

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo y Mujer

- 73** *RESOLUCIÓN de 11 de enero de 2010, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo y Mujer, por la que se da publicidad al acuerdo alcanzado por la empresa "Ibérica de Distribuciones Industriales, Sociedad Anónima", y representante de Federación Industrial de CC OO Madrid y representante legal de los trabajadores (PCM-0632/2009).*

Vista el Acta de la Mediación entre las citadas partes, que ha tenido lugar ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de dicho Instituto y en el artículo 2.f) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, esta Dirección General

RESUELVE

Proceder a la publicación obligatoria y gratuita del presente Anexo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 11 de enero de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Expediente número PCM-0632/2009.

En Madrid, a las nueve cuarenta y cinco horas del martes 15 de diciembre de 2009.—Ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, compuesto por:

Presidente: Don Carlos Jacob Sánchez.

Vocal: Don José María Roncero G. de Bonilla.

Vocal: Don Julio Robledo Palomar.

Vocal: Don Pedro Baena Pérez.

Secretaria: Doña Josefa Díez Arribas.

Ha sido presentada solicitud de conciliación y mediación, registrada en la sede del Instituto con fecha miércoles 9 de diciembre de 2009, para conocer del expediente citado.

De una parte, constan como citados y comparecen:

Don Gregorio Cantador Gómez, en calidad de director financiero.

"Ibérica de Distribuciones Industriales, Sociedad Anónima", domiciliada en el polígono industrial "La Garza", número 2, nave 5-15. Algete.

De otra parte, constan como citados y comparecen:

Don Carlos Paraíso Pareja, en calidad de representación de Federación Industrial de CC OO Madrid.

Don Francisco Lázaro Martín, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Exposición de los hechos que son origen del conflicto, según escrito introductorio presentado por don Carlos Paraíso Pareja como representante de la Federación de Industria de CC OO de Madrid

ABIERTO EL ACTO

La parte solicitante manifiesta su posición en el sentido de ratificarse en el contenido de su escrito introductorio.

Concedida la palabra a la representación empresarial, manifiesta su postura.

Realizado el acto de conciliación entre las representaciones antes mencionadas, se da por finalizado, con el resultado de:

CON AVENENCIA

En los siguientes términos:

Según acuerdo que se adjunta.

El acuerdo adoptado por las partes aquí presentes tiene la misma eficacia que lo estipulado en convenio colectivo y pone fin al conflicto con la obligación de cumplir lo que en él se establece.

El presente acuerdo tiene fuerza ejecutiva entre las partes intervinientes sin necesidad de ratificación ante el Juez o Tribunal, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias, en virtud de lo previsto en el artículo 68 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Leída el acta, que encuentran conforme, la firman los interesados ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, y se entrega la correspondiente copia certificada a las diez horas del día de hoy.—La secretaria suplente (firmado).

Acuerdo de traslado, jubilaciones, recolocación directa y bajas incentivadas de los trabajadores del centro de trabajo de Algete

Reunidas las partes firmantes del presente documento con la representación que ostentan

MANIFIESTAN

Que se propone un Plan de Medidas de Acompañamiento orientado a evitar, y, en todo caso, minorar los efectos negativos sobre el empleo, proyectándose a la preservación de los principios ordenados por la Dirección de la empresa para la consecución del proyecto estratégico de la empresa:

- Priorización del empleo.
- Potenciación de la voluntariedad de los afectados para su acogimiento a las medidas alternativas propuestas.
- Establecimiento de compensaciones, económicamente dignas y equilibradas, y socialmente responsables.

Con la finalidad expuesta, se adjunta al presente preacuerdo listado de afectados por cada una de las diferentes medidas y, de esa forma y con la finalidad de dar cumplimiento a los principios enunciados, se articulan las siguientes medidas de acompañamiento:

I. Sistema de acceso a la jubilación

Se establece un sistema de acceso a la jubilación para aquellos trabajadores que deseen acogerse a esta medida y que tengan cumplidos los cincuenta y cinco años de edad en el momento del pase al sistema.

La medida quedará desdoblada en tres colectivos diferenciados en función de la edad de los trabajadores a 31 de diciembre de 2009. En este sentido, las medidas serán las siguientes:

- Acceso directo a la jubilación parcial (cincuenta y nueve y más años).
- Acceso directo a la prejubilación (cincuenta y siete a sesenta años).
- Compromiso de acceso a la prejubilación (cincuenta y cinco a cincuenta y siete años).

La empresa contratará un seguro colectivo con una entidad aseguradora de reconocido prestigio a fin de garantizar el pago de las cantidades a abonar a los trabajadores que les sea de aplicación esta medida de prejubilación, o bien asegurar dicha cantidad mediante un aval bancario o abonar la totalidad de la cantidad de dicha prejubilación mediante un único plazo.

Condiciones generales del sistema

Acceso directo a la jubilación parcial.—Se establece un sistema de jubilaciones parciales al que se acogerán los trabajadores que tengan cumplidos cincuenta y nueve años o más, al 31 de diciembre del 2009.

Los requisitos, garantías y coberturas de este sistema serán los establecidos en la legislación aplicable sobre la materia, estableciéndose la jubilación parcial de los trabajadores descritos, siendo la reducción de jornada y la jubilación parcial en virtud el período transitorio para la implantación de la nueva jubilación parcial anticipada, según lo establecido por la Ley 40/2007. El siguiente cuadro sintetiza el período transitorio, hasta el 2014, para la implantación de la nueva al intervalo de reducción de jornada, edad efectiva de cotización, antigüedad en la empresa.

	1.º año (1-1-2008 al 31-12-2008)	2.º año (1-1-2009 al 31-12-2009)	3.º año (1-1-2010 al 31-12-2010)	4.º año (1-1-2011 al 31-12-2011)	5.º año (1-1-2012 al 31-12-2012)	6.º año (1-1-2013 al 31-12-2013)	7.º año (a partir del 1-1-2014)
Edad efectiva	60 años	60+2 meses	60+4 meses	60+6 meses	60+8 meses	60+10 meses	61 años
Antigüedad en la empresa	2	3	4	5	6	6	6
Período cotización efectiva	18	21	24	27	30	30	30
Intervalo reducción jornada	25-85 %	25-82 %	25-80 %	25-78 %	25-75 %	25-75 %	25-75 %

Asimismo, y tal y como establece la legislación aplicable, deberá de realizarse un contrato a tiempo parcial para cubrir, como mínimo, el porcentaje de jornada dejada de realizar por el trabajador jubilado parcialmente.

La fórmula contractual del mencionado contrato a tiempo parcial podrá tener carácter temporal (hasta la fecha en que el trabajador jubilado parcial acceda a la jubilación total) o indefinido, en caso de considerarse más conveniente.

La prestación efectiva de la jornada comprometida por el trabajador jubilado parcialmente, en virtud de su contrato a tiempo parcial, podrá ser sustituida por trabajos concretos a desempeñar por los mencionados trabajadores con carácter de teletrabajo, todo ello de conformidad con lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación, y no siendo necesario, si así lo determinase la empresa, el desempeño de los mismos mediante la comparecencia efectiva en el puesto de trabajo. Asimismo, las partes podrán acordar la prestación acumulada del trabajo al inicio del proceso de jubilación parcial.

Acceso directo a la prejubilación.—En el momento de la adscripción a la medida el trabajador causará baja en la empresa, pasando a cobrar la correspondiente prestación por desempleo, así como un complemento empresarial hasta complementar un porcentaje del 83 por 100 del salario neto del trabajador en el momento de adscripción a la medida, hasta que el trabajador acceda a la jubilación anticipada a los sesenta y tres años de edad.

El salario regulador no podrá resultar, en ningún caso, superior a 3.000 euros mensuales.

Asimismo, la empresa abonará a su cargo el importe del convenio especial de cotización con la Seguridad Social al objeto de mantener el 100 por 100 de la base de cotización del trabajador en el momento de su adscripción a la medida.

Una vez cumplida la edad de jubilación anticipada a los sesenta y tres años, el trabajador accederá a la jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social obteniendo de esta la prestación correspondiente.

La cuantía del complemento a abonar por la empresa en virtud de la aplicación de la presente medida deberá ser incrementada en un 1 por 100 anual.

Asimismo, se establece una reversión del complemento empresarial, en caso de fallecimiento del prejubilado, de un 80 por 100 del mencionado complemento en favor de los herederos legales.

Compromiso de acceso a la prejubilación.—Los trabajadores acogidos a la presente medida comprometerán, mediante su adscripción a la misma, la extinción de la relación laboral en el momento en que cumplan los cincuenta y cinco años de edad, con el sistema de coberturas, garantías y condiciones a que hace referencia la anterior medida (“Acceso directo a la prejubilación”), siempre que ambas partes, de mutuo acuerdo, establezcan el acceso a dicha prejubilación

La empresa podrá excepcionalizar de la aplicación de la medida a aquellos trabajadores que habiendo optado por su adscripción a la misma, resulten necesarios para la actividad productiva, comprometiéndose a motivarlo y razonarlo ante la correspondiente comisión de seguimiento.

En caso de que cualquier trabajador que mantenga la relación laboral en el centro logístico de Algete (Madrid) o trasladado a otro centro de trabajo desde este, y fuese despedido, por cualquier causa, excepto en el caso que el despido disciplinario sea declarado pro-

cedente, o se le extinga su relación laboral por terminación del objeto del contrato, se le abonará la indemnización correspondiente en apartado, que más abajo se determina como “Baja indemnizada directa”.

II. *Recolocación directa interna*

La presente medida se orienta a la preservación del empleo mediante la oferta de un puesto de trabajo alternativo dentro de la propia organización empresarial, sometiéndose al siguiente régimen jurídico y de compensaciones:

1. La empresa ha determinado que el número máximo de puestos de trabajo objeto de posible oferta recolocadora; en este sentido, se ha definido la posibilidad de ofertar puestos de trabajo alternativos para todos los trabajadores que voluntariamente decidan iniciar la prestación de servicios en el centro de Valencia, quedando finalmente definida la adscripción a la medida de un trabajador (don Baudilio Maturana Inestroza).

2. Los trabajadores posiblemente afectados por la presente medida podrán, en el plazo máximo de diez días, contados a partir de la recepción de la oferta, manifestar de forma voluntaria su acogimiento o rechazo a la misma.

3. La oferta de recolocación interna establecida en el párrafo anterior deberá expresar las condiciones funcionales, de localización geográfica, retributivas y las restantes de carácter esencial, del puesto ofertado.

4. La mencionada oferta de recolocación deberá suponer el mantenimiento de las condiciones básicas de trabajo que el trabajador mantiene en la actualidad, es decir, deberá suponer el respeto de la antigüedad consolidada por el trabajador en la empresa, la jornada máxima anual actualmente desempeñada y el salario anual que el trabajador viene percibiendo.

5. En el término máximo de cinco días, el trabajador deberá manifestar, de forma voluntaria, expresa y por escrito, la aceptación o rechazo definitivo de la oferta recolocadora.

6. En el supuesto de que el trabajador acepte la oferta recolocadora, tendrá derecho a las compensaciones siguientes:

- a) Teniendo en cuenta la radicación del nuevo puesto, los trabajadores gozarán de un plazo de quince días para incorporarse al nuevo puesto. Mientras tanto, percibirán la totalidad del salario fijo y en metálico, quedando exonerados de la prestación de servicios para la empresa.
- b) Los trabajadores acogidos a esta medida prestarán su conformidad individual para adaptar sus funciones a las correspondientes al puesto de destino y sus condiciones retributivas a las propias de la categoría o grupo profesional y nivel salarial fijadas en la tabla salarial correspondiente del convenio colectivo aplicable para el puesto de destino, incorporándose las diferencias con la situación salarial actual a un concepto de naturaleza salarial denominado “Complemento personal”.
- c) Los trabajadores acogidos a esta medida y una vez incorporados al nuevo puesto de destino tendrán derecho a percibir, por una sola vez y a tanto alzado, una compensación económica consistente en una indemnización de diez días de salario por año de servicio en la empresa; debiendo proceder al reintegro de la mencionada compensación en caso de abandonar la empresa antes de un año desde la fecha de acceso al nuevo puesto.
- d) Asimismo, percibirán una ayuda extraordinaria de 3.000 euros brutos, añadidos a la indemnización anterior y bajo el mismo régimen de devolución en caso de abandono de la empresa.
- e) El trabajador adscrito a esta medida dispondrá de un plazo de seis meses durante el cual podrán optar por replantear su decisión de aceptar el puesto de trabajo alternativo ofertado, teniendo derecho a percibir la diferencia entre la cantidad percibida en virtud del apartado anterior y la que le hubiera correspondido en caso de haberle aplicado la baja indemnizada en el momento de aceptar la oferta de puesto de trabajo.
- f) Los trabajadores acogidos a esta medida, que no opten por trasladar su residencia a la ubicación del nuevo puesto geográfico, dispondrán de un máximo de un viaje de ida y vuelta a Madrid en tren al mes, con el límite del primer año desde la materialización del traslado.
- g) No obstante lo expuesto, en todos los casos, el trabajador tendrá derecho a una compensación por traslado de muebles y enseres, previa justificación de los mismos, así como al abono por parte de la empresa de los viajes de tren para traslado de los familiares que formen parte de la unidad familiar.

- h) Las compensaciones económicas establecidas serán abonadas en el término máximo de un mes, contado a partir de la fecha en que se materialice la incorporación del trabajador al nuevo puesto ofertado.
En caso de que el trabajador trasladado a su nuevo centro de trabajo en Valencia fuese despedido por cualquier causa, excepto en el caso que el despido disciplinario sea declarado procedente o se le extinga su relación laboral por terminación del objeto del contrato, se le abonará la indemnización correspondiente en apartado que más abajo se determina como “Baja indemnizada directa”.
- i) La empresa ayudará a gestionar a través de sus entidades bancarias créditos para los trabajadores trasladados que deseen adquirir vivienda propia.

Trabajadores del centro logístico de Algete

La empresa se compromete a no trasladar a ningún trabajador que permanezca ubicado en el centro logístico de Madrid a otro centro de trabajo fuera de la Comunidad de Madrid a no ser que sea de mutuo acuerdo, percibiendo dicho trabajador la indemnización correspondiente al apartado II de este escrito.

La empresa se compromete a no despedir sin causa justificada a ningún trabajador que permanezca en el centro logístico de Algete; en caso contrario, se le abonará la indemnización correspondiente en el apartado que más abajo se determina como “Baja indemnizada directa” (apartado III).

Los trabajadores afectados por este punto son los que se detallan a continuación:

- Don Francisco Martín Mazagatos.
- Don Juan Diego Fernández.
- Don Gregorio Vicente Domínguez.
- Don José Gacituaga Cardeñas.

III. *Baja indemnizada directa*

Dentro de la necesaria elaboración de un plan alternativo de medidas no traumáticas aparece como básico el establecimiento de un sistema de bajas incentivadas. Esta medida establece un sistema por el cual los trabajadores que se acojan a ella percibirán una indemnización igual al resultante de la aplicación de un módulo de cuarenta y cinco días por año de servicio prestado en la empresa con el tope de 42 mensualidades, garantizando, en todo caso, que todo trabajador que le correspondiese una indemnización menor de 4.000 euros recibirá como mínimo esta cantidad de 4.000 euros, al igual que los trabajadores que les correspondiese una indemnización menor de 7.000 euros y mayor de 4.000 euros, recibirá cuando menos la cantidad 7.000 euros.

La empresa se compromete que todo trabajador que opte por la baja directa indemnizada podrá causar baja con la correspondiente indemnización antes de que la empresa lo precise, siempre que presente una causa justificada de tener una oferta de empleo, contrato formalizado o precontrato con otra empresa.

IV. *Cláusula de garantía de aplicación*

Mediante la firma y aplicación del presente documento las partes establecen las condiciones de aplicación para todo el colectivo afectado por la movilización y redimensionamiento del almacén de Valencia. Con la aplicación de las presentes medidas, la plantilla del centro logístico de Algete se compromete expresamente a no acometer acciones que impidan el plan estratégico diseñado por la empresa.

Relación del personal del centro logístico de Algete

Acuerdos de regulación

Indemnización directa (cuarenta y cinco días por año, tope 42 mensualidades):

- Don Manuel García Mora.
- Don José Carlos Ramírez Agüero.
- Don Juan Carlos Aparicio Rodríguez.
- Don Zebenzuy Montero Blanco.
- Don Antonio Martínez Torras.
- Don David Martínez Martínez.



- Don Pedro Lancho López.
- Don Manuel Franciscó Fernández Jiménez.
- Don Jesús Martínez Millán.

Traslado al centro logístico de Valencia:

- Don Baudilio Maturana.

Jubilación parcial:

- Don Felipe Blanco Arribas.

Centro-almacén de Madrid:

- Don Francisco Martín Mazagatos.
- Don Juan Diego Fernández.
- Don Gregorio Vicente Domínguez.
- Don José Gacituaga Cardeñas.

(03/3.253/10)