

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Mujer e Inmigración

- 12** *RESOLUCIÓN de 4 de mayo de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se da publicidad al acuerdo alcanzado por la empresa “Odel-Lux, Sociedad Anónima”, y representantes legales de los trabajadores (PCM-0175/2010).*

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 4 de mayo de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santa-maría.

Expediente número PCM-0175/2010.

En Madrid, a las diez y treinta horas del viernes 9 de abril de 2010.—Ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, compuesto por:

Presidente: Don José María Roncero G. de Bonilla.

Vocal: Don Julio Canalda Bobas.

Vocal: Don Pablo Jiménez Morchón.

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 jueves 25 de marzo de 2010, para conocer del expediente citado.

De una parte, constan como citados y comparecen:

Don Mario Peña Fernández-Peña, en calidad de representante legal.

“Odel-Lux, Sociedad Anónima”, domiciliada en la calle Cid Campeador, números 14 y 16, Móstoles.

De otra parte, constan como citados y comparecen:

Don José Antonio Delgado Prudencio, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Don Israel David Torres Iglesias, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Don Iván Martín Herrera, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Don Tomás Muñoz González, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Don Jesús Blázquez Martín, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Don Pablo Tamurejo Velasco, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Don Carlos Moya Mangas, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Don Guillermo Sánchez González, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Don Carlos Paraíso Pareja, en calidad de asesor CC OO.

Exposición de los hechos que son origen del conflicto, según escrito introductorio presentado por la representación legal de los trabajadores de “Odel-Lux, Sociedad Anónima”

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:

1. Cumplimiento de Acuerdo de Empresa, suscrito para cuatro años, 2008 hasta 2011.
2. Acuerdos para el ETRE (expediente temporal de regulación de empleo), de suspensión temporal, expediente 1080/2009:

A pesar de que la empresa entiende que para el año 2010 la actualización de los salarios del 2009 es del 0,8 por 100 (por ser este el IPC real habido en el 2009), y sobre esta base aplicar los incrementos pactados para el 2010 en el Acuerdo Económico Social de “Odel-Lux, Sociedad Anónima”, el comité de empresa entiende que el incremento para todos los años del acuerdo económico social debe ser el 2 por 100, o en caso de superar el IPC real este 2 por 100, el IPC real de cada año, por lo que se acepta y acuerda que se incrementen los salarios vigentes a 31 de diciembre de 2009 para el año 2010 en un 2 por 100 consolidable. La cuantía del conjunto de las retribuciones del salario empresa (salario convenio, asignación de empresa individual y complementos salariales), más 22 euros lineales no consolidables, según lo establecido en el artículo 6 del capítulo II del Acuerdo de Empresa vigente 2008-2011, abonándose los atrasos con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2010; esto se hará efectivo en la nómina del mes de abril o mayo de 2010.

Durante el período de vigencia del citado ERE (expediente de regulación de empleo) la base de cotización que mantendrá la empresa para cada trabajador integrará la subida aquí pactada.

Sobre el segundo punto, propuesta de la empresa para el ERE: Como compromiso de apuesta por la continuidad de la actividad de la empresa, la dirección general ha iniciado un plan de inversiones que incluye la adquisición de máquinas punzonadora y paneladora, siempre que se consiga la financiación necesaria para su adquisición.

- a) Con el fin de superar la crisis actual, adaptar el ERE aprobado por Dirección General de Trabajo a las necesidades de facturación que se produzcan durante la vigencia del ERE y que los efectos sobre los trabajadores de este sean mínimos, se tomarán las siguientes medidas:
 - Se facilitará el calendario de todos los períodos de suspensión temporal al comité de empresa y a cada persona afectada.
 - Los días por mes en que cada trabajador estará en situación de desempleo, se procurará que no superen los once días y quedando claro que si algún mes, por aumento de la facturación, no se aplicara la suspensión, no se podrán acumular estos días a otro mes.
 - En caso de superarse los once días de suspensión en el mismo mes, el trabajador podrá solicitar un adelanto y abono a cuenta de los días de exceso regulados en cada mes, sobre los once días establecidos inicialmente por los calendarios de regulación para cada mes, con el fin de evitar el mayor impacto económico en su nómina.
 - Se garantizará al realizar los calendarios que no habrá una diferencia superior a once jornadas de paro por trimestre entre personas de la misma sección o departamento, corrigiéndose las posibles diferencias en el siguiente trimestre, tampoco superará las once jornadas de diferencia en el cómputo anual.
 - Si por necesidades de urgencias, alguna persona que estuviera en suspensión temporal fuese llamado por la empresa, trataría de acudir lo antes posible.

- b) En los períodos en los que sea necesario realizar una facturación superior por aumento de pedidos se acuerda que si la facturación media por mes fuera igual o superior 70.000 euros diarios, no se aplicará el ETRE a la mano de obra directa (MOD) ni a la mano de obra de estructura (MOE).

En los períodos en los que sea necesario realizar una facturación superior por aumento de pedidos, la empresa hará contratación temporal en los términos pactados en el acuerdo en vigor (cinco trabajadores).

Si esta contratación fuera insuficiente, la empresa subcontratará. En estos casos, se facilitará al comité de empresa toda la información que determina la Ley y los requerimientos establecidos por la Inspección de Trabajo.

- c) Se garantiza por parte de la empresa que todos los trabajadores que actualmente tienen cinco o más años de contrato de relevo, a la finalización de estos continuarán en la empresa y, a todos los efectos, se les reconocerá la antigüedad que les corresponda según los años que lleven contratados en “Odel-Lux, Sociedad Anónima”.
- d) La empresa continuará jubilando parcialmente a los trabajadores que voluntariamente lo soliciten en los términos que admite la Ley. Si en el momento de llevar a cabo la jubilación parcial hubiese alguno de los trabajadores temporales anteriormente citados, serán estos los que releven al jubilado parcial. Esto último se hace con el fin de no incrementar costes a la empresa.
- e) En la propuesta de la empresa para el ERE de suspensión temporal, expediente 1080/2009, se tendrá por no puesto el texto del punto octavo, párrafo segundo, donde dice: “..., salvo en el supuesto de que los resultados de la empresa fueran de 600.000 euros o más de pérdidas, que hicieran necesario adoptar medidas de extinción de contratos por causas económicas”.

3. El comité de empresa se compromete a no impugnar ni recurrir la resolución de la Dirección General de Trabajo de 11 de marzo de 2010, aprobatoria del ETRE número 1080/2009.

Con la firma y cumplimiento del presente acuerdo, la representación legal de los trabajadores se compromete durante la vigencia de este acuerdo a mantener la paz social durante la aplicación del ETRE y a colaborar con la empresa para mejorar la viabilidad de la misma.

4. La dirección de la compañía y el comité de empresa se reunirán trimestralmente, a fin de analizar la evolución, desarrollo y aplicación de este acuerdo.

ANEXO I

Añadimos como Anexo estos criterios para tener en cuenta en la confección de los calendarios de suspensión:

1. Los calendarios de los períodos de suspensión entre las personas del mismo departamento se distribuirán de manera equitativa. De este modo, se aplicará el expediente de regulación de empleo temporal afectando, suspendiendo y regulando el mismo número de días laborables a cada uno de los trabajadores del mismo departamento o sección.
2. En el supuesto de que la aplicación del ETRE (expediente de regulación de empleo temporal) afecte en su ejecución a los días de exceso de jornada, denominados “puentes”, establecidos por calendario laboral y acordados y firmados entre las partes, estos días no disfrutados se acumularán a cada trabajador afectado a sus días de libre disposición.
3. Los períodos de suspensión de las relaciones laborales establecidos por trimestres, entre grupos de trabajadores de una misma sección, serán equitativos, no pudiendo existir una diferencia entre ellos de más de un período de suspensión por cada trimestre.
4. Los días por mes en que cada trabajador estará en situación de desempleo, se procurará que no superen los once días, y quedando claro que si algún mes por aumento de la facturación no se aplicara la suspensión, no se podrá acumular a otro mes. En caso de superarse los once días de suspensión en el mismo mes, el trabajador podrá solicitar un adelanto y abono a cuenta de los días de exceso regulados en cada mes sobre los once días establecidos inicialmente por los calendarios de regulación para cada mes.

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 once horas del día de hoy.—La secretaria suplente (firmado).

(03/20.913/10)