

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

- 6844** *Resolución de 6 de abril de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publican los Acuerdos sobre un plan por la estabilidad en el empleo, de prórroga del Convenio colectivo y de incremento salarial para el año 2010 que viene a complementar el Convenio colectivo de la Compañía Logística Acotral, S.A.*

Visto el texto de los acuerdos sobre un plan por la estabilidad en el empleo, de prórroga del Convenio Colectivo y de incremento salarial para el año 2010 que viene a complementar el Convenio Colectivo de la Compañía Logística Acotral, S.A., publicado en el BOE de 11.07.2007 (Código de Convenio n.º 9015532), que fue suscrito con fecha 6 de febrero de 2009 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de los citados Acuerdos en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 6 de abril de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

PACTO POR LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Antequera, a 6 de febrero de 2009.

Motivación:

Al inicio de la crisis laboral, económica, mercantil, etc., implantada en el país, Europa, EE.UU, etc., se puso en marcha una Comisión formada por la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, dada la preocupación que ambas partes tenían por la repercusión que esta situación pudiera tener sobre la empresa. Dicha Comisión ha ido analizando en cada momento el impacto directo en la empresa de la crisis que se ha visto agravado aún más, dado a los cambios organizativos, laborales, estructurales, etc., introducidos por el principal cliente para hacer frente al propio impacto de la crisis en su negocio.

Una vez constatado los efectos que ha producido en la empresa, ambas partes reconocieron la necesidad de realizar cambios para adaptarse a la nueva situación, entendiéndose que la misma es temporal y coyuntural ligada proporcionalmente a la economía del país.

Fruto de todo ello, ambas partes iniciaron unas negociaciones con el objetivo de aportar estabilidad de la empresa, a todos los trabajadores actuales, así como el mantenimiento del volumen de puestos de trabajo que la empresa tiene actualmente. Dichas negociaciones desembocan en el presente pacto por la estabilidad y recogen una serie de medidas encaminadas a la finalidad anteriormente mencionada.

Acuerdo

Disposición preliminar 1.^a

Ambas partes, Cía. Logística Acotral, S.A., y la máxima representación sindical en la empresa (Comité Intercentros), se reconocen como interlocutores válidos y legitimados para esta negociación en virtud del Convenio Colectivo en vigor, del Estatuto de Trabajadores y demás normas vigentes sobre la materia.

A continuación se detallan las partes negociadoras del presente acuerdo:

Por la representación legal de los trabajadores:

1. D. Francisco José Vegas Rosado. CC.OO.
2. D. Francisco Malagón Muñoz. CC.OO.
3. D. Manuel Pérez Muñoz. CC.OO.
4. D. Alfredo Fernández Barbero. CC.OO.
5. D. Juan Antonio Martínez Salvadores. UGT.
6. D. Tirso Gómez López. UGT.
7. D. Fernando Alcántara Gaviño. CC.OO.
8. D. David Belmar Pérez. CC.OO.
9. D. José Aygües Orejuela. CC.OO.
10. D. Agustín López García. CC.OO.
11. D. Adán Ramón Tome Suárez. CC.OO.
12. D. Ángel Prado Moraleda. CC.OO.
13. D. Alfonso Abadía Ortuño. CC.OO.

Por parte de la empresa:

1. D. Juan Carlos Delgado Molina.
2. D. Pablo de Torres Atencia.
3. D. Domingo de Torres Pérez.
4. D. Ángel González Rubio.

Disposición preliminar 2.^a

El presente Acuerdo tiene carácter de Convenio y es complementario al Convenio Colectivo en vigor que ambas partes tienen suscrito, modificando o ampliando el contenido del mismo, pero manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2010.

En cualquier caso, la vulneración o incumplimiento de cualquiera de las medidas que recoge el presente documento por alguna de las partes dará como resultado la finalización del Acuerdo, dejando sin eficacia lo pactado y quedando sujetos a lo que determinen las autoridades laborales competentes en todas y cada una de las materias reseñadas en el documento, así como de las ya ejecutadas, de las que se encuentre en ejecución, etc., de esta forma y como aclaración, lo que determinase la autoridad laboral en su momento deberá de ser resarcido por la empresa a todos los trabajadores afectados, incluso al personal que fruto de este Acuerdo haya abandonado la empresa.

1.º Creación, composición y funcionamiento de la Comisión de seguimiento y control:

Dicha Comisión se creará en el plazo de 7 días naturales a partir de la aprobación del presente acuerdo.

Dicha Comisión queda compuesta por los mismos integrantes de la Comisión paritaria del Convenio Colectivo. En el caso que existan discrepancias en un centro de trabajo en cuestión la Comisión será ampliada con el Presidente del Comité de centro o miembro designado para tal efecto y el responsable de área del centro por parte de la empresa.

La Comisión se reunirá con carácter obligatorio al menos una vez al mes, si bien en virtud de las circunstancias especiales, se podrá reunir con carácter extraordinario en un plazo no superior a 72 horas, previa petición de una de las partes reseñando en la misma

los puntos a tratar. El sistema de funcionamiento será mediante la adopción de acuerdos, levantándose acta de cada una de las reuniones, con la adscripción de un voto por cada una de las partes, empresa y trabajadores.

Las funciones de la Comisión serán:

Velar por el cumplimiento de los acuerdos alcanzados que la motivan.

Contrastar y constatar los datos facilitados por mandos intermedios o representación legal de los trabajadores en cuanto al excedente de plantilla.

Establecer los calendarios de turnos y rotaciones, así como los criterios y parámetros objetivos para la confección de dichos calendarios.

La solución de divergencias, conflictos y situaciones que le sean planteadas, tanto las generales, las personales y particulares de los afectados por el Acuerdo.

Las que dentro de su labor de organización, se acuerden dentro de su funcionamiento, así como las que les sean atribuidas a través de la negociación por las partes.

2.º Vigencia del Acuerdo:

El Acuerdo entrará en vigor a partir de la firma y posterior registro, dándose por finalizado al 31/12/2010, salvo pacto en contrario de las partes.

3.º Ampliación del Convenio Colectivo:

Ambas partes acuerdan prorrogar el Convenio por un año, por lo que la vigencia del Convenio queda fijada desde el 1 de enero de 2007 al 31 de diciembre de 2010, adquiriendo a la vez las partes un compromiso de razonabilidad para el siguiente Convenio o prórroga del presente con la situación general en el momento.

4.º Incremento salarial año 2010:

Para el año 2010 se acuerda un incremento en todos los conceptos económicos del IPC real del año 2009. Como medida preventiva, ambas partes acuerdan establecer una cláusula de garantía que fija como incremento mínimo para el año 2010 el 1,4%, de forma que si el IPC real del año 2009 no alcanzara dicha cifra se aplicaría el 1,4% a todos los conceptos económicos y si la superase se aplicaría el resultado final del IPC real del año 2009.

Por último, la empresa garantiza la prolongación de la medida pactada en Convenio de ampliación paulatina en bases de cotización, tal y como se viene realizando anualmente (nocturnidad, conductor mecánico, cumplimiento cláusula adicional cuarta, etc.).

5.º Estabilidad en el empleo:

Como medida adicional al Convenio Colectivo y lo que motiva este pacto es el compromiso y la garantía de Compañía Logística Acotral, S.A., durante la vigencia de este Acuerdo de mantener el 100% de los trabajadores actuales a fecha 01/01/2009, alcanzando un acuerdo entre ambas partes por la necesidad de realizar desplazamientos temporales a otras unidades de negocio o a otros centros de trabajo.

De forma adicional al párrafo anterior, y como medida que garantiza la estabilidad y viabilidad de todos los centros de trabajo, Acotral se compromete y garantiza la totalidad de puestos de trabajo que cada centro de trabajo tiene a fecha 01/01/2009 de forma que, si un centro al inicio del proceso tiene 100 puestos de trabajo deberá de mantenerlos a la finalización del mismo, garantizando de esta forma la verdadera intención, objetivo y espíritu del presente acuerdo de estabilidad del empleo. En el caso que durante el proceso se produjeran supuestos de bajas voluntarias, despidos, jubilaciones, procesos de incapacidad laboral definitiva con desvinculación, etc., la empresa efectuaría una nueva contratación de carácter indefinido en el momento que el centro de trabajo no tuviera cubiertos el 95% de los puestos de trabajo existentes a 01/01/2009, estando garantizado como se recoge anteriormente que a la finalización del presente Acuerdo (31/12/2010) se alcanzará el 100% de los puestos que el centro tuviese al inicio de este proceso.

Optimización de los recursos propios:

Con la finalidad de optimizar los recursos propios de la empresa ambas partes acuerdan:

Los servicios extras que se puedan ocasionar por motivos de concesión de permisos o licencias, permisos sindicales, vacaciones, I.T., sanciones, mantenimientos de los vehículos, itv, etc., serán cubiertos en todos los supuestos sin excepción, con personal propio de la empresa, bien sea en su jornada habitual o con la realización de horas extraordinarias.

Reducción de horas extras estructurales a no más de 24 mensuales por trabajador, sin que el arrastre de la compensación pueda ser superior a 2 meses incluido el mes de su devengo. En este límite no se tendrán en cuenta la compensación de horas de domingo o aquellas realizadas en festivo donde fehacientemente empresa y comité de centro comprueben que por necesidades operativas del cliente trabaja la totalidad de los vehículos de flota adscritos a la unidad de negocio t2.

5.º bis. Medidas excepcionales y temporales de estabilidad laboral:

Como medida excepcional y ligada a la situación que motiva el presente Acuerdo, en aras de poder mantener el empleo, la empresa, previa aceptación de la Comisión gestora de seguimiento y control del Acuerdo, siguiendo los puntos que en este capítulo se detallan, podrá efectuar desplazamientos temporales a otros centros de trabajo u otras unidades de negocio del excedente de trabajadores resultante de la necesidad de atender la carga de trabajo regular o habitual en el centro en cuestión.

Para ello, en la primera reunión de la Comisión gestora, se aprobará un sistema de medición taxativo y riguroso de contabilidad de los puestos de trabajo a cubrir por categoría en un centro en relación a los servicios que se realizan habitualmente, las bajas a cubrir, vacaciones, permisos retribuidos, etc., de forma que en todo momento la representación legal de los trabajadores pueda contrastar los datos. Dicho sistema determinará por centros de trabajo en cada momento el número de excedente o carencia de trabajadores por categoría.

El excedente de trabajadores por centro, previo acuerdo por la Comisión de seguimiento y control establecida en el punto primero considerando las necesidades de la empresa con el cliente, será reubicado mediante la utilización de desplazamientos temporales a la unidad de negocio t2 en el centro de trabajo donde existan vacantes o bien a la unidad de negocio t1 (ruta nacional).

El proceso que seguirá la Comisión gestora será:

Se ofertará a través de los Comités de Empresa, a todo el personal del centro o centro satélite las plazas a desplazar para afrontar el excedente y las vacantes a cubrir.

En caso que no se consiga el número de trabajadores a desplazar que voluntariamente quieran cambiar de unidad de negocio o centro, la Comisión gestora informará a los trabajadores de la categoría implicada y de menor antigüedad en la empresa, de las posibilidades de asumir dicho cambio durante 6 meses, o poner a su disposición las indemnizaciones a razón de 33 días por año de servicio pactadas en el presente Acuerdo.

Una vez acabado el período y si el centro en cuestión sigue teniendo excedente, se volverá a ofertar a todos los trabajadores del centro afectado, y en caso que no se consiga el número necesario de personal voluntario, se procederá a comunicar la misma situación a los siguientes trabajadores de la categoría implicada por orden de antigüedad, de menor a mayor. Este proceso se repetirá una vez más y en caso de no conseguir el ajuste de trabajadores a la demanda actual en la fecha, se volverá a reiniciar nuevamente el proceso.

En caso que el destino sea la unidad de negocio de ruta nacional el trabajador implicado será remunerado como Conductor de dicha unidad de negocio. Por su parte la Comisión gestora se encargará de vigilar el cumplimiento de los descansos establecidos por ley para dicho personal, intentando que el mayor número de los mismos, se cumplan en el domicilio

de cada trabajador. Asimismo al trabajador que haya sido reubicado en esta unidad la empresa lo compensará por cada 6 meses desplazado la empresa compensará al trabajador con un permiso de 4 días naturales, 2 de ellos laborales a consensuar con su Jefe de tráfico.

En el caso que el destino fuera la unidad de negocio de t2 en otro centro de trabajo, el trabajador seguirá percibiendo el mismo salario que venía recibiendo y la cantidad de 1.000 € mensuales en concepto de gastos de desplazamiento y manutención. Además la empresa asumirá la estancia mediante el método de alquiler de pisos por un número no superior a 4 ocupantes. Como medida adicional y sólo para los trabajadores que bien pertenezcan a los centros de trabajo ubicados en las islas o bien trabajadores de centros de península que fueran desplazados a las islas, la empresa asumirá el pago de un viaje ida-vuelta al mes a su domicilio.

Asimismo, por cada período de 3 meses en que esté desplazado un trabajador en la Unidad de Negocio de t2, la empresa le otorgará un permiso de 4 días naturales en el domicilio del mismo; 2 de ellos laborales para el trabajador consensuado con su Upc.

Estas medidas no autorizan a desplazar más trabajadores del número acordado por la Comisión gestora que irá en función de la necesidad perentoria del centro en cuestión, por lo tanto considerándolo por ambas partes como perjudicial o lesivo para los trabajadores, si un trabajador no acepta el ser desplazado temporalmente, la empresa lo indemnizará a razón de 33 días por año de servicio.

Adicionalmente a lo fijado en Convenio colectivo, la empresa aceptara todas las excedencias voluntarias que les sean planteadas por un periodo no superior al de la vigencia de este acuerdo, siendo automática la reincorporación del trabajador a la fecha de expiración de la mencionada excedencia, no estando sujeta a la existencia de vacantes.

6.º Creación del Plus de productividad:

En aras de aumentar la productividad de la empresa, ambas partes acuerdan el establecimiento de un Plus de productividad para el año 2010, pagadero en diciembre de ese año, cuyo importe no será inferior a 450 €. Ambas partes se comprometen a desarrollar la estructura del mismo antes del 30 de septiembre de 2009.

Asimismo, ambas partes se comprometen a evaluar la suspensión «temporal» de esta medida en caso que se entienda que perjudica ante una situación de excedente de trabajadores.

7.º Modalidades de contratación y forma del contrato:

Por otra parte y como medida excepcional y temporal de flexibilización en esta materia se acuerda la ampliación de este artículo con las modalidades de contratación que a continuación se detallan y sujetas a la legislación vigente, dejando suspendido la obligación de la empresa a contratar a todo trabajador de forma indefinida, sin que dicha actuación pueda alterar ningún contrato en vigor. Asimismo, para los casos que existan trabajadores en periodo de prueba en el momento de la firma y para evitar una perversión de lo pactado en caso que algún trabajador no superase dicho periodo la empresa se obliga a contratar otro bajo la misma forma de contrato que el anterior.

Modalidades de contratación:

- a) Contrato indefinido.
- b) Contrato de campaña, a lo ya establecido en Convenio se amplía a las campañas o fechas siguientes según necesidades de la empresa previo consenso con el Comité Intercentros.
- c) Contrato de relevo, teniendo derecho a permanecer en la empresa a la finalización de dicho contrato de forma que su contrato se transformara en indefinido, continuando el trabajador en su categoría y puesto de trabajo.
- d) Contratos de media jornada, teniendo derecho estos trabajadores a que se le transforme a jornada completa si la empresa realizase una nueva contratación en su categoría y centro.

e) Contratos de interinidad, tendrán derecho a permanecer en la empresa en caso que en el momento de la finalización existan vacantes. En caso contrario pasarán a una bolsa y tendrán prioridad para ser contratados en el momento que la empresa cree vacantes en su categoría y centro de trabajo.

f) Contratos temporales.

Disposición final.

Durante el período de vigencia de este Acuerdo, es decir, durante los años 2009 y 2010, y como consecuencia del mismo, la empresa renuncia al derecho de promover o solicitar despidos colectivos o despidos objetivos, o expedientes de regulación de empleo o expedientes de suspensión de contratos de trabajo que afecte al personal de la plantilla actual de la empresa, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, sin que en ningún caso estas causas puedan determinar una pérdida de ocupación de los trabajadores de la plantilla.

Esto se entiende sin perjuicio de otras causas de despido por motivos disciplinarios, finalización de contratos temporales que puedan resultar justificados, traslados o extinciones individuales de mutuo acuerdo y la no aceptación por parte del trabajador de los acuerdos recogidos en el presente documento.

En prueba de conformidad, Cía. Logística Acotral, S.A., y la máxima representación sindical en la empresa (Comité Intercentros) firman el presente documento con los acuerdos alcanzados, quedando condicionada la validez del mismo a la ratificación de las asambleas de trabajadores, debiendo realizar las mismas antes del 2 de febrero de 2009. En caso de ratificación el mismo día 2 de febrero, se procederá a emitir los preavisos a los distintos trabajadores afectados y puesta en funcionamiento de la totalidad de acuerdos recogidos en el presente documento.

Por la empresa:

D. Domingo de Torres Pérez.
D. Pablo de Torres Atencia.
D. Ángel González Rubio.
D. Juan Carlos Delgado Molina.

Por la representación sindical:

D. Francisco José Vegas Rosado. CC.OO.
D. Francisco Malagón Muñoz. CC.OO.
D. Manuel Pérez Muñoz. CC.OO.
D. Alfredo Fernández Barbero. CC.OO.
D. Juan Antonio Martínez Salvadores. U.G.T.
D. Tirso Gómez López. U.G.T.
D. Fernando Alcántara Gaviño. CC.OO.
D. David Belmar Pérez. CC.OO.
D. José Aygües Orejuela. CC.OO.
D. Agustín López García. CC.OO.
D. Adán Ramón Tome Suárez. CC.OO.
D. Ángel Prado Moraleda. CC.OO.
D. Alfonso Abadía Ortuño. CC.OO.