de Granollers, como de Exo u otras plantas de CotyInc (Alemania, Francia, Mónaco, etc.), personal que se encarga del aprovisionamiento que todos los materiales (componentes, materia prima, consumibles) estén disponibles (repcionados y con la cualidad adecuada) en la planta para la producción y personal que coordina la planificación entre el área de desarrollo de nuevos productos y la planificación de la producción, tanto a nivel local como global. Compuesto por un equipo de **131 personas**.

- Desarrollo de Nuevos Productos: este equipo se encarga de buscar nuevas ideas e innovación de proveedores estratégicos para el uso exclusivo de Coty, colabora con fabricación en la fase de evaluación y ejecución del desarrollo de nuevos productos. Proporcionar apoyo y asistencia al equipo de la planta en la concepción y evaluación de nuevos lanzamientos y proyectos. Lo forman un equipo de **44 personas**, entre personal dedicado al desarrollo de nuevos productos a nivel de la planta de Granollers como personal que trabaja dando soporte a nivel global.
- Finalmente, contamos en la actualidad **con 14 personas** en plantilla disfrutando de la jubilación parcial puesto que ya han trabajado el tiempo efectivo que les correspondía.
- Comité de dirección: Compuesto por **11 personal** directivo de los distintos departamentos de la planta de Planta (Producción, Finanzas, etc.,) **1 persona** Responsable de Comunicación y **1 persona** administrativa soporte al equipo directivo. Se incluyen en este colectivo las Direcciones de áreas que dan servicio a nivel global, como comentado anteriormente, pero que están ubicados/as en la planta de Granollers: Dirección de SAP COE, Dirección de Planning Hub y Dirección de Tecnología de la información. Forman un colectivo de **6 personas**.

Por lo que respecta a los principales clientes y proveedores, cabe apuntar los siguientes:

- Nuestros principales clientes son las Licencias que envasamos. Para este año fiscal (julio 2019 a junio 2020) estaba previsto envasar 137 millones de unidades, de los cuáles 92,5 Millones son de Consumer (Gran consumo) y 44,2 millones son de Luxury. A continuación, se pasan a detallar las principales marcas que se envasan en Granollers:
 - Adidas (69.109 M/unidades)
 - Calvin Klein (19.903M/unidades)
 - Gucci (5.366 M/Unidades)
 - Hugo Boss (5.219 M/unidades)
 - Jovan (4.819 M/Unidades)
 - Bruno Banani (4.734M/Unidades)
 - Beckham (4.223 M/Unidades)
 - Nautica (2.950M/Unidades)
 - Burberry (3.300M/Unidades)
 - Beyonce (2.387M/Unidades)
 - Lacoste (3.844M/unidades)
 - Marc Jacobs (2.874M/unidades)
 - Chloe (1.969M/unidades)
- Principales proveedores:
 - **Proveedores de alcohol:** Suministran Alcohol para Producción de Fragancias. Supone un 100% de la producción de fragancias:

- Montplet
 - Alcoholes Oliva
- **Proveedores de tapones:** Materia prima necesaria para todos los productos que se envasan en la planta de Granollers:
 - CCSP
 - G Pivaudran
 - Seidel
 - VPI.
 - Qualipac
 - Aptar B+H
 - Axilone Plastics
 - Tesem
 - Plásticos Gonzalez
- **Proveedores de aceites de fragancias:** Materia prima imprescindible para la fabricación de Bulk de fragancias:
 - Firmenich SA
 - Fragrance Resources, SA
 - Givaudan France, AS
 - International Flavours & Fragrances
 - Robertet AS
 - Symrise AG
 - Takasago Europe Perfumery Laborator
- **Proveedores de vidrio:** Materia prima imprescindible para el envasado de fragancias:
 - Flacopharm
 - Heinz
 - Gerresheimer
 - Pochet
 - Verescence Mers
 - Verescence La Granja
 - Bormioli
 - Piramal
- **Proveedores de cartón:** Materia prima imprescindible para el embalaje primario y secundario:
 - Onducart
 - Autajon CS
 - Doro
 - Durero Packaging SAL
 - Edelman GMBH
 - Edelman GMBH

- Edelman Poland SP ZOO
 - Model Kramp GMBH
 - Multi Packaging Solutions GMBH
 - DS Smith Packaging Consumer SAS
- Principales terceros que producen para Coty y son gestionados por el área EXO:
- INTERSPRAY SA
 - Fillcare Limited
 - FIABILA, S.A.
 - A.W. Faber-Castell Cosmetics GmbH
 - ALKOS COSMETIQUES
 - INTERCOSMETIQUES SAS
 - NUCO E. I G. KOSYL S.J.
 - SICAF
 - TPC Scop SA
 - COSLAB SARL
 - GEKA GMBH
 - Mascara Plus Italia Srl.
 - Schwan Cosmetics CR, s.r.o.
 - Weckerle Cosmetics
 - ALBEA BEAUTY SOLUTIONS EUROPE
 - INTERCOS EUROPE S.P.A
 - CHROMAVIS S.P.A.
 - CHROMAVIS S.P.A. (FRANCE)
 - FAREVA POISSY
 - BCM COSMETIQUE SAS
 - BOOTS UK LTD
 - FCA (FAB.CHIM.ARDECHOISE)
 - SWALLOWFIELD PLC
 - Colep BS
 - Colep Polska Sp.z o.o.
 - Colep Portugal S.A.
 - Igepak S.A
 - BIOPACK
 - AEROCHIM
 - Micos
 - CTC Ingenieria Dedicada
 - COSMEVA
 - Alliora Coffrets
 - SONOCO POLAND PACKAGING SERVICES
 - MEIYUME INC
 - BCM COSMETIQUE SAS
 - CHROMAVIS S.P.A.
 - INTERCOS EUROPE S.P.A
 - Max Sauer S.A.S
 - Schwan-STABILO Cosmetics

2. SITUACIÓN PRODUCTIVA DE LA EMPRESA

Como saben perfectamente, la actividad de la Empresa y de todo el sector perfumería se ha visto drásticamente afectada por los efectos del COVID-19 desde mediados del mes de Marzo de 2020 hasta la fecha, causando un gravísimo impacto en la situación económica de la Empresa, y naturalmente en la carga productiva del sector, lo que genera para los próximos meses un grado de incerteza realmente complejo que nos obliga a adoptar medidas de flexibilidad interna que superan altamente las posibilidades que concede el Convenio Colectivo aplicable en materia de flexibilidad coyuntural.

2.1 Efectos del Estado de Alarma

Lamentablemente, la rápida evolución y afectación a la ciudadanía del coronavirus denominado COVID-19 ha comportado una gravísima disminución de la producción en prácticamente todos los sectores de actividad español y europeo, generando adicionalmente un grave riesgo de contagio de sus trabajadores, obligando también a nuestra Empresa a reducir su actividad temporalmente.

Así es, la situación creada por el nuevo coronavirus llamado SARS-CoV2 ha trastornado este país, Europa y al mundo en general.

Primero llamado 2019-nCoV y ahora rebautizado con el nombre SARS-CoV2 (el virus) y COVID-19 (la enfermedad), pertenece a la familia de los coronavirus, llamados así por una especie de picos en la superficie del virus que asemejan una corona.

La Organización Mundial de la Salud elevó el pasado 11 de marzo de 2020 la situación ocasionada por el COVID-19 de emergencia de salud pública a pandemia internacional. La rapidez en la evolución de los hechos, a escala nacional e internacional, ha requerido la adopción de medidas inmediatas y eficaces para hacer frente a esta coyuntura. Las circunstancias extraordinarias que concurren en España y especialmente en Catalunya constituyen, sin duda, una crisis sanitaria sin precedentes y de enorme magnitud por el muy elevado número de ciudadanos afectados y por el extraordinario riesgo para sus derechos.

El SARS-CoV2 ha demostrado que puede transmitirse de una persona a otra con mucha facilidad. Por este motivo, y debido a la rápida propagación entre la población, se decretó por el Gobierno el cierre total de todos los centros educativos. La causa del cierre inmediato de todos los centros educativos responde al hecho de que los niños, en general, tanto en los virus de la gripe como el coronavirus "tienen una carga viral más grande que el resto de la población" por eso, como señalan las autoridades sanitarias, se les considera "grandes transmisores".

Es más, el gobierno español en fecha 13/03/2020 decidió declarar el estado de alarma que entró en vigor a la medianoche del sábado 14 de marzo y con una duración inicial de 15 días, con la intención de ralentizar la actividad, disminuir drásticamente los

movimientos de personas y de esta forma intentar detener el rápido avance del contagio de la enfermedad.

Por su parte, el Real Decreto-Ley 8/2020 publicado el 18 de marzo de 2020, estableció medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos, recogiendo en su artículo 22 la posibilidad de suspender contratos y reducir la jornada de trabajo temporalmente por fuerza mayor vinculada a la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 y, en su artículo 23, la posibilidad de suspender los contratos de trabajo o reducir la jornada de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19.

Destacar que el estado de alarma decretado ha sido prorrogado a día de hoy, hasta en 3 ocasiones, extendiéndose a día de hoy hasta el 9 de mayo de 2020.

2.2 ERTE por Fuerza Mayor presentado por la Empresa en fecha 27.03.2020

Naturalmente la situación generada a partir de la declaración del estado de alarma por el Gobierno derivada del COVID-19 propició una reacción en cadena de todos los fabricantes de componentes en España y en toda Europa que paralizó completamente la industria de la cosmética, afectando de forma directa a nuestra Empresa.

Como consecuencia de lo anterior, como saben perfectamente, el pasado día 27.03.2020 la Empresa presentó ante la Autoridad Laboral un ERTE por Fuerza Mayor para suspensión de contratos de trabajo y la reducción de jornada de 583 trabajadores.

Dicho ERTE fue aprobado mediante resolución de fecha 5 de abril de 2020, notificada a la Empresa en fecha 5 de abril 2020, con nº de ERTE 3C3RQ991M y a día de hoy sigue vigente y aplicándose a un 54% de la plantilla inicialmente afectada.

2.3 Finalización del Estado de Alarma y reactivación lenta y gradual de la actividad productiva - Coyunturalidad del contexto de crisis en el sector

Teniendo en cuenta lo anterior, si bien a día de hoy el Estado de Alarma está previsto que se prolongue hasta el día 9 de mayo de 2020, e incluso por encima de esa fecha en algunos sectores de actividad de acuerdo con las fases de desescalada, lo que resulta evidente es que la posible reactivación de la actividad productiva será de forma gradual. Dicha reactivación gradual se estima que puede ser muy reducida en un primer momento, y existen grandes dudas e incertezas sobre cuándo puede llegar a reactivarse a un nivel cercano al anterior a la crisis sanitaria, dado que el impacto en el tejido social y económico del país no tiene precedentes, y la nueva producción que se ponga en marcha deberá acomodarse al nuevo ritmo de ventas que se pueda ir generando a medida que se supere la crisis.

Ello comporta, lamentablemente, que a lo largo de los próximos meses la actividad productiva del sector va a verse reducida de forma significativa, lo que obliga a todos los "actores" del sector, incluida nuestra Empresa, a dotarse de los elementos necesarios de flexibilidad que permitan afrontar la progresiva producción que pueda ir generándose como mínimo durante los próximos 3 a 6 meses.

Para valorar en su justa medida la situación de la Empresa y las razones por las cuales se plantea este segundo ERTE para la suspensión de contratos de trabajo para hacer frente al "POST" COVID-19, el primer elemento que hay que tener en cuenta es el impacto en el suministro de componente y en la demanda de la planta.

2.4 Impacto productivo del COVID-19 en la Empresa

Plenamente ligado al impacto económico que el COVID ha supuesto ya en la producción prevista para el mes de Marzo y Abril de 2020, lo cierto es que a medida que se comienzan a adoptar medidas de "desescalada" del confinamiento social y productivo derivado del COVID-19, se han iniciado los contactos y análisis de la Empresa a los efectos de evaluar qué nivel de producción y con qué evolución podría llegar a reactivarse la actividad.

Como ya se ha apuntado, el nivel de incertidumbre es extremo, y va ligado al impacto que la situación descrita ha generado en el tejido social en toda España y en toda Europa, de tal forma que la reactivación de la producción en nuestro sector solo puede ir ligado al grado de reactivación de las ventas y a la vuelta a la "normalidad" en toda la sociedad.

¿Cómo se traducen esas expectativas de reactivación en la producción de nuestra Empresa a día de hoy? Lo cierto es que para contestar a esa pregunta la única información de la que disponemos a día de hoy es la previsión de producción que nuestros clientes y proveedores nos están facilitando. Lamentablemente, la proyección que nos están facilitando resulta muy ajustada en el tiempo, razón por la cual solo disponemos a día de hoy de información a corto plazo, sin que se haya reconfigurado la producción hasta final de año.

Así, la afectación actual en el conjunto de la actividad industrial de Coty Spain es la siguiente:

- A. En materia de **Falta de Suministros por parte de Proveedores**, actualmente existen proveedores que continúan con su producción paralizada al haber tenido que cerrar sus plantas productivas, y proveedores que su capacidad productiva es insuficiente debido a que están en proceso de reapertura de su actividad de una forma gradual. Siendo el detalle de la situación actual de los proveedores impactados la que se indica a continuación:
 - **Bormioli:** proveedor de vidrio, ubicado en Italia. Cerró su planta productiva, actualmente opera a un 10% de su capacidad. La producción anual estimada son **16.000.000** unidades.

- **Tesem:** Proveedor de tapones, ubicado en España. Paralizó su producción, y actualmente está en un 50% de su capacidad productiva. La producción anual estimada son **13.000.000** de unidades de fragancias.
- **Qualipac:** Proveedor de Tapones, ubicado en Francia. Cerró su planta productiva. Hoy en día está a un 75% de su capacidad productiva. La producción anual estimada son **7.600.000** unidades de fragancias.
- **GP Givaudan:** Proveedor de esencias, ubicado en Francia. Hoy en día está a un 75% de su capacidad productiva. La producción anual estimada son **156.000** unidades de fragancias.
- **VPI:** Proveedor de Tapones, ubicado en Francia. Se encuentra en la actualidad con la producción paralizada, ya que se han visto obligados a cerrar la planta productiva. La producción anual estimada son **190.000** unidades de fragancias.
- **Flacopharm:** Proveedor de vidrio, ubicado en Francia. Se encuentra en la actualidad con la producción paralizada, ya que se han visto obligados a cerrar la planta productiva.
- **Pochet:** proveedor de vidrio, ubicado en Francia. Paralizó su producción. En la actualidad está a un 20% de su capacidad productiva. La producción anual estimada son **6.000.000** de unidades.
- **Doro:** proveedor de cartón ubicado en Mónaco. Paralizó su producción. En la actualidad está a un 30% de su capacidad productiva. La producción anual estimada son **2.550.000** de unidades.
- **Heinz:** proveedor de vidrio, ubicado en Alemania. Aunque su producción sigue activa, se están teniendo incidencias a nivel de transporte. En la actualidad está a un 80% de su capacidad productiva. La producción anual estimada son **13.500.000** unidades.
- **Piramal:** proveedor de vidrio, ubicado en India. Aunque su producción sigue activa, se están teniendo incidencias a nivel de transporte. En la actualidad está a un 25% de su capacidad productiva. La producción anual estimada son **20.500.000** unidades de lacas.
- **Autajon:** proveedor de cartón ubicado en Francia. Aunque su producción sigue activa, se están teniendo incidencias a nivel de transporte. En la actualidad está a un 40% de su capacidad productiva. La producción anual estimada son **345.000** unidades.
- **Autajon:** proveedor de cartón ubicado en Francia. Aunque su producción sigue activa, se están teniendo incidencias a nivel de transporte. En la actualidad está a un 40% de su capacidad productiva.

Hay que señalar que la foto varía cada día aumentando el número de proveedores que mantienen cerradas sus instalaciones o que su reapertura es gradual. A modo ilustrativo, otros proveedores de Coty Spain que tienen reducida su capacidad productiva:

Proveedores	Ubicación	Capacidad productiva	Componente / materia prima
Alcohol Supplier	España	75%	alcohol
APTAR NEUBOURG	Francia	50%	taponés
Axilone Metal	España	0%	taponés
Axilone Plastique	Francia	50%	taponés
DS SMITH PACKAGING CONSUMER S.A.S	Francia	75%	cartón
EDELMANN GMBH	Alemania	75%	cartón
FIRMENICH SA	Suiza	75%	aceites
MODEL KRAMP GMBH	Alemania	50%	cartón
MULTI PACKAGING SOLUTIONS GMBH	Alemania	75%	cartón
Verescence La Granja	España	40%	vidrio
Verescence Mers	Francia	18%	vidrio

B. En materia de **Parada de Clientes al amparo de ERTE's por Fuerza Mayor**, es extensivo no solo en España que los comercios, y centros comerciales, perfumerías continúan cerrados y su reapertura será gradual. A nivel local, se ha visto reducida la demanda para el mes de mayo en un 23% en la División de Consumer Beauty, y en un 16% para la División de Luxury. A pesar de la volatilidad de la demanda y de las variaciones que se van produciendo semanalmente en nuestros sistemas de registro, a continuación, se detalla la reducción de demanda que se prevé para los próximos meses en las principales marcas envasadas en la Planta de Granollers:

- **Adidas:** redujo su demanda en 4.309.577 unidades, lo que supuso un 60,7% de disminución en la demanda respecto a la prevista para el mes de abril. La reducción prevista para el mes de mayo es de 1.056.923 unidades, lo que supone un 19,30% de reducción respecto a la demanda prevista. Para los meses de junio, julio, agosto y septiembre se prevé una reducción de 1.993.938 unidades.
- **Náutica:** su demanda se vio reducida en 150.852 unidades, que implicaba una reducción de 26,10% en el mes de abril. La reducción prevista para el mes de mayo es de 223.332 unidades, lo que supone un 44,20% de reducción. Para el mes de junio se prevé una reducción de 118.010 unidades, un 24,40% de reducción. Para julio se prevé un ligero incremento de 231.800 unidades, aunque se vuelve a ver una reducción en el mes de agosto de 55.248 unidades.
- **Beyonce:** se vio reducida la demanda en 135.005 unidades, lo que suponía un 33,40% de reducción de demanda. Para el mes de mayo, se sigue viendo una reducción de 1.419 unidades. Siendo la reducción prevista para los meses de junio, Julio, agosto y septiembre de 26.532 unidades.
- **Becham:** su demanda decreció en 79.000 unidades, lo que supuso un 40,5% de reducción en la demanda para el mes de abril. La

previsión para el mes de mayo sigue siendo una reducción de 78.180 unidades, un 24,80% de reducción. Para los meses de junio, Julio, Agosto y Septiembre se ve una reducción de 56.887 unidades.

- **Jovan:** se ha visto reducida la demanda en 79.576 unidades, lo que supuso un 32,80% para el mes de abril. Para el mes de mayo se prevé una reducción de 223.332 unidades, lo que supone un 44,20%. Para el mes de junio se sigue viendo reducción en la demanda de 118.010 unidades. A pesar de lo comentado, en el mes de julio prevé un pequeño repunte en la demanda, incrementándose en 232.800 unidades.
- **Calvin Klein:** se ha visto reducida la demanda en 785.252 unidades, lo que suponía un 46,20% de reducción para el mes de abril. Con las últimas actualizaciones de la demanda, para el mes de Mayo se prevé una reducción de 71.115 unidades, 11,10%. Para los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre se ve una reducción de 799.736 unidades.
- **Burberry:** se vio reducida la demanda en 130169 unidades, lo que suponía un 44,80% de reducción respecto a la última demanda registrada para el mes de abril. Para los meses de mayo y junio se prevé una ligera mejora en la demanda, incrementándose, 9.814 unidades en Mayo y 13.988 en Junio. A partir de Julio y hasta septiembre se vuelve a prever reducción en la demanda, siendo de 26.119 unidades para los tres meses mencionados.
- **Hugo Boss:** la demanda se redujo en 113.812 unidades, que implicaba una reducción de 57,90% para el mes de abril. Para el mes de mayo la reducción que se prevé es de 55.675 unidades, un 45,80%. La reducción prevista para los meses de junio, julio, agosto y septiembre es de 315.702 unidades.
- **Lacoste:** la demanda se redujo en 111.655 unidades, un 44,60%.en el mes de abril. La reducción prevista para el mes de mayo es de 67.288 unidades, un 32,50%. Para los meses de Junio, Julio, Agosto y Septiembre se ve una reducción de 177.036 unidades.
- **Gucci:** la demanda se redujo en 303.438 unidades, que implicaba un 69,20% respecto a la última demanda registrada para el mes de abril. La reducción prevista para el mes de mayo es 12.014 unidades, un 4,60%. La reducción prevista para los meses de junio, julio, agosto y septiembre es de 421.846 unidades.

Véase detalle de los datos especificados en la parte superior para le División de Consumer Beauty:

	MAYO	% vs	JUNIO	% vs	JULIO	% vs	AGOSTO	% vs	SEPTIEMBRE
DIVISION	5	demanda	6	demanda	7	demanda	8	demanda	9
Consumer Beauty	-1.719.882	-23%	-362.402	-4%	-419.717	-5%	-244.051	-4%	-758.216
Adidas	-1.056.923	-19,30%	-363.298	-5,80%	-613.974	-10,30%	-241.660	-5,30%	-775.006
CB-Katy Perry	25.428	41,20%	-33.816	-32,40%	16.944	55,90%	16.536	114,30%	8.064
CB-Nautica	-223.332	-44,20%	-118.010	-24,40%	231.800	107,70%	-55.248	-39,20%	83.135
CB-Jovan	-207.972	-73,80%	121.464	57,00%	70.137	28,90%	70.344	31,20%	-24.723
CB-Beyonce	-1.419	-0,60%	-6.348	-4,10%	-5.772	-6,00%	-16.488	-13,80%	2.076
CB-Jacq's	0	0,00%	-1.932	-100,00%	924	9,70%	4.788	39,00%	-13.272
CB-Exclamation	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0
CB-Chanson	0	0,00%	-3.024	-3,60%	6.636	7,50%	-21.084	-24,30%	14.448
CB-Crossmen	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0
CB-Beckham	-78.180	-24,80%	1.986	0,30%	-33.148	-8,20%	-13.299	-4,70%	-12.426
CB-Pret à Porter	-20.412	-58,90%	16.128	21,60%	9.168	23,40%	-20.244	-23,80%	6.048
CB-L'Aimant	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0
CB-Stetson	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1.968
CB-Enrique Iglesias	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0
CB-Varon Dandy	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0
Bruno Banani	-107.472	-21,80%	26.848	7,60%	-95.232	-17,30%	40.304	10,90%	-37.328
Mexx	-49.600	-54,90%	-1.600	-3,80%	-7.200	-20,90%	-8.800	-26,80%	-10.400
James Bond	0	0,00%	-800	-100,00%	0	0,00%	800	100,00%	-800

Véase detalle de los datos especificados en la parte superior para le División de Luxury:

	MAYO	% vs	JUNIO	% vs	JULIO	% vs	AGOSTO	% vs	SEPTIEMBRE
DIVISION	5	demanda	6	demanda	7	demanda	8	demanda	9
Luxury	-270.509	-16%	-632.851	-22%	-819.794	-23%	-312.898	-10%	-500.558
CP-Calvin Klein	-71.115	-11,10%	-201.622	-17,60%	-327.664	-21,20%	-110.186	-8,30%	-160.264
CP-Marc Jacobs	-45.757	-24,40%	-206.977	-57,70%	-47.011	-17,80%	-50.691	-20,00%	-40.025
BURBERRY	9.814	5,10%	13.988	5,30%	-10.219	-4,30%	-8.357	-4,00%	-7.543
CP-Chloe	-24.313	-56,00%	-23.325	-27,40%	-9.615	-8,20%	-13.506	-9,50%	-42.470
Hugo Boss	-55.675	-45,80%	-45.421	-17,50%	-152.033	-29,70%	-72.575	-15,40%	-45.673
CP-Jil Sander	-668	-9,20%	-6.284	-44,20%	-5.589	-38,90%	-7.581	-58,90%	-18.877
CP-Joop!	-10.848	-83,10%	-43.612	-88,70%	-5.630	-37,40%	-12.144	-45,00%	-6.890
CP-Bottega Veneta	999	47,10%	6.548	92,00%	5.985	90,30%	-1.492	-12,00%	-907
CP-Roberto Cavalli	560	350,00%	-199	-100,00%	-243	-100,00%	-211	-100,00%	3.503
CP-Miu Miu	-270	-100,00%	-66	-5,90%	3.128	34,10%	4.210	37,80%	-5.904
Tiffany & Co.	5.464	44,70%	0	0,00%	-7.749	-100,00%	-7.581	-90,00%	-1.623
Lacoste	-67.288	-32,50%	-79.734	-25,00%	-47.824	-11,50%	20.199	5,50%	-69.677
Stella McCartney	675	24,30%	2.878	14390,00%	0	0,00%	0	0,00%	0
Alexander McQueen	-73	-100,00%	-55	-100,00%	-86	-100,00%	496	370,10%	-55
Gucci	-12.014	-4,60%	-48.970	-15,40%	-215.244	-43,10%	-53.479	-15,00%	-104.153

- C.** En materia de **Absentismo Laboral**, Coty Spain mantiene un total de 15 empleados/as que se encuentran en situación de baja de IT como consecuencia de la infección por Covid-19, tres por COVID, siete en cuarentena sanitaria, dos por ser grupo de riesgo, y tres con síntomas.
- D.** En materia de **Medidas de Salud Laboral**, Coty Spain ha diseñado un plan de reapertura donde se incluyen todas las medidas identificadas para la correcta reanudación de la actividad productiva, de acuerdo con las recomendaciones indicadas por la Generalitat de Catalunya, a través del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, y el Ministerio de Sanidad, además del protocolo interno de CotyInc. En definitiva, la evaluación de riesgos laborales debido a Covid-19 en toda la planta, la ejecución de acciones preventivas respecto a Covid-19, y formación a todos los

empleados respecto a riesgos y acciones tomadas respecto Covid-19. El conjunto de medidas implementadas se resume en:

1. **TELETRABAJO:** opción de teletrabajo en todos los puestos que sea posible y se mantiene hasta la reanudación total de la actividad.
2. **TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES:** identificación de trabajadores especialmente sensibles para proveer las contramedidas que permitan su reincorporación minimizando riesgos frente al Covid-19 Evitando la incorporación de estos trabajadores en la primera fase de reapertura.
3. **PERSONAL Y EQUIPOS DE TRABAJO:** La reincorporación a las actividades productivas se realizará de forma escalonada, permitiendo la gradual reincorporación de toda la plantilla, a la vez que de forma segregada para minimizar el riesgo de contagio. La segregación de equipos de trabajo se realizará por departamento/grupos de trabajo y líneas de producción. Cada departamento/grupo de trabajo tendrá asignado de forma específica: Vías de entrada/salida y flujos de movimiento, áreas de trabajo, áreas de descanso y comida y lavabos. El personal de cada departamento estará obligado a permanecer sólo en las zonas asignadas. Por otro lado, también plan de flexibilización de horarios de entrada y salida del personal de forma que el acceso y salida de planta se produzca de forma escalonada y se evite la aglomeración de personal que dificulte el mantener la distancia de seguridad. Eliminar los vestuarios, cambio en las áreas productivas para mantener la distancia social, segregando los flujos de entrada de una sola zona a 5 zonas.
4. **MOVILIDAD:** se determina la recomendación de usar vehículo particular en los desplazamientos al trabajo, en cuyo caso no podrá ser ocupado por más de dos personas. Deberán utilizar mascarilla y el segundo ocupante ocupará la plaza posterior derecha. En caso de uso de transporte público, también se deberá usar mascarilla y sentarse tratando de mantener distancia de seguridad. Se cancelan el transporte colectivo (autocares de Coty) para la primera fase de reapertura.
5. **USO DE AREAS DE DESCANSO, COMIDA Y LAVABOS:** Las zonas de descanso, comida y lavabos se segregarán para el uso específico de departamentos/grupos de trabajo, estando prohibido utilizar o acceder a las áreas que no han sido asignadas. Para ello y en lo posible, se habilitarán nuevas zonas que permitan mantener esta separación permanente entre los diversos colectivos departamentales. Se incrementan la dotación de microondas para facilitar la preparación de alimentos y ayudar a que el personal traiga la comida de casa. Para la correcta higiene en el uso de las áreas de comida y descanso se proveerán dispensadores de gel hidroalcohólico, guantes y pañuelos desechables de papel de forma generalizada y fácilmente accesible a todo el personal. Adicionalmente, se ha definido un procedimiento para la retirada y recolocación de los EPI's en estas zonas, en el que se formará a todo el personal, y se ha aumentado la distancia de seguridad a 2 metros para disminuir el riesgo de contagio. En el caso de

personal de oficinas, se permite comer en el mismo puesto de trabajo para evitar desplazamientos.

6. **PLAN DE REUNIONES:** Para todo aquel personal que no se haya podido acoger a la modalidad de teletrabajo se reducirán todas las reuniones presenciales a las estrictamente esenciales. Todas las reuniones en que ello sea posible se realizarán por medios telemáticos, bien desde casa o desde el propio puesto de trabajo sin tener que acudir a una sala de reuniones. En el caso de reuniones presenciales, se respetará el uso de EPI's y el mantener en todo momento la distancia de seguridad. Se revisará el aforo de las salas de reuniones y se reducirá el número máximo de personal de forma que se respete siempre la distancia de seguridad.
7. **MEDIDAS DE HIGIENE:** En las comunicaciones a todos los empleados se incluirá una formación sobre las medidas de Higiene a respetar en todo momento durante la estancia en planta. Estas medidas salen de la evaluación de riesgos recogen todas las pautas emitidas desde el Ministerio de Sanidad y el Departament de Salut de la Generalitat. En concreto se incluyen:
 - a. **DISTANCIA DE SEGURIDAD:** Se mantendrá una distancia de seguridad de 1,5 metros entre personas en todo momento. Los casos en que esto no sea posible serán evaluados y se definirán contramedidas al respecto: barreras físicas, medidas organizativas o si todo ello no se estima suficiente, uso de EPI's. En las zonas en que se autorice no llevar EPI's (p. ej. en la cantina y zonas de descanso/comida) se aumentará la distancia de seguridad entre personas a 2 metros. En las zonas de oficinas se aumentará el espaciado entre puestos de trabajo o bien se eliminarán puestos intermedios de forma que se pueda garantizar una distancia de seguridad de 2 metros para el personal que permanezca sentado. En los puestos en que ello no sea posible se instalarán protecciones que consigan evitar la posibilidad de contaminación directa.
 - b. **EQUIPOS DE PROTECCION INDIVIDUAL:** La utilización de EPI's ha de permitir tanto la protección personal de los trabajadores como la disminución del riesgo de contagio a otras personas. Los EPI's a utilizar en la Planta incluyen:
 - i. Mascarillas. Se dispone de mascarillas de tela y quirúrgicas. Uso obligatorio en toda la planta y sólo se permite no llevarlas en casos excepcionales (p. ej. en cantina). Se mantiene el uso de mascarillas FFP2 en los puestos de trabajo que así ya conste (making y CW).
 - ii. Gafas. Uso obligatorio. Proveen protección frente a proyección de gotas y a la vez dificultan la posibilidad de tocarse los ojos. Se permite el uso de gafas personales cuando las gafas de seguridad no sean obligatorias por evaluación de riesgos de las tareas del puesto.
 - iii. Guantes. Uso obligatorio. Se incluyen guantes de nitrilo y se mantiene el uso de guantes de seguridad obligatorio

en las tareas que lo requieran. Se requiere limpieza de manos antes y después de su uso.

Estos EPI's se entregarán al personal a partir del primer día de entrada en planta. En el documento formativo que se entrega al personal y en la formación que reciben se explican las pautas de uso, colocación/retirada y disposición. Adicionalmente se entregarán bolsas de plástico para que el personal pueda colocar los EPI's en su interior en los momentos en que necesite retirarlos. En el caso de guantes de nitrilo desechables, adicionalmente se dispondrá de ellos en varias zonas en que su reposición es previsible, tal como áreas de comida/cantina, lavabos y oficinas. Se mantendrá la disponibilidad en los puntos ya existentes. Adicionalmente a los EPI's se mantiene el uso de protecciones por GMP's como cofias y batas desechables (cambio con cada uso). Se establecerán puntos de recogida de EPI's usados en los que habrá contenedores con tapa y preferentemente accionables mediante pedal para minimizar el contacto con las manos sobre superficies comunes. La retirada y gestión de estos residuos se hará por un canal segregado de los actualmente disponibles en planta.

- c. **LIMPIEZA:** Personal adicional de la empresa de limpieza dedicado exclusivamente a tareas de higienización de superficies comunes en toda la planta: áreas de operación, líneas de fabricación, oficinas, accesos, recepción, áreas de comida y descanso, lavabos, etc. Se añade también personal adicional para la limpieza específica de objetos y elementos de contacto habitual como manetas, barandillas, pulsadores, etc. Esta limpieza se realizará varias veces por turno de trabajo. Se dispondrá de gel hidroalcohólico en los puestos de trabajo, de forma que el personal lo tenga accesible para su uso personal y para la limpieza de elementos como teléfonos o teclados de ordenador que tengan a su alcance. Se evaluará el establecimiento de un protocolo de limpieza de materiales recibidos del exterior de planta que permita reducir el riesgo de recibir bultos contaminados. Se revisará y adecuará correspondientemente el protocolo de recepción actualmente vigente.
8. **INSTALACIONES GENERALES:** Instalación de dispensadores adicionales de gel hidroalcohólico en puntos fijos de acceso frecuente como por ejemplo escaleras y pasos de puertas. Se facilitará a cada empleado/a un frasco de 250ml de solución hidroalcohólica. Cierre de todos los despachos o áreas sin ventilación exterior como por ejemplo ascensores o SAS. Activación y renovación de 100% del aire. Cierre de la recirculación de aire. Renovación de los filtros de equipos de aire acondicionado. Colocación de grifos de cierre automático o apertura mediante pedal. Identificación y colocación de contenedores adicionales para la recogida de residuos. Apertura permanente de zonas de paso para evitar contacto con puertas o bien colocación de útil para abrir con el brazo en lugar de usar la mano. Marcaje de líneas de detención en el suelo para recordar la distancia de seguridad en puntos de espera. Toma de temperatura al acceder a las instalaciones.

9. **COORDINACION EMPRESARIAL: VISITAS Y CONTRATAS:** La normativa de seguridad e higiene implementada en el plan de actuación aplicará igualmente a todas las visitas y contrataciones que accedan a las instalaciones de planta. El acceso tanto de visitas como de contrataciones se restringirá a las actividades esenciales y siempre bajo autorización de Dirección de Planta. En el caso de visitas, a su llegada a Recepción se les hará entrega de un documento formativo en el que se incide en las medidas de seguridad e higiene específicas frente al Covid-19. Se habilitará un registro de firma conforme se ha leído y entendido. En el caso de contrataciones, la comunicación de las medidas de seguridad e higiene frente al Covid-19 se establecerá a través de la plataforma ASEM de Coordinación de Actividades Empresariales o alternativamente a través del permiso de trabajo específico que realice la contrata en planta. Prohibición de transportistas de entrar en las instalaciones de Coty.
10. **SEGUIMIENTO DEL PLAN:** Rondas de seguridad (BOS/Hazard Tours) en todas las áreas de la planta con el objetivo de reforzar el cumplimiento de las todas medidas de seguridad e higiene por el Covid-19, así como corregir cualquier posible desviación en el mantenimiento de las condiciones que así lo permitan. En estas rondas participará personal de todas las áreas y departamentos presentes en la planta. Creación del nuevo rol de seguridad "Safety Advisor" con la misión específica de reforzar y corregir cualquier posible desviación, así asegurar que se aplican las nuevas medidas de seguridad e indicar cómo hacerlo en caso de duda.

C Coty Spain define semanalmente el plan de producción. El objetivo del Plan de Producción es definir la capacidad productiva y programar en consecuencia los turnos de producción necesarios para la próxima semana. Para ello, en esta reunión de capacidad analiza la siguiente información:

- Demanda (clientes), información que proviene del área de Planning Hub de la compañía que se nutre de la información facilitada por el equipo de ventas.
- Suministro de componentes y materias primas (recursos materiales - proveedores) información que proviene del equipo de compras junto con el área de aprovisionamiento de la compañía.
- Personal necesario para producir (recursos humanos - plantilla), información que gestiona el departamento de producción de acuerdo a las rutas de fabricación establecidas para cada formato.

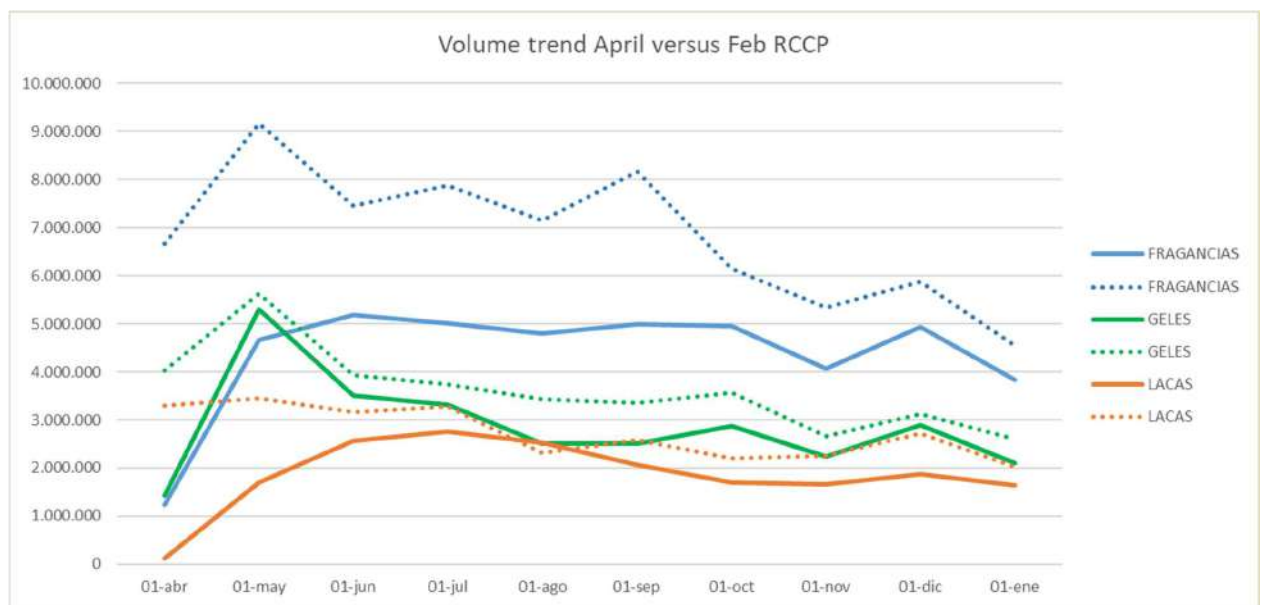
Del análisis realizado de volumen de unidades a producir necesarios para dar respuesta a la demanda, así como componentes y materias primas necesarios da como resultado la capacidad productiva de la planta. A continuación, se muestra el análisis del volumen de producción esperado antes del COVID (febrero) versus la estimación actual (abril), mostrando una caída de la demanda en promedio del 30%:

APRIL	01-abr	01-may	01-jun	01-jul	01-ago	01-sep	01-oct	01-nov	01-dic	01-ene
FRAGANCIAS	1.239.591	4.671.984	5.178.855	5.014.538	4.806.513	4.996.909	4.956.722	4.065.422	4.941.982	3.839.461
GELES	1.434.165	5.293.103	3.505.038	3.311.829	2.517.187	2.510.354	2.868.910	2.230.331	2.901.493	2.108.300
LACAS	120.089	1.690.899	2.566.654	2.759.010	2.531.665	2.071.166	1.706.050	1.669.972	1.870.809	1.644.839
Total Vol	2.793.844	11.655.986	11.250.548	11.085.377	9.855.365	9.578.430	9.531.681	7.965.726	9.714.284	7.592.600

FEBRERO	01-abr	01-may	01-jun	01-jul	01-ago	01-sep	01-oct	01-nov	01-dic	01-ene
FRAGANCIAS	6.665.997	9.168.104	7.445.479	7.872.179	7.149.348	8.162.629	6.147.982	5.332.090	5.872.237	4.554.965
GELES	4.036.281	5.634.334	3.923.699	3.745.714	3.436.278	3.360.706	3.576.359	2.655.058	3.132.040	2.595.514
LACAS	3.295.176	3.453.306	3.168.491	3.282.561	2.315.487	2.593.037	2.209.343	2.266.674	2.720.802	2.026.782
Total Vol	13.997.454	18.255.744	14.537.669	14.900.454	12.901.113	14.116.372	11.933.684	10.253.822	11.725.079	9.177.261

Caída total (units)	-11.203.610	-6.599.758	-3.287.121	-3.815.078	-3.045.749	-4.537.943	-2.402.003	-2.288.096	-2.010.795	-1.584.661
Caída total (%)	-80%	-36%	-23%	-26%	-24%	-32%	-20%	-22%	-17%	-17%

A modo ilustrativo se adjunta gráfico:



Finalmente, de combinar la demanda, con los recursos disponibles nos da el resultado del exceso de plantilla que sufre la planta de Granollers consecuencia de la caída de demanda y falta de aprovisionamiento debido al COVID. La situación es la siguiente:



Así, con las limitaciones de suministro, junto con la caída de la demanda, como el impacto de las estrictas medidas de salud laboral hace que la capacidad productiva de la planta esté mermada, afectando de manera desigual a empleados de distintos departamentos, en la medida en que éstos dependen en su trabajo diario del hecho de que los clientes, proveedores, no estén a plena capacidad.

Como consecuencia, Coty Spain plantea para afrontar el post-covid un ERTE por **Causas PRODUCTIVAS por suspensión de contratos de trabajo** en los siguientes términos:

- Periodo de afectación:** Éste estará determinado por el fin del ERTE por causa de fuerza mayor que en actualidad se encuentra vigente. Si el Gobierno decidiera prolongar las medidas de los ERTES vinculados al COVID-19, como es el caso de Coty Spain, el ERTE por causas productivas no será de aplicación. Si la finalización del ERTE por causa de fuerza mayor se mantiene a la fecha actual 9 de mayo de 2020, en base a la información que se dispone de clientes y proveedores el periodo de afectación del ERTE por causas productivas de Coty Spain está comprendido entre el 11 de mayo al 31 de diciembre de 2020. Dentro de este periodo de afectación se visualiza un nivel de afectación diferente, pudiendo diferenciar tres fases:

 - Fase 1º:** periodo comprendido del 11 mayo a 21 de junio de 2020 momento en el que se inician los turnos de vacaciones de producción.
 - Fase 2º:** periodo comprendido del 22 de junio a 13 de septiembre de 2020, en el que se despliegan los turnos de vacaciones.
 - Fase 3º:** periodo comprendido del 14 de septiembre a 31 de diciembre de 2020 donde existe extrema incertidumbre sobre la demanda.
- Personal afectado:** personal que su puesto está ligado a los volúmenes de producción, un total de 481 empleados/as.
- Jornadas afectadas:** 40 jornadas laborables por empleado/a afectado.

2.5 Necesidad de Suspensión de contratos de trabajo de la plantilla de la Empresa durante el periodo comprendido entre el 11 de mayo a 31 de diciembre de 2020

Todo lo anteriormente expuesto comporta que, desde el momento en que finalicen los efectos del Estado de Alarma y del ERTE por Fuerza Mayor que viene aplicándose en la Empresa, y paralelamente se reinicie paulatina y progresivamente la actividad por parte de nuestros clientes, el volumen de actividad productiva que puede propiciarse en modo alguno permitirá dar ocupación a la totalidad de nuestra plantilla actual de 772 trabajadores.

Así, con las limitaciones de suministro, junto con la caída de la demanda y el impacto de las estrictas medidas de salud laboral, todo ello hace que la capacidad productiva de la planta esté mermada, afectando de manera desigual a empleados de distintos departamentos, en la medida en que éstos dependen en su trabajo diario del hecho de que los clientes, proveedores, no estén a plena capacidad.

Como consecuencia, Coty Spain plantea para afrontar el post-covid un ERTE por **Causas PRODUCTIVAS por suspensión de contratos de trabajo** en los siguientes términos:

- **Periodo de afectación:** Éste estará determinado por el fin del ERTE por causa de fuerza mayor que en actualidad se encuentra vigente. Si el Gobierno decidiera prolongar las medidas de los ERTES vinculados al COVID-19, como es el caso de Coty Spain, el ERTE por causas productivas no será de aplicación. Si la finalización del ERTE por causa de fuerza mayor se mantiene a la fecha actual 9 de mayo de 2020, en base a la información que se dispone de clientes y proveedores el periodo de afectación del ERTE por causas productivas de Coty Spain está comprendido entre el 11 de mayo al 31 de diciembre de 2020. Dentro de este periodo de afectación se visualiza un nivel de afectación diferente, pudiendo diferenciar tres fases:
 - **Fase 1º:** periodo comprendido del 11 mayo a 21 de junio de 2020 momento en el que se inician los turnos de vacaciones de producción.
 - **Fase 2º:** periodo comprendido del 22 de junio a 13 de septiembre de 2020, en el que se despliegan los turnos de vacaciones.
 - **Fase 3º:** periodo comprendido del 14 de septiembre a 31 de diciembre de 2020 donde existe extrema incertidumbre sobre la demanda.
- **Personal afectado:** personal que su puesto está ligado a los volúmenes de producción, un total de 481 empleados/as.
- **Jornadas afectadas:** 40 jornadas laborables por empleado/a afectado.

Como resumen, las personas afectadas son:

- Colectivo de producción:
 - Personal opera línea de envasado: 224 personas afectadas.
 - Personal fabricación: 28 personas afectadas.
 - Personal de mantenimiento: 50 personas afectadas.
 - Personal soporte logístico: 77 personas afectadas.
 - Ingeniero/a mejora continua línea de producción: 21 personas afectadas.
 - Responsables turnos de producción: 10 personas afectadas.
 - Personal administrativo: 8 personas afectadas.
- Recursos Humanos: quedarán afectados 3 personas por realizar tareas de formación e incorporaciones y durante dicho periodo la actividad estará parada.
- Servicios generales: afectadas 2 personas en su totalidad con efectos 11 de mayo de 2020 debido a que no habrá actividad en cuanto a gestión de materiales (material de oficina, ropa laboral, etc.) y la tienda de empleados permanecerá cerrada.
- Calidad y Laboratorio:
 - Laborante IC y técnico laboratorio: 10 personas afectadas.
 - Personal verificación calidad: 14 personas afectadas.
- Tecnología de la Información: 4 personas afectadas.
- Ingeniería de Planta y Prevención de Riesgos:
 - Prevención: 2 personas afectadas.
 - Ingeniería: 5 personas afectadas.
 - Personal administrativo: 1 persona afectada.
- Planificación: 9 personas afectadas.
- Desarrollo de Nuevos Productos:
 - Desarrollo de nuevas iniciativas: 5 personas afectadas.
 - Desarrollo de Packaging: 8 personas afectadas.
- Personal en situación de jubilación parcial: no quedan afectados por el ERTE.
- Una persona amparada por la prestación CUME no afectada por el ERTE

Es por todo ello que, lamentablemente, **nos vemos en la necesidad de proceder a la suspensión de sus contratos de trabajo por causas productivas de las Áreas y posiciones arriba mencionadas que afectan a:**

- **Periodo de afectación: 11 de mayo a 31 de diciembre 2020 (ambos incluidos).**
- **Jornadas de afectación: 40 jornadas laborales, no consecutivos, por cada trabajador afectado/a.**
- **Empleados/as afectados: 481 personas**
- **Modalidad: suspensión de contrato.**

481 afectados de una plantilla compuesta por un total de 772 empleados, durante el periodo indicado más arriba, y hasta que dure la PARADA DE ACTIVIDAD DE LOS CLIENTES PRINCIPALES, que provocan el descenso en la demanda y PRINCIPALES PROVEEDORES prevista hasta el 31 de diciembre de 2020.

El Calendario de afectación inicial propuesto, sujeto a los cambios y necesidades productivos que correspondan, es el siguiente:

CALENDARIO

MAYO							JUNIO							JULIO							AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
				1	2	3	1	2	3	4	5	6	7			1	2	3	4	5						1	2
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12	10	11	12	13	14	15	16
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19	17	18	19	20	21	22	23
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26	24	25	26	27	28	29	30
25	26	27	28	29	30	31	29	30						27	28	29	30	31			31						

SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6				1	2	3	4							1							1
7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11	9	10	11	12	13	14	15	7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18	16	17	18	19	20	21	22	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25	23	24	25	26	27	28	29	21	22	23	24	25	26	27
28	29	30					26	27	28	29	30	31		30							28	29	30	31			

3. ENCUADRAMIENTO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL

Antes que nada, hay que significar que la necesidad empresarial que exige la adopción de este tipo de decisiones empresariales guarda relación o está relacionada con la crisis sanitaria del COVID-19, obligando a las empresas a acudir a los mecanismos de ajuste temporal de la actividad y que se contemplan y regulan en nuestro ordenamiento jurídico.

Como sabemos, inicialmente, durante el mes de febrero de 2020, la afectación del coronavirus en nuestro país era mínima y parecía que sus consecuencias iban a afectar de forma leve, únicamente a cuestiones organizativas internas. Sin embargo, ya a comienzos de marzo, en la medida en que comenzó a expandirse la epidemia, ya se empezaron a considerar otros estadios o planos de actuación en función de las circunstancias.

Pues bien, entre ellos se contemplaba la posibilidad de activación del art. 47 ET, siguiendo el procedimiento del RD 1483/2012, por causas ordinarias (económicas, técnicas, organizativas y productivas) como, por ejemplo, escasez o falta total de aprovisionamiento de elementos o recursos (por proveedores) o descenso de demanda o imposibilidad de prestar servicios (disminución de clientes).

También empezaron a definirse supuestos que podrían llegar a ser considerados de fuerza mayor: absentismo de la plantilla tal que impida la actividad (por enfermedad o cuarentenas) o decisiones de la autoridad sanitarias por cautela.

Finamente también contemplaba la hipotética posibilidad de poder llegar a activarse lo dispuesto en el art. 24.2.b) de la Ley 17/2015, declarándose zona afectada gravemente por una emergencia de protección civil, en cuyo caso cabría la posibilidad de que las extinciones, suspensiones o reducciones temporales de jornada por causa de una emergencia debidamente acreditadas se considerasen de fuerza mayor.

Según avanzó el mes de marzo se agravó la situación hasta el punto de declararse una pandemia, siendo España uno de los países europeos más afectados. Tras la

declaración del estado de alarma por el RD 463/2020 , el Gobierno publicó, a los pocos días, el RDL 8/2020, con múltiples medidas, tanto a nivel social como económico.

El objetivo que se pretendía con esta norma era que los efectos negativos de la crisis fueran transitorios y evitar, en última instancia, que se produjera un impacto más permanente o estructural. En concreto, se perseguía:

- reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables.
- apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento del empleo.
- reforzar la lucha contra la enfermedad.

Para conseguirlo, dispuso de varios bloques de medidas:

- de apoyo a trabajadores, familias y colectivos vulnerables;
- de flexibilización de ajuste temporal de la actividad laboral;
- de liquidez;
- de apoyo a la investigación y otras.

En particular, entrando ya en lo que a estos efectos nos interesa, entre los mecanismos de ajuste de la actividad, con carácter temporal para evitar despidos, se diseñaron unas especialidades en los ERTE's (Capítulo II RDL 8/2020).

A la luz de la experiencia internacional, este tipo de medidas que tienen por objetivo la flexibilización y agilización de los procedimientos de regulación de empleo y la mejora de la cobertura, tanto para los trabajadores como para los empresarios, contribuyen a reducir el impacto negativo sobre el empleo y la actividad económica, dado que se prioriza el mantenimiento del empleo sobre la extinción de los contratos.

La norma llegó a especificar que las pérdidas de actividad consecuencia del COVID-19 podían llegar a tener la consideración de fuerza mayor a los efectos de la suspensión de los contratos o la reducción de la jornada.

Asimismo, se agilizó la tramitación de los procedimientos de regulación de empleo, tanto por fuerza mayor, como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se reforzó la cobertura a los trabajadores afectados por un ERTE, posibilitándoles que tengan acceso a la prestación contributiva por desempleo y se regula la exoneración del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social en determinados supuestos.

Pues bien, llegados a este punto y sin olvidar dicho contexto, debemos de centrarnos en lo que se refiere a:

La concurrencia de causas económicas, organizativas, técnicas o de producción o de circunstancias de fuerza mayor, como habilitadoras y legitimadoras para que un empresario pueda adoptar medidas de suspensión de los contratos de trabajo o de reducción de jornada (art. 45.1.i ET y art. 45.1.j ET, en relación con art. 47 ET).

Ambas son medidas de efectos temporales, que corresponden a situaciones en las que debe paralizarse o reducirse el trabajo pero en las que existen expectativas fundadas de recuperación, al cabo de un cierto tiempo, del ritmo ordinario de producción o actividad empresarial.

Esos rasgos (temporalidad y paralización o reducción del trabajo) sirven para distinguir la suspensión del contrato (y la reducción temporal de jornada) de otras medidas que también puede adoptar el empresario cuando concurren esas causas económicas, organizativas, técnicas o de producción (modificación sustancial, movilidad geográfica y despido).

Se trata de medidas coyunturales, que carecen de efectos definitivos sobre el contrato de trabajo, tanto en su configuración como en su vigencia. Precisamente, por ello, no es procedente acudir a esta medida flexibilizadora cuando la situación de la empresa se muestra como definitiva o estructural.

Es más, cuando se está ante una situación económica importante, la sucesión continua de suspensiones no es alternativa válida al despido colectivo y constituye una práctica defraudatoria adoptada en perjuicio de los trabajadores (STSJ País Vasco, 25-2-2014).

En el mismo sentido, se ha pronunciado la Audiencia Nacional (SAN 7-11-2016) cuando señala que la finalidad de la suspensión de contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción es contribuir a superar situaciones coyunturales de las empresas, por lo que no puede acudirse a la misma cuando la empresa ha perdido totalmente su actividad productiva, se encuentra fuertemente endeudada, debiendo a sus trabajadores gran parte de los salarios así como las cotizaciones a la Seguridad Social, carece de medios para hacer frente a sus acreedores, lo que le ha obligado a solicitar concurso de acreedores, concluyendo en que la suspensión de los contratos de todos los trabajadores solo tiene por finalidad dejar de pagar salarios y cotizaciones a la Seguridad Social, endosar esos costes al Servicio Público de Empleo Estatal y esperar a que el Juzgado Mercantil, una vez admitido el concurso de acreedores, extinga los contratos de trabajo, cuyas indemnizaciones correrán a cargo del FOGASA.

En el mismo sentido, la SAN 18-9-2017, en la que la empresa alegaba causas económicas y productivas de carácter estructural, derivadas principalmente de que el nivel de ingresos no permite absorber el elevado nivel de costes operativos, en su mayoría costes fijos, existiendo problemas para el cobro de los clientes, no siendo admisible haber adoptado tres ERTES anteriores que no impidieron un despido masivo.

Dicho lo anterior, no es menos cierto que, la aplicación de medidas temporales de regulación de empleo, mantiene, en todo caso, algún punto de conexión con el despido colectivo adoptado por esas mismas causas, no sólo porque puede ser una vía, al menos provisional, de evitación de la ruptura del contrato de trabajo, con los consiguientes beneficios para el trabajador, sino también porque para el cumplimiento de ciertas obligaciones impuestas al empresario en caso de despido se tienen en cuenta, a determinados efectos, las medidas adoptadas en el periodo previo, como ocurre con la obligación de realizar al Tesoro Público ciertas aportaciones económicas (DA 16ª Ley 27/2011 punto 11 y art. 2.3 RD 1484/2012).

En otro orden de cosas, es importante señalar que las reglas sobre suspensión y reducción temporal de jornada no distinguen, a la hora de fijar los trámites y el

procedimiento que ha de seguir el empresario, ni en función del número de trabajadores de la empresa, ni del número de afectados por tales medidas empresariales.

A su vez, entre suspensión del contrato y reducción temporal de jornada existen diferencias notables, conceptual y materialmente. La primera de esas medidas entraña una paralización completa del trabajo en los periodos de referencia (días, semanas, meses, etc.), mientras que la reducción tan sólo supone una disminución del ritmo de producción y de trabajo en los correspondientes periodos de referencia.

Entendemos que resulta importante hacer alguna reflexión específica respecto a la medida de reducción de jornada.

La jornada de trabajo puede ser reducida por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto para la suspensión de los contratos por esas mismas causas (art. 47.2 ET). A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

Debe distinguirse la reducción temporal de jornada asimilada en su régimen jurídico a la suspensión del contrato de trabajo (art. 47 ET) de la modificación sustancial de condiciones de trabajo , que puede afectar a la materia "jornada de trabajo" (art. 41.1 ET), que también se puede adoptar por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, pero que en buena lógica debe tener otro alcance (fuera de la horquilla del 10 al 70%, por ejemplo) u otras aplicaciones (carácter indefinido o continuado, por ejemplo). Por su carácter temporal o pasajero, también debe distinguirse del contrato de trabajo a tiempo parcial , para el que en todo caso se requiere acuerdo entre empresario y trabajador (art. 12 ET). La modificación de la jornada de trabajo (que puede consistir en una reducción) puede ser abordada asimismo mediante el procedimiento de "inaplicación" del convenio colectivo estatutario (art. 82.3 ET).

El empresario para la reducción temporal de jornada habrá de determinar no sólo el alcance cuantitativo y la duración de la medida, sino también el horario afectado. Su salario se reduce en la proporción correspondiente, criterio que también habrá de aplicarse a las condiciones de trabajo que se determinen o se devenguen en función del tiempo de trabajo.

Pese a ello, su régimen jurídico es similar, y se contiene en unos mismos preceptos legales y reglamentarios. El régimen jurídico de estas medidas se encuentra en el art. 47 ET (que arranca del art. 45.1 ET, letras i) y j), en lo relativo a la suspensión). Dicho marco legal está desarrollado por los arts. 16 a 24 (suspensión y reducción de jornada por causas inherentes a la empresa), los artículos 25 , 26 , 27 , 28 y 29 (reglas comunes para suspensión, reducción de jornada y despido), y los artículos 31 , 32 y 33 (suspensión o reducción de jornada por fuerza mayor), todos ellos del RD 1483/2012, de 29 octubre, dictado en al amparo de la habilitación contenida en la DF 19ª Ley 3/2012.

En este caso, aunque no se trata de las únicas causas, nos centramos en la suspensión de los contratos de trabajo, promovida por el empresario, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Como ya se apuntó, se sobreentiende que tal medida procederá cuando los efectos de tales causas sobre la empresa tienen carácter temporal, cuando no resulten más apropiadas otras decisiones de ajuste interno de los recursos disponibles por la empresa (como movilidad o modificación de condiciones de trabajo), y cuando la suspensión permita superar una situación difícil de la empresa o contribuir a su mejora. Dentro de esas coordenadas, el sentido y alcance de las causas deben acotarse conforme a lo dispuesto para el despido colectivo.

Así las cosas:

- **Se entiende que concurren causas económicas cuando** de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas (art. 47.1 ET). No obstante, dos precisiones deben hacerse a este respecto: por un lado, la disminución persistente de ingresos ordinarios o ventas durante dos trimestres consecutivos (respecto de cada uno de esos trimestres del año anterior) justifica directamente la suspensión de los contratos por esta vía, por indicación legal expresa; por otro, el empresario puede alegar otras circunstancias, distintas de las pérdidas o la disminución de ingresos, que acrediten esa situación económica negativa, aunque no estén citadas o identificadas en el precepto.
- **Las restantes causas acogidas por el art. 47 ET se refieren a** situaciones inherentes a la empresa que guardan relación con su actividad, su funcionamiento o su organización interna y que también tienen que cumplir aquellos requisitos de objetividad, actualidad y suficiencia. El citado precepto conecta todas esas causas a la introducción de "cambios" en la empresa, que pueden ser necesarios para la buena marcha de la empresa o aconsejables desde el punto de vista empresarial. Tales cambios pueden tener distinta motivación y diferente contenido, y pueden afectar a diversas parcelas de la actividad o la organización empresarial. El art.47.1 ET especifica algunos de estos cambios, pero siempre con la advertencia de que puede haber otros que también justifiquen esta medida ("entre otros", dice el precepto). En concreto, las causas técnicas se conectan con cambios "en el ámbito de los medios o instrumentos de trabajo", las causas organizativas con cambios "en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal" o en el modo de organizar la producción, y las causas productivas con cambios "en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado".
- **Más concretamente, por causa productiva cabe entender** cuántas inciden en la capacidad de producción de la empresa para ajustarla a los eventos del mercado, que puede imponer la transformación o reducción de aquella (Sentencia del TS de 6 de Abril de 2000). Este tipo de causa, igualmente, se encuentra profundamente vinculada a las propias exigencias de la competencia, afectando a los costes y volumen de la oferta para adecuarlos a la coyuntura económica real y actual, impidiendo que se ponga en peligro, de mantenerse su desajuste, la actuación competitiva de la empresa. Indicar, a este respecto, que la causa productiva también se encuentra ligada, de alguna manera, a la causa económica, ya que se caracteriza por introducir un desajuste entre el nivel de empleo de la empresa y las exigencias de producción y que, si bien, no se traduce, necesariamente, en el estado patrimonial de la

empresa ni en su cuenta de resultados, puede hacer que el nivel de empleo sea excesivo en el nuevo equilibrio de producción de la empresa. Así, para distinguir la causa productiva de la económica hay que entender que ésta se refiere al resultado del proceso de trabajo, es decir, a la configuración del bien o servicio producido por la empresa (Sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana, de 2 de Junio de 2000).

El empresario que proponga o promueva la suspensión de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción debe seguir un procedimiento similar al previsto para el despido colectivo, aunque más corto y concentrado.

Las líneas básicas del procedimiento que ha de seguirse para la suspensión de los contratos de trabajo por este tipo de causas se encuentran en el art. 47 ET, y sus trámites se especifican y detallan en el RD 1483/2012 (arts. 16 , 17 , 18 , 19 , 20 , 21 , 22, 23 y 24 , a los que han de añadirse los arts. 25 , 26 , 27 , 28 y 29 por tratarse de reglas comunes a todos los expedientes de regulación de empleo).

El procedimiento se inicia mediante comunicación que el empresario debe dirigir a la autoridad laboral competente, para que conozca la iniciativa y ejerza las funciones que en este contexto le corresponden y la apertura simultánea de un período de consultas con la comisión representativa designada al efecto. De modo simultáneo, el empresario debe solicitar informe a los representantes de los trabajadores en los términos del art. 64.5 a) y b) ET (art. 17 RD 1483/2012).

La comunicación debe ir acompañada de una memoria explicativa tanto de las causas de suspensión de los contratos como de los aspectos reseñados. También debe unirse la documentación necesaria para acreditar tanto la concurrencia de la causas como el carácter coyuntural de la situación ([art.18.2 RD 1483/2012](#)).

El empresario vendrá obligado a comunicar a la entidad gestora de la prestación de desempleo, con carácter previo a su efectividad, las medidas de suspensión de los contratos y/o de reducción de la jornada adoptada, así como las variaciones que se produzcan en el calendario o en el horario inicialmente previsto para cada uno de los trabajadores afectados al aplicar la reducción de jornada (art. 298 h) LGSS).

Obviamente, esa memoria explicativa es el presente documento y debe de ir acompañada de una serie de documentación diferenciada, en función de la causa concurrente. Así, cuando se aleguen causas técnicas, organizativas o de producción la documentación debe incluir una memoria explicativa que acredite su concurrencia.

A tal efecto el empresario debe aportar los informes técnicos que acrediten que dichos efectos proceden de cambios en los medios e instrumentos de producción, de cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, o de cambios en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, entre otros ([art.18.3 RD 1483/2012](#)).

4. CONCLUSIÓN

Es por todo ello que, lamentablemente, **nos vemos en la necesidad de SOLICITAR a la suspensión de sus contratos de trabajo por causas productivas de las Áreas y posiciones arriba mencionadas que afectan a:**

- **Periodo de afectación: 10 de mayo a 31 de diciembre 2020 (ambos incluidos).**
- **Jornadas de afectación: 40 jornadas laborales, no consecutivos, por cada trabajador afectado/a.**
- **Empleados/as afectados: 481 personas**
- **Modalidad: suspensión de contrato.**

481 afectados de una plantilla compuesta por un total de 772 empleados, durante el periodo indicado más arriba, y hasta que dure la PARADA DE ACTIVIDAD DE LOS CLIENTES PRINCIPALES, que provocan el descenso en la demanda y PRINCIPALES PROVEEDORES prevista hasta el 31 de diciembre de 2020.

El Calendario de afectación inicial propuesto, sujeto a los cambios y necesidades productivos que correspondan, es el siguiente:

CALENDARIO

MAYO							JUNIO							JULIO							AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
							1	2	3	4	5	6	7							3	4	5	6	7	8	9	
4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14	6	7	8	9	10	11	12	10	11	12	13	14	15	16
11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21	13	14	15	16	17	18	19	17	18	19	20	21	22	23
18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28	20	21	22	23	24	25	26	24	25	26	27	28	29	30
25	26	27	28	29	30	31	29	30						27	28	29	30	31			31						

SEPTIEMBRE							OCTUBRE							NOVIEMBRE							DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
	1	2	3	4	5	6				1	2	3	4														
7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27
28	29	30					26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31			
													30														

En Granollers, a 4 de Mayo de 2020.