

JUNTA DE ANDALUCIA**CONSEJERIA DE EMPLEO****DELEGACION PROVINCIAL DE GRANADA****INAGRA, S.A., acuerdo de mediación (SERCLA)****18/2010/0016****Edicto****ACTA DE FINALIZACION DEL PROCEDIMIENTO GENERAL****ANTE LA COMISION DE CONCILIACION-MEDIACION**

En Granada, a 28 de abril de 2010, en el conflicto número 182010?016, promovido por D. Eduardo Aragón Ledesma, D.N.I. 24206435Q, en nombre y representación de Secretario Comité de Empresa, frente a la empresa INAGRA, S.A., se constituye la Comisión de Conciliación-Mediación integrada por los miembros que al final se relacionan:

Antecedentes:

Con fecha 27/04/2010 se cursaron citaciones para las partes, constando en el expediente la recepción de las mismas.

Convocadas las partes en tiempo y forma comparecen:**Por la parte promotora:**

Manuel Sánchez Hueso Comité U.G.T.

Juan A. Rubio Álvarez Comité U.G.T.

José Peso Zúñiga Comité U.G.T.

Manuel Rubio López Comité U.G.T.

Martín A. Ruiz Martín Comité U.G.T.

Alberto Dengra García Comité C.I.T.

Pedro J. Moreno Martínez Comité C.G.T.

José A. García Garrido Comité CC.OO.

Eduardo Aragón Ledesma Comité C.G.T.

Juan C. Moreno Rodríguez Comité C.G.T.

Antonio Hurtado Moreno Sección Sindical C.I.T.

Emilio Román Romero Comité C.I.T.

Isabel Heredia Fernández Comité C.I.T.

Antonio Cortés Santiago Comité C.I.T.

Rafael Hueso Carrión Sección Sindical CC.OO.

Leovigildo Megías Heredia Comité CC.OO.

Miguel Cuellar Lara Sección Sindical C.G.T.

Francisco J. Gil Romero Comité CC.OO.

José Yáñez Gutiérrez Comité CC.OO.

Manuel Fernández Madrid Comité CC.OO.

Antonio Navas Martínez Comité C.G.T.

En representación de la parte frente a la que se promueve el conflicto:

D. José A. Pérez Santos, representante legal.

D. Sebastián Fernández Toronjo, representante legal empresa.

D. Manuel Medina Murillo, representante legal de la empresa.

Las partes se reconocen capacidad para celebrar este acto.

Objetivos y finalidades del conflicto planteado por el promotor en el escrito de iniciación:

Negociación y firma del Convenio Colectivo de empresa del año 2009 y 2010.

Se hace constar que el presente acto comienza a las 18,00 horas, finalizando a las 19,00 h., siendo el número de trabajadores afectados por este conflicto el de 850.

Finalización del procedimiento: Con avenencia y con el siguiente contenido



Las partes ratifican el acuerdo suscrito el pasado 20 de abril de 2010.

Primero. Ámbito Temporal.

Duración del Convenio Colectivo para los años 2009, 2010 y 2011.

Segundo. Incrementos Salariales.

Año 2009. Sin incremento ni revisión salarial.

Año 2010. Incremento salarial del IPC real de dicho año.

Año 2011. Incremento salarial del IPC real de dicho año.

Se garantiza por la empresa el 0% de incremento salarial para el caso que el IPC en alguno de estos años sea negativo.

Las posibles revisiones salariales que se puedan producir como consecuencia de los presentes incrementos serán abonados, una vez conocido oficialmente el IPC real, en la nómina de enero del año siguiente, con carácter retroactivo desde 1 de enero del año a revisar.

Tercero. Descanso por reducción de jornada a las 35 horas semanales (art. 20 del Convenio Colectivo actual).

El descanso por reducción de jornada en sábado (20 días) se realizará por calendario. Queriendo decir esto, que el trabajador no tendrá derecho a disponer de dicho descanso en sábado si se hallara en esa fecha en situación de baja.

Para el resto de días de descansos (28 días) tendrá derecho el trabajador a disfrutarlos en proporción de la jornada efectiva de trabajo que realice en el año natural, compensándose al siguiente año los excesos y defectos de días de descansos que pudieran producirse. Partiendo del hecho que 225,75 días de jornada efectiva equivale a 28 días de descansos.

Se considerará como jornada efectiva de trabajo a los efectos de devengos de estos días de descansos (28 días) los períodos de baja por accidente de trabajo.

Los trabajadores asignados en el turno de noche disfrutarán de los días de descansos de la siguiente forma, respetándose en todo caso el sistema de devengo y disfrute dispuestos en los párrafos anteriores: 30 días de descansos a disfrutar en sábados y 18 días en bloques de descansos.

Cuarto. Aplicación de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía sobre la denuncia del Convenio Colectivo finalizado el 31 de diciembre de 2007 (Sentencia de 23 de diciembre de 2008, nº 3652/08).





Actualización tabla salarial año 2008.

Sobre las tablas salariales definitivas del 2007 se incrementarán las del 2008 con el 7,2%, de acuerdo con la Sentencia del TSJA. Teniéndose en cuenta que el 4,5% de incremento salarial que sobre este 7,2%, según acuerdo de SERCLA de 11 de marzo de 2008, ya ha sido abonado y actualizado en la propia tabla salarial, quedando pendiente de actualizar tan sólo el 2,7% sobre las tablas definitivas del 2007.

Actualización año 2009.

Serán las mismas tablas salariales definitivas de 2008.

Actualización año 2010.

Serán las mismas tablas salariales definitivas del 2009, más los incrementos salariales pactados en el punto segundo de este acuerdo.

Actualización año 2011.

Serán las mismas tablas salariales definitivas del 2010, más los incrementos salariales pactados en el punto segundo de este acuerdo.

Pagos de atrasos por actualización de tablas salariales

Primero. Los atrasos salariales por actualización de tablas 2008, serán abonados durante el año 2010, de tal forma que dichos atrasos serán el resultado de restar el 4,5%, ya abonados, del 7,2%, resultando un diferencial a abonar del 2,7% sobre tablas definitivas del 2007.

Segundo. Los atrasos salariales por actualización de tablas 2009, serán abonados durante el año 2011, de tal forma que dichos atrasos serán el resultado de restar el 4,5%, ya abonados, del 7,2%, resultando un diferencial a abonar del 2,7% sobre tablas definitivas del 2007.

Tercero. Los atrasos salariales por actualización de los meses transcurridos del año 2010, serán abonados durante el año 2010, de tal forma que dichos atrasos serán el resultado de restar el 4,5%, ya abonados, del 7,2% resultando un diferencial a abonar del 2,7% sobre tablas definitivas del 2007.

Quinto. Estabilidad del empleo.

La empresa se compromete que, a partir del 1 de mayo de 2010, aquellos trabajadores (75 trabajadores) que en la actualidad tienen contratos de jornada a tiempo parcial (52 jornadas/año) a ampliarles las jornadas de su contrato laboral actual de 52 jornadas a 104 jornadas fijas efectivas de trabajo anual.





Sexto. Recurso por despido objetivo del trabajador Rafael Heredia Heredia.

La empresa se compromete a desistir del recurso que tiene planteado ante el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sala de Granada.

Séptimo. Expedientes disciplinarios incoados como consecuencia de los hechos acontecidos en las jornadas de huelga.

La empresa se compromete a archivar sin ningún tipo de sanción los mismos y a no incoar ningún otro expediente por motivo de esta huelga.

Que los puntos primero, segundo, tercero del presente acuerdo formarán parte del Convenio Colectivo para los años 2009, 2010 y 2011, incorporándose a dicho texto del Convenio, quedando sin efecto aquellas cláusulas del Convenio que contravengan lo dispuesto en las mismas.

Que las partes se comprometen a ratificar el presente acuerdo ante el SERCLA.

Se firma el presente acuerdo por todas las partes en el lugar y fecha "ut supra".

Disposición adicional primera: Plan de Igualdad.

Según Ley 3/2007 de 22 de marzo, tanto la parte social como la parte empresarial nombraron en su momento a los representantes que constituyen la Comisión Paritaria de Igualdad que será la encargada de la elaboración y desarrollo del Acuerdo Marco de INAGRA como paso previo e imprescindible para el normal desarrollo de la Ley 3/2007 de 22 de marzo.

Previamente INAGRA realizó el diagnóstico de situación de la empresa, estando la parte social informada de dicho diagnóstico de situación.

INAGRA ha presentado a la parte social el Acuerdo Marco del Grupo Ferroviario firmado entre empresa y sindicatos mayoritarios en Madrid el pasado día 2 de julio de 2009

Las partes firmantes se comprometen en el plazo de seis meses a contar desde la firma del Convenio Colectivo a tener acordado el Acuerdo Marco propio de INAGRA, que sentará las bases y que desarrollará los puntos recogidos en la Ley 3/2007 de 22 de marzo sobre la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres.

Este Plan de Igualdad una vez aprobado por las partes formará parte del propio Convenio Colectivo.

