

Artículo 11.º *Tiempo de trabajo.*

1. Que los periodos de trabajo de las jubilaciones parciales, se computarán de manera flexible, atendiendo a la estacionalidad y las necesidades de la empresa.

2. Se considerará la jornada plurianual fijada en el convenio colectivo en cómputo global, aplicable con la distribución irregular de la jornada y flexibilidad «a posteriori» que posibilite la «bolsa de horas».

Así pues el tiempo de trabajo del jubilado permanente, se desarrollará bajo dos modalidades:

- Distribución flexible de la jornada según necesidades y pago regular prorrateado a lo largo de todo el periodo.
- Distribución regular a lo largo del periodo tanto del tiempo como del pago.

Artículo 12.º *Porcentajes de contratación.*

Que la empresa se compromete, salvo pacto individual en contrario, a aplicar el proyecto en su porcentaje máximo, es decir que la jubilación parcial se pueda solicitar al ochenta y cinco por ciento (85%), y consecuentemente el trabajo parcial sea del quince por ciento (15%).

Asimismo, se procurará que el contrato de relevo se suscriba a tiempo completo.

Artículo 13.º *Salarios y otros beneficios sociales.*

Las percepciones de los trabajadores a tiempo parcial (jubilados parcialmente), se abonará de igual manera que el resto de trabajadores a tiempo parcial, pero respetaría las siguientes particularidades:

- La bolsa de mejoras sociales, la confeccionaría como si se tratara de tiempo completo.
- La percepción de los premios de permanencia (25 años) o cantidades «ad personam» reconocidas por la extinción de los antiguos premios de permanencia de 35 y 40 años, se abonará, si proceden por cumplir el resto de requisitos durante el periodo de trabajo a tiempo parcial, en sus cuantías completas.

Artículo 14.º *Plan de pensiones de empleo.*

Los trabajadores jubilados parcialmente, podrán solicitar la ejecución de sus derechos consolidados en los Planes de Pensiones de Empleo de Sociedad Española del Acumulador Tudor, S. A. o Chloride Motive Power Ibérica S. L., atendiendo a la interpretación legislativa de esta materia en cada momento, y que a título informativo a fecha de la firma de este acuerdo se resumen en:

- Desde el inicio de la jubilación parcial, se establece un plazo de seis meses para ejercitar sus derechos en el plan de pensiones.
- Si no se ejerce la notificación o se notifica continuar de igual manera, las condiciones continuarán idénticamente al supuesto de haber continuado trabajando a tiempo completo.
- Si en dicho plazo decide ejecutar sus derechos atendiendo a las posibilidades establecidas en las especificaciones del plan de pensiones, las futuras aportaciones al plan solamente tendrían efectos para los beneficiarios.

Artículo 15.º *Grupos profesionales.*

A los efectos de aplicación del programa se consideran los grupos profesionales del artículo 21.º del 2.º convenio colectivo de exide, recopilados en las tablas salariales I y II.

A petición de la parte social, se acuerda que dentro del grupo profesional de la mano de obra, no disminuya la plantilla de mantenimiento por aplicación de este proyecto, pudiendo concurrir a cubrir dichas plazas operarios de producción de la actual plantilla quienes tendrían preferencia, siempre que cumplan los requisitos exigidos para el puesto / categoría laboral.

Artículo 16.º *Legalidad.*

El presente acuerdo estará sometido en todo caso tanto en sus condiciones de aplicación como en su vigencia, al cómputo de lo establecido en cada momento en la legislación laboral y de la seguridad social vigentes.

CAPÍTULO III

Jubilación obligatoria a los 65 años

Artículo 17.º

Extinción contratos a la edad de jubilación obligatoria (65 años) de conformidad con la ley 14/2005, de 1 de julio, y considerando el contenido

y objetivos sobre empleo de este acuerdo, se establece la extinción obligatoria de la totalidad de los contratos de trabajo, sin derecho a indemnización ni compensación alguna, de los trabajadores que alcancen la edad de jubilación obligatoria, que en estos momentos es la de 65 años.

CAPÍTULO IV

Conversión de contratos temporales

Artículo 18.º *Conversión de contratos temporales a indefinidos.*

Considerando el programa de jubilados parciales / contratos de relevo de manera global en la totalidad de los centros de España, se acuerda convertir a indefinidos el mismo número de contratos de relevo que se realicen.

Se entenderá por conversión tanto la contratación inicial indefinida como la transformación de un contrato temporal.

No obstante para transformar un contrato temporal a indefinido se exigirá un periodo acumulado de 365 días contratado como temporal; pudiendo no obstante ser contratado con contrato de relevo y ser transformado éste a indefinido con posterioridad, una vez que se cumpla este requisito adicional.

El cumplimiento de este artículo se gestionará de tal manera que puedan aprovecharse la totalidad de subvenciones públicas o bonificación de seguridad social establecidas, atendiendo a las características del tipo de contrato y al colectivo de pertenencia del trabajador.

22333

RESOLUCIÓN de 1 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo sobre la homogeneización de las condiciones laborales de los colectivos de trabajadores afectados por el proyecto Service Business Evolución de la empresa Ericsson Network Services, S.L. pertenecientes a las plantillas de Newtelco O&M; Newtelco Networks; Newtelco Services; Enditel y a los de Ericsson España.

Visto el contenido del Acuerdo de fecha 20 de junio de 2006 alcanzado en el procedimiento de mediación seguido en el Servicio Interconfederal de Medición y Arbitraje que versa sobre la homogeneización de las condiciones laborales de los colectivos de trabajadores afectados por el proyecto Service Business Evolución de la empresa Ericsson Network Services, S.L. pertenecientes a las plantillas de Newtelco O&M; Newtelco Networks; Newtelco Services; Enditel y a los de Ericsson España, mediación que ha sido formalizada por D. Marcos Paña Pinto y del que han sido partes los representantes de los sindicatos MCA-UGT y de la Federación Minerometalúrgica de CC.OO y los designados por la Dirección de Ericsson España, S. A., en representación de las citadas entidades y de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto con el artículo 91 en relación con el artículo 90, apartado 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, artículo 16 del III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales 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 del citado Acuerdo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo.

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

Madrid, 1 de diciembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

ACTA DE ACUERDO

N.º Expediente: M/098/2006/N.

En relación con el procedimiento de mediación promovido por MCA-UGT, FM-CC.OO. y Ericsson por motivo, según consta en la solicitud de mediación, de homogeneización de condiciones laborales, reunidos en la Sede del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), sita en la calle San Bernardo, 20, 5.ª planta, el día 20 de junio de 2006 a las 17:00 horas:

Doña Dionisia Muñoz Morales, en su condición de Representante de MCA.

Don Santiago Sánchez García, en su condición de Representante de MCA-UGT.

Don Francisco López, en su condición de Representante de MCA-UGT.
Don José Santoella Ortiz, en su condición de Representante de MCA-UGT.

Don Óscar Vega Jiménez, en su condición de Representante de MCA-UGT.

Don Francisco Núñez Custodio, en su condición de Representante de MCA-UGT.

Don Antonio Torres Condes, en su condición de Representante de FM-CC.OO.

Don Raúl García Jiménez, en su condición de Representante de FM-CC.OO.

Don Marcos Octavio Gamiz García, en su condición de Representante de FM-CC.OO.

Don José Emilio Lázaro Rioja, en su condición de Representante de FM-CC.OO.

Don Alejandro Álvarez de la Luna, en su condición de Representante de FM-CC.OO.

Don Raúl Barrera Pérez, en su condición de Representante de FM-CC.OO.

Don Juan Martínez-Avial, en su condición de Responsable RR.LL. de Ericsson.

Don Alfonso Caldevilla, en su condición de Abogado de Ericsson.

Don Guillermo Prieto García, en su condición de Abogado de Ericsson.

Don Raúl Paseiro Garayzabal, en su condición de Abogado de Ericsson.

Actúa como mediador: Don Marcos Peña Pinto.

Esta reunión finalizó teniendo como resultado el acuerdo de las partes intervinientes de aceptar la propuesta de mediación que se adjunta a la presente acta.

Acta que se levanta en Madrid a 20 de junio de 2006, y que suscribe, Eva Ruiz Colomé, letrada del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

En Madrid a 15 de junio de 2006, D. Marcos Peña Pinto, del Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, designado formalmente mediador, de común acuerdo, en el procedimiento de mediación instado ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje el día 5 de mayo de 2006, n.º expediente M/98/2006/I, en el que son partes D.ª Dionisia Muñoz (Ejecutiva federal MCA-UGT), D. Antonio Camacho (Federación Minerometalúrgica de CC.OO.) de una parte, y de otra D. Juan Martínez-Avial (Director de RR.LL. de Ericsson España, S.A.). Y cuyo objeto y pretensión es que formule una propuesta de acuerdo sobre la homogeneización de las condiciones laborales de los colectivos de trabajadores afectados por el citado proyecto pertenecientes a las plantillas de Newtelco O&M; Newtelco Networks; Newtelco Services; Enditel y a los de Ericsson España que están afectados por el proyecto «Service Business Evolucion».

Tiene a bien elevar a la consideración de las partes la siguiente mediación.

Antecedentes

1. Ericsson ha acometido una nueva línea de negocio en el ámbito de los servicios, lo que conlleva integrar en una sola unidad operativa, es decir una sola empresa, las plantillas de Newtelco O&M; Newtelco Networks; Newtelco Services; Enditel y los trabajadores de determinadas unidades productivas de Ericsson España. Este proyecto se conoce por el nombre de «Service Business Evolucion».

2. Como quiera que las condiciones de trabajo son distintas en cada empresa, se planteó un proceso negociador con el objeto de homogeneizar determinados aspectos básicos de la relación de trabajo tales como: convenio colectivo aplicable, categorías profesionales, estructura salarial, jornada, horarios y beneficios sociales en el que los interlocutores han sido Ericsson España, S.A. y las federaciones Minerometalúrgica de CC.OO. y MCA-UGT, quienes han incorporado a la mesa de negociación a miembros de los comités de las empresas afectadas.

3. Este proceso de negociación comenzó con buen pie tal como lo acredita el acta de 13 de julio de 2006, en la que se recoge el acuerdo de encuadrar el conjunto de las relaciones de trabajo integradas en el proyecto «Services Business Evolucion» en un solo convenio colectivo, el del Metal de Madrid, lo que aporta un principio operativo corrector de la dispersión y heterogeneidad de la situación actual, si bien, por causas que no son ahora de detallar, este proceso no ha conseguido evolucionar positivamente, por lo que se ha recurrido por deseo unánime de las partes a designar al mediador que suscribe, lo que acredita también su voluntad de alcanzar un acuerdo.

4. Las dificultades de mayor calado surgen en razón a los incrementos de los costes de mano de obra que se pudiesen producir por la convergencia y homogeneización de condiciones de trabajo. De una parte, la representación empresarial argumenta que un incremento de los costes

hace inviable la futura empresa por cuanto que el margen de beneficio con el que se opera en el sector servicios es muy reducido y la competencia, además, actúa con costes sensiblemente inferiores. De otra parte la representación social pretende, lícitamente, que el poder adquisitivo de los trabajadores no se vea afectado como consecuencia de una homogeneización de condiciones «a la baja».

5. Hay también otro conjunto de temas, de la máxima trascendencia, que preocupan a la representación social, tales como la excesiva temporalidad en la contratación, y la incidencia en el nivel de empleo de la integración de colectivos de trabajadores que desempeñan funciones iguales lo que genera solapamientos y, por ello, la posibilidad de extinguir determinados contratos de trabajo. Temas a los que también es sensible la representación empresarial.

6. La solución de una controversia laboral como la que aquí se plantea solo es concebible a través de un acuerdo entre las partes por dos razones:

De una parte porque existe el consenso de que la simple transferencia de los trabajadores a una nueva empresa conforme al procedimiento contemplado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, con mantenimiento de las condiciones labores actuales, provocaría situaciones de evidente desigualdad entre trabajadores que hacen lo mismo y dificultaría hasta niveles insoportables la gestión, lo que provocaría falta de eficacia y un evidente riesgo de inviabilidad.

De otra parte, porque no facilitar la entrada de Ericsson en ésta actividad sería poco razonable, pues se estaría frenando la configuración de una nueva empresa que ya, en un primer momento, consolida unos 1.500 puestos de trabajo, siendo, de futuro, sus expectativas de desarrollo muy esperanzadoras.

7. Conscientes las partes del estancamiento de las negociaciones; del gran riesgo de un desacuerdo y de las consecuencias sociales que pudiera generar todo ello, decidieron instar el procedimiento de mediación que ahora nos ocupa, cuya apertura formal se produjo en la reunión mantenida en los locales del SIMA el día 17 de mayo de 2006, y su cierre el día 12 de junio, habiéndose celebrado entre ambas fechas múltiples encuentros entre el mediador y las Partes interesadas, de los que cabe destacar los mantenidos el 22 de mayo con la Federación Minerometalúrgica de CC.OO. y Federación MCA-UGT en donde se entregaron las últimas propuestas de ambos sindicatos («Propuesta Federación MCA-UGT» y «Documento para el proceso negociador CC.OO.»).

Y es en atención a todo ello y por no haberse podido alcanzar un acuerdo, por lo que se dicta la siguiente:

Mediación

Siendo la naturaleza de toda mediación, la proposición de alternativas que permitan el acuerdo entre las Partes en conflicto, es conveniente no olvidar que el elemento más valioso de toda mediación es reforzar la parte de acuerdo ya existente –en determinadas materias– lo que inmediatamente significa minimizar los efectos del desacuerdo. Y singularmente, en el caso que ahora nos ocupa, estoy en grado de afirmar que los acuerdos son superiores a los desacuerdos. Se encuentran en todo el proceso de negociación y básicamente en el «Acta de Acuerdos» de 22 de julio de 2005. Son, y deben ser, estos Acuerdos la columna vertebral de la Mediación, y en síntesis consisten en:

a) Interlocución sindical «...Procede que la negociación del mismo se canalice por medio de los sindicatos más representativos con implantación mayoritaria en las empresas en cuestión...».

b) Respeto: «... El marco jurídico-laboral pretende homogeneizar las condiciones de trabajo... en base a los principios de no discriminación y seguridad jurídica y respeto a las condiciones laborales “ad personam” en cómputo global...».

c) Referencia: «la norma básica de referencia será el CC de la Industria del metal de la Comunidad de Madrid de forma que en lo no previsto... Será de aplicación el referido Convenio Colectivo...».

Y además de estos tres acuerdos formales cabe destacar un cuarto, tácitamente asumido por los negociadores, se trataría del carácter dinámico de esta negociación –o si lo preferimos de esta mediación. La homogeneización pretendida no concluirá, ni mucho menos, en el momento de aceptar esta mediación –en el caso de que así fuera–. Sino que muy por el contrario será entonces el momento de su efectivo comienzo. La homogeneización sólo se alcanzará después de transitar un largo proceso de negociación. Por ello el objetivo esencial es dar los instrumentos necesarios para que dicha negociación se pueda realizar y se pueda realizar de manera razonable y eficaz; considerando a tal efecto a «la Comisión de Seguimiento», como la piedra angular de este proceso.

Quedan por ello sometidos a la aprobación de las partes los siguientes compromisos:

Primero.—«Sobre el marco legal de referencia».

A todos los trabajadores incluidos en el proyecto «Service Business Evolución», con la única expresión de aquellos que ocupan cargos de confianza según los criterios establecidos por los tribunales de Justicia del orden jurisdiccional social, se aplicará lo previsto en esta Mediación y lo que en su comentario decida la Comisión de Seguimiento y en su defecto será de aplicación el Convenio Colectivo de la Industria del Metal de la C.A.M.

Segundo.—«Sobre la conversión de contratos temporales».

a) Al menos cien contratos temporales, y de manera inmediata serán transformados en contratos para el fomento de la contratación indefinida.

b) La contratación temporal restante será atendida por la Comisión de Seguimiento, en consonancia con el espíritu del «Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo» suscrito por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CC.OO. y UGT el pasado 9 de mayo, aplicándose las medidas dirigidas a impulsar y apoyar el empleo, la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo, en el ámbito del nuevo Programa de Fomento del Empleo, tal como previene el R.D.L. para la mejora del crecimiento y el empleo, aprobado el 9 de junio de 2006 por el Consejo de Ministros.

Tercero.—«Sobre las retribuciones».

Las retribuciones de los trabajadores se estructurarán de conformidad con los conceptos retributivos de la tabla salarial del Convenio Colectivo del Metal de Madrid y percibirán los incrementos en el mismo previstos. Por ello en el recibo de salarios figurará el salario base convenio de la categoría asignada al trabajador y la diferencia con su retribución actual, si la hubiere, como un solo concepto, bajo la rúbrica de «Complemento Personal».

En consecuencia, ningún trabajador percibirá una retribución inferior a la que para su categoría establece el Convenio del Metal de Madrid, nadie percibirá menos de lo que vienen percibiendo en concepto de retribución fija consolidada y, en todo caso se mantendrán la cuantía y el grupo de cotización a la Seguridad Social.

Se entiende por retribución fija consolidada «el salario fijo percibido, en cómputo anual, por jornada ordinaria de trabajo; que comprende también aquellos pluses y/o suplidos que se abonan en importes fijos por causa del trabajo que se presta en jornada ordinaria, no estando, en consecuencia, su percepción vinculada al rendimiento, a la productividad o a los resultados de la función desempeñada, por lo que no tienen la naturaleza de variable».

El complemento personal tiene carácter de no absorbible ni compensable, excepto en lo que refiere a los incrementos salariales que se produzcan con consecuencia de cambios de categoría profesional.

Este «Complemento Personal» y hasta la cantidad de 9.000 €/año disfrutará del incremento del IPC real.

Cuarto.—«Sobre las garantías de empleo».

Las extinciones de contratos que pudieran producirse por causas objetivas como consecuencia del proceso de reorganización que implica la fusión de las empresas se examinarán en la Comisión de Seguimiento e irán, en todo caso, acompañadas de la indemnización prevista en el Artículo 56 del E.T. para los despidos disciplinarios (45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades).

Quinto.—«Sobre la interlocución sindical».

a) Sin perjuicio de las competencias de los órganos de representación previstos en los artículos 62, 63 y ss del E.T. los derechos de representación colectiva en el ámbito superior al centro de trabajo o unidad electoral de representación se protagonizarán por las Federaciones Sindicales o Sindicatos con representatividad en este ámbito superior al 10%.

Corresponderá, a ellos, en consecuencia, la representación y serán, por tanto, los interlocutores necesarios para todas las cuestiones laborales o sociales que afecten a trabajadores de más de un centro de trabajo.

b) Se crea, en atención a este compromiso, el órgano de representación llamado «Comisión de Seguimiento», compuesta por cuatro miembros, dos de la representación de la empresa y uno en representación de cada una de las Federaciones Sindicales firmantes, a la que corresponderá gestionar el proceso de fusión que ahora se abre, y en todo caso entenderá sobre:

1. Conflictos derivados de la asignación de categorías profesionales propias del Convenio del Metal.

2. Conflictos derivados por el establecimiento de la jornada laboral prevista en el Convenio del Metal, una vez respetadas «ad personam» las condiciones más beneficiosa.

3. La extensión de los Beneficios Sociales. (Seguro de Vida, Seguro Médico, etc.).

4. La conversión en fijos de los contratos temporales que no se ajusten a derecho.

5. El estudio y conocimiento de las retribuciones variables («Disponibilidades»).

6. La aplicación de las garantías de empleo previstas en el numeral cuatro de esta mediación.

c) Esta Comisión se reunirá antes del día 15 de julio de 2006, y en esta primera reunión se aprobará su reglamento de actuación y se definirán los medios necesarios que permitan la eficacia de su funcionamiento.

Sexto.—«Sobre el Procedimiento».

a) Esta mediación se ha elaborado teniendo presentes los siguientes conceptos jurídicos:

1. El art.º 83.3 del E.T.: «Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas».

2. El art.º 91, párrafo 3, del E.T.: «El acuerdo logrado a través de la mediación tendrá la eficacia jurídica y tramitación de los Convenios Colectivos».

3. En suma, nos encontramos con:

Un grupo de empresas.

Que pretenden un acuerdo concreto.

Con representación sindical suficiente. Es obligatorio destacar que nos encontramos en un marco de negociación en el que existen 6 Comités y 121 Delegados de personal, de ellos 59 pertenecen a CC.OO. y 49 a UGT.

Que logran acordar a través de un proceso formal de mediación.

Resulta por tanto, en atención al 91 E.T., que dicha mediación tiene la eficacia jurídica de Convenio Colectivo.

b) Las partes –con independencia de los procesos de ratificación que consideren oportunos– contestarán afirmativa o negativamente a esta mediación el próximo 20 de junio a las 17:00 h., en los locales del SIMA, no cabe, como es obvio, aceptación o rechazo parcial, se trata, exclusivamente, de un sí o un no a su totalidad.

22334 *ORDEN TAS/3864/2006, de 7 de noviembre, por la que se dispone la calificación e inscripción en el Registro de Fundaciones Laborales de la «Fundación Proyecto Anter».*

Visto el expediente de constitución de la fundación que se menciona, se dicta la presente Resolución en base a los siguientes

Antecedentes de hecho

Primero.—Con fecha 19 de abril de 2006, se presenta solicitud de inscripción de la Fundación Proyecto Anter, para lo cual aporta la correspondiente escritura pública de constitución, junto con otra de cambio de denominación

Segundo.—La citada escritura pública de constitución fue otorgada por las Compañías Mercantiles «Grupo Pantersa, S. L.», «Promotora Ge-tres, S. A.», «Inmobiliaria Arranz Acinas, S. A.», «Construcciones Arranz Acinas, S. A.» y «Edificaciones Sociales de Burgos, S. A.», el 19 de octubre de 2005, ante el Notario, D. Julián Martínez Pantoja, bajo el número 2.777 de su protocolo y, la escritura de cambio de denominación fue autorizada por el Notario D. Francisco J. Daura Sáez, el día 22 de febrero de 2006, con el número 449 de orden de su protocolo, ambos fedatarios públicos del Ilustre Colegio de Burgos.

Tercero.—Por escritos de fechas 16 de mayo y 14 de julio de 2006, se requirió a la proyectada Fundación para que procediera a subsanar los defectos observados en la documentación presentada.

Cuarto.—El 23 de octubre de 2006, la Fundación presenta escritura pública de subsanación y ratificación otorgada ante el Notario D. Julián Martínez Pantoja el día 5 del mismo mes, bajo el número 2.672 de su protocolo.

Quinto.—La dotación inicial asciende a treinta mil euros (30.000 €), estando desembolsada por los fundadores en su totalidad.

Sexto.—Según el artículo 5 de los estatutos la Fundación «tiene como fin originario promover actividades sociales y profesionales y de conceder ayudas de carácter asistencial destinados a sus beneficiarios genéricos, los empleados y por extensión a sus cónyuges y sus familiares en línea directa, pertenecientes al Grupo Pantersa.»