

ACTA FINAL DEL PERIODO DE CONSULTAS CELEBRADA EN LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PROCESO DE DESPIDO COLECTIVO DE CAMPSA ESTACIONES DE SERVICIO, S.A.

Por la CRT:

Por CC.OO.

D. José Avesada Herrera
D. Francisco Expósito Tienda
D. Santiago Albadalejo López
D. Luis Giraldo Moraza
D. Ricardo Guzmán Morante
D. Miguel García Bueno
D. Jorge Fuente Pérez

Por U.G.T.

D. Manuel B. González Rodríguez
D^a. Carmen Colchón Díaz
D. Ángel Rovira Busquets
D. Jesús Marina García
D. Juan Carlos Rivera Benítez

Por S.T.R

D. Carlos García Comas

Por la representación de la Empresa:

D^a. Patricia Sanz Madroño
D. Gustavo Ceriani Lenzi
D. José Luis de la Mata Ramírez
D. Carlos Escobar Fuertes
D. Jesús Martínez del Hoyo Cañizares
D. Pedro Heras Carmona
D^a. Lucía Burgos Molins
D^a. Laura Ramírez Román
D. José Antonio Barrasa Esteban
D^a. Susana Sanz Sevillano
D^a. Belén García Loygorri Verastegui.
D^a. Alicia Cruzado López
D^a. Estela Puentes Martínez

En Madrid, siendo las 11 horas del día 31 de julio de 2017, tiene lugar la reunión de la comisión negociadora del proceso de despido colectivo de Campsa Estaciones de Servicio, S.A., en la que ambas partes, reconociéndose la representación que ostentan

EXPONEN

PRIMERO.- Atendiendo a la situación productiva y organizativa de la Sociedad, en fecha 17 de julio de 2017, se comunicó a los trabajadores o, en su caso a la representación de los mismos la apertura de un periodo de consultas para la negociación de un despido colectivo por causas de naturaleza productiva y organizativa para la extinción de hasta 130 contratos de trabajo dentro del Grupo Profesional de Encargados Generales, motivada por las causas referidas en la Memoria explicativa del presente proceso de despido colectivo.

SEGUNDO.- Desde la apertura del periodo de consultas, la Comisión Representativa de los Trabajadores y la Dirección de la Sociedad han celebrado diversas reuniones, concretamente los días 17, 20, 24, 26 y 31 de julio, en las que se han analizado las causas que motivan el despido colectivo propuesto por la Sociedad, así como el plan de

acompañamiento social al objeto de reducir el impacto en las personas afectadas, y otras alternativas, facilitándose a la Comisión Representativa de los Trabajadores la información y documentación que ha resultado suficientemente expresiva de todos los aspectos anteriores.

TERCERO.- Que la Representación de los Trabajadores y la de la Dirección de Campsa Estaciones de Servicio, S.A., tras las negociaciones llevadas a cabo en las reuniones anteriormente referidas, reconociendo la existencia de las causas de carácter productivo y organizativo, de conformidad con el artículo 51 del ET, han decidido concluir dicho periodo de consultas **CON ACUERDO**, suscribiendo la presente **ACTA FINAL DE ACUERDO DEFINITIVO Y CIERRE DEL PERIODO DE CONSULTAS**, que tiene carácter vinculante a todos los efectos, sobre el despido colectivo y las medidas laborales de aplicación al colectivo de Encargados Generales afectado por la medida, todo ello de conformidad con la normativa anteriormente expuesta, según lo señalado seguidamente, conforme a la siguiente votación:

Votos a favor:

Se alcanza el presente acuerdo por unanimidad de los miembros de la comisión negociadora.

En consecuencia con lo expuesto,

ACUERDAN

Primero. Comunicar a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, al Servicio Público de Empleo Estatal, y a los representantes de los trabajadores: (i) que se ha producido **ACUERDO** en el despido colectivo instado por la Dirección de Campsa Estaciones de Servicio, S.A. con fecha 31 de julio de 2017, basado en causas organizativas y de producción que se señalan en la memoria explicativa del presente proceso de despido colectivo, y (ii) en consecuencia, la decisión de Campsa Estaciones de Servicio, S.A. sobre el referido despido colectivo, en los términos previstos en el artículo 12 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Segundo. La vigencia del mismo se extenderá desde el 1 de agosto de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018.

Tercero. La extinción forzosa de los contratos de los trabajadores que resulten afectados por el presente despido colectivo por aplicación de los criterios de designación recogidos en el apartado Cuarto del presente Acuerdo, de entre los incluidos en la lista adjunta (Anexo uno).

Cuarto. Los centros de trabajo potencialmente afectados se relacionan en el citado Anexo uno del presente Acuerdo.

La medida de extinción forzosa afectará potencialmente a la totalidad de trabajadores del Grupo Profesional de Encargados Generales, distinguiéndose dos colectivos:

1. Encargados Generales que cumplan o tengan cumplidos 61 o más años hasta el 31 de diciembre de 2018.

Teniendo en cuenta que una de las causas de la medida aquí acordada está fundamentada en el cambio de los perfiles requeridos para acometer los nuevos retos derivados del plan de racionalización y competitividad de la Compañía, los empleados potencialmente afectados por la medida de despido colectivo han sido designados por acuerdo entre la Empresa y la representación de los trabajadores, en atención a los criterios de edad (que cumplan o tengan cumplidos 61 o más años de edad a 31 de diciembre de 2018).

El criterio de designación en función de la edad ha sido acordado teniendo en cuenta que la edad próxima a la jubilación es un factor objetivo y no arbitrario de selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo, además de razonable, porque afecta a trabajadores con expectativas laborales más cortas, y porque la extinción de sus contratos va acompañada de medidas efectivas tendentes a minimizar el perjuicio que la misma genera, que son las que se han acordado en el presente procedimiento de despido colectivo.

A mayor abundamiento, las partes han tenido en cuenta que las necesidades de formación y adaptación al nuevo perfil derivadas de los cambios organizativos y productivos descritos en la Memoria Técnica justifican igualmente la designación de este colectivo (puesto que lo contrario supondría que la empresa tendría que asumir nuevamente el coste en formación una vez que los empleados se jubilasen y fuera necesario reemplazarles).

2. Resto de Encargados Generales.

laurels

Jul

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Patricia

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

El criterio de designación de este colectivo se realizará en función de las necesidades organizativas generadas como consecuencia del impacto de las salidas del colectivo definido en el apartado 1, de tal forma que serán aquéllos cuyo puesto de trabajo pueda ser objeto de amortización directa o indirecta.

Este colectivo comprenderá a todos aquellos Encargados Generales que voluntariamente se adhieran al mencionado sistema de extinciones contractuales conforme se detalla en el apartado Quinto de la presente acta.

Empleados no incluidos:

No se ha incluido en este proceso a los trabajadores que se encuentran en situación de jubilación parcial por razones inherentes a las propias causas que justifican este despido colectivo. En efecto, al estar estos trabajadores ya jubilados parcialmente, con una jornada laboral reducida en el 85%, su leve impacto en las necesidades organizativas y de producción requeridas, así como en los costes laborales, hace que los trabajadores con jornadas anuales completas sean los más idóneos para poder cumplir con las necesidades citadas, siendo posible la continuidad en el empleo de los trabajadores en situación de jubilación parcial.

Tampoco están incluidos aquellos empleados con contrato en suspenso, salvo las situaciones de incapacidad temporal. Igualmente están afectadas las personas en situación de incapacidad permanente (total o absoluta) revisable, en los términos que más adelante se dirán.

Procedimiento de designación:

La designación de los empleados potencialmente afectados por el despido dentro de su ámbito de aplicación es el siguiente:

- a) La adhesión voluntaria de los Encargados Generales que cumplan o tengan cumplidos 61 o más años hasta el 31 de diciembre de 2018, deberá manifestarse por escrito, por medio del impreso que al efecto se facilite por la compañía, desde el día siguiente de la firma del presente Acuerdo y hasta el 30 de septiembre de 2017. Esta adhesión, una vez efectuada por escrito por el empleado, tendrá el carácter de irrevocable.

No obstante lo anterior, en aquellos casos en que por circunstancias excepcionales, justificadas y ajenas a la voluntad del trabajador potencialmente afectado, así consideradas por unanimidad de la Comisión de Seguimiento paritaria regulada en el Acuerdo Noveno, éste no hubiera podido adherirse al despido colectivo dentro del plazo establecido al efecto en el párrafo anterior, el trabajador podrá adherirse al despido dentro de los 30 días siguientes a la finalización del plazo señalado en el párrafo anterior.

- b) La adhesión voluntaria de los Encargados Generales que no tengan la edad necesaria para acogerse a la extinción de su contrato por no cumplir con el requisito de edad expuesto en el apartado a), deberá manifestarse por escrito, por medio del impreso que al efecto se facilite por la compañía, desde el día siguiente de la firma del presente Acuerdo y hasta el 31 de enero de 2018. Esta adhesión, una vez efectuada por escrito por el empleado, tendrá el carácter de irrevocable.

La determinación de las personas afectadas por esta vía dependerá de las necesidades organizativas generadas como consecuencia del impacto de las salidas del colectivo referido en el apartado a) anterior, de tal forma que serán aquéllas cuyo puesto de trabajo pueda ser objeto de amortización directa o indirecta, esto es mediante la amortización de otro puesto que permita la reposición del empleado adherido.

En cualquier caso, será decisión de la Compañía la designación de los empleados cuyos contratos se extingan, en función de sus necesidades organizativas.

La empresa comunicará individualmente a cada trabajador la fecha de extinción de su contrato, en función de sus necesidades organizativas, y en todo caso no más tarde del 31 de marzo de 2018.

- c) En caso de que aplicando los criterios anteriormente expuestos en los apartados a) y b) no se alcanzase el umbral de 50 trabajadores, se procederá por parte de la Dirección a la designación de los empleados potencialmente afectados hasta alcanzar dicho número de entre los incluidos en el apartado a), con arreglo al criterio de mayor edad. Dicho procedimiento de afectación forzosa se llevaría a cabo en un plazo máximo de dos meses contados desde la finalización del proceso de designación referido en el apartado b).

Lowal

Conforme a lo anterior, el criterio de designación a aplicar en caso de que no se alcancen los umbrales fijados de forma voluntaria será el de mayor edad: se afectarán a los trabajadores de mayor edad hasta cubrir el umbral de 50 trabajadores citado. Dicho criterio de mayor edad se adopta por los motivos señalados previamente al designar al colectivo potencialmente afectado.

d) No obstante lo anterior, para los supuestos de designación forzosa y a petición del trabajador afectado, se podrán tener en cuenta circunstancias personales especiales (empleados con cargas familiares excepcionales que, debidamente acreditadas, puedan justificar la exclusión del empleado del ámbito de aplicación del despido colectivo), para cuya evaluación se constituirá una Comisión de Seguimiento paritaria por la Empresa y la parte social, que analizará los casos excepcionales y podrá excluirlos de su aplicación por acuerdo de la referida Comisión de Seguimiento.

e) Una vez alcanzados los objetivos organizativos y productivos que justifican la medida se informará a la Comisión de Seguimiento del listado definitivo de las personas afectadas. Igualmente se comunicará a los trabajadores que habiéndose adherido voluntariamente al despido, su contrato no se vea finalmente extinguido.

Los trabajadores que durante el período de designación de los empleados potencialmente afectados se encuentren en situación de incapacidad permanente revisable, y la misma fuera objeto de revisión durante el período de vigencia del presente despido colectivo quedando sin efecto y causando el alta del empleado en la Compañía, habida cuenta las dificultades de recolocación en la Compañía, podrán solicitar dentro del plazo de 30 días de su reincorporación, su adhesión voluntaria al despido colectivo, quedando en tal caso incluidos dentro del ámbito de aplicación del mismo bajo las condiciones que les resulten de aplicación en función de su pertenencia a los colectivos del apartado a) y b) . En caso de no adherirse en el plazo indicado, quedarán excluidos del ámbito de aplicación del despido.

Quinto. Medidas económicas previstas para el personal afectado por la extinción forzosa de su relación laboral en el presente despido colectivo.

Palencia

Los empleados potencialmente afectados por la medida de despido colectivo han sido designados por acuerdo entre la Empresa y la representación de los trabajadores, en atención a los criterios referidos en el punto Cuarto anterior.

Las medidas contempladas en este acuerdo varían en función del criterio de designación aplicado y de la antigüedad del trabajador en la empresa en el momento de la extinción contractual, distinguiéndose varios supuestos:

1. Encargados Generales que cumplan o tengan cumplidos 61 o más años hasta el 31 de diciembre de 2018.

A) Todos aquellos trabajadores que en el momento de su extinción contractual tengan una antigüedad en la empresa, real o reconocida, igual o superior a diez años, tendrán derecho a:

A1) Una indemnización bruta determinada conforme a los criterios que se detallan a continuación:

- a) Importe consistente en el cálculo del complemento de las prestaciones brutas por desempleo previstas hasta el 82% total de las percepciones salariales brutas del trabajador (según se definen en el presente apartado a), considerando un período de cobertura desde la fecha de la extinción hasta alcanzar la edad de 65 años.

En el caso se encontrarse el trabajador en situación de Incapacidad Temporal, ante la incertidumbre en cuanto a la duración de esta situación y pase al desempleo, se descontarán durante todo el período desde el despido a la fecha estimada de terminación de las percepciones de desempleo el importe que el trabajador hubiera percibido por este último concepto (desempleo) de haber accedido al mismo desde el momento del despido.

El complemento referido en el párrafo primero del presente apartado a) se minorará en los importes que le hubieran sido deducidos al trabajador por los conceptos de retención a cuenta del IRPF y cuota de cotización del empleado a la Seguridad Social (de la cual se descontará a su vez la cuota a cargo del trabajador que éste deba abonar durante la prestación por desempleo) de haber permanecido en activo con sus percepciones salariales totales reducidas al citado

La opción del empleado afectado deberá realizarse por escrito con carácter previo a la fecha de su extinción y será irrevocable. En el caso de haber optado por la opción (i) anterior y declarar que no va a solicitar ni cobrar el subsidio por desempleo (recibiéndolo como parte del complemento por parte de la Compañía), si finalmente solicitara o cobrara dicho subsidio por desempleo (independientemente de la cuantía que finalmente cobrase), estará obligado a devolver a la Compañía con carácter inmediato desde la solicitud o primer cobro del subsidio, todo el importe recibido de la Compañía por tal concepto más una penalización del 10%. Y ello porque el incumplimiento de su manifestación de no solicitar/cobrar el subsidio implicaría un enriquecimiento injusto para el empleado (que ya habría cobrado el importe correspondiente al subsidio por parte de la Compañía), además de haber significado un coste extraordinario para la Compañía. Asimismo las partes pactan que si hubiera algún pago de indemnización pendiente de realizar conforme a este acuerdo, el mismo podrá ser compensado con el importe del subsidio más el 10% de penalización a devolver por el Empleado. En caso de que el empleado se negase a devolver dichos importes, serán a su cargo los costes del correspondiente procedimiento judicial.

b) En aquellos casos en los que la cuantía resultante (complemento minorado en los importes que le hubieran sido deducidos al trabajador por los conceptos de retención a cuenta del IRPF y cuota de cotización en los términos descritos en el apartado a) anterior) excediera del importe de indemnización exenta a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la indemnización a abonar, (excluidas la cuantías referidas en el apartado c) siguiente), se verá incrementada en un importe equivalente a las retenciones del citado impuesto vinculadas a la percepción de la indemnización.

c) Al importe anterior se le sumará una cuantía bruta equivalente al coste al que debería hacer frente el empleado para mantenerse en situación asimilada al alta en la Seguridad Social desde la fecha en que la Compañía finaliza el periodo obligatorio de cotización (conforme a la Disposición Adicional decimotercera del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y el art. 51.9 ET) hasta la fecha en que alcanzase la edad de 65 años, todo ello calculado conforme a la normativa aplicable en el momento de la firma de este acuerdo.

d) A las cantidades indicadas en los puntos a) a c) anteriores no se les aplicará actualización alguna ni tasa de descuento.

porcentaje. Respecto de los trabajadores que estén acogidos al Plan de Retribución Flexible, la retención a cuenta del IRPF se calculará sobre el salario que tendría si no se hubiera incorporado al Plan.

En relación con el cálculo del complemento, se seguirán los siguientes criterios:

1. A estos efectos, se consideran percepciones salariales brutas los conceptos retributivos que venían siendo devengados por el trabajador de manera ordinaria a la fecha de la extinción, de entre los incluidos en el listado que se adjunta como Anexo dos. En cualquier caso, no se consideran incluidos en dichas percepciones salariales los conceptos que retribuyen prolongación de jornada (a título meramente enunciativo, horas extraordinarias, compensación prolongación de jornada, etc.). En los casos de reducción de jornada por razón de guarda legal (art.37.6 ET), se considerarán los conceptos retributivos a jornada completa (sin aplicar la reducción salarial proporcional a la de la jornada). Asimismo, se considerará percepción salarial bruta a efectos del cálculo del complemento los importes que hubiera percibido el trabajador, en su caso, por el concepto de antigüedad hasta la fecha en que el trabajador despedido hubiera cumplido 65 años, de haber continuado en activo. Dichos importes sólo se tendrán en cuenta en el cálculo del complemento correspondiente al periodo que mediere entre la fecha en que hubiera devengado el complemento de antigüedad y el momento de alcanzar la edad de 65 años.

Los conceptos incluidos en el cómputo de la percepción salarial a tener en cuenta a efectos del cálculo de complemento serán los referidos en el Anexo dos de esta acta.

2. A efectos de calcular las prestaciones públicas previstas por desempleo, la Compañía calculará tanto la prestación por desempleo de nivel contributivo como el subsidio por desempleo.

En relación con el subsidio por desempleo se ofrecerá al empleado la opción siguiente: (i) si el empleado afectado declara que no va a solicitar ni cobrar el subsidio por desempleo, la Compañía no lo tendrá en cuenta para el cálculo del complemento y se lo abonará como parte del mismo, (ii) por el contrario si el empleado declara que va a solicitar o cobrar el subsidio por desempleo, se asume que lo cobrará (independientemente del resultado final que se produzca) y se tendrá en cuenta en el cálculo del complemento (deduciéndose del complemento el importe estimado del mismo).

laural
Mussato
M
llc

e) Las cantidades anteriormente indicadas (prestaciones públicas previstas, cargas fiscales, complementos, etc.) serán calculadas conforme a la normativa fiscal, de Seguridad Social y laboral vigente y aplicable a la fecha de la firma del presente acuerdo (no de la extinción contractual del trabajador). Ahora bien, las circunstancias laborales, retributivas y personales del trabajador que se tendrán en cuenta a tales efectos serán las que obren en la compañía en el momento de la extinción contractual. Dejando a salvo lo indicado en el apartado A1) a) 2 anterior, una vez calculada la indemnización a la fecha de extinción de la relación laboral del empleado, su cuantía permanecerá invariable con independencia de que las circunstancias, o la situación real del empleado, varíen posteriormente respecto de las previsiones contempladas originariamente.

En ningún caso, la indemnización calculada conforme a los criterios a) a e) anteriores podrá ser inferior a la prevista en el artículo 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores (20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades), en cuyo caso, se aplicará esta última.

Patricia
f) Forma de pago de la indemnización: La indemnización bruta calculada conforme a los criterios anteriores será pagadera en el momento de la notificación del despido al empleado.

A2) A la indemnización bruta calculada según el apartado A1) anterior, la compañía le practicará las retenciones a cuenta del pago del IRPF y las deducciones que, en su caso, pudieran corresponder conforme a la normativa aplicable en el momento del pago.

B) Para aquellos trabajadores que a la fecha de su extinción contractual tengan una antigüedad en la empresa inferior a diez años completos, tendrán derecho a:

Una indemnización bruta, calculada conforme a los criterios que se detallan a continuación:

a) Importe consistente en el complemento de las prestaciones brutas por desempleo previstas (en el caso en que el trabajador sea beneficiario de la prestación de incapacidad temporal a la fecha de la baja, se aplicará el mismo criterio establecido en el apartado A) de este Acuerdo para el cálculo del complemento), minorado en los importes que le hubieran sido deducidos al trabajador por los conceptos de retención a cuenta del IRPF y cuota de cotización,

AA Laval
calculado conforme a todo lo dispuesto en el apartado A1) a) anterior, si bien el porcentaje de las percepciones salariales a considerar conforme a la citada fórmula, en lugar del 82%, será el siguiente:

- Trabajadores con antigüedad igual o inferior a dos años: hasta el 40% de las percepciones salariales.
- Trabajadores con antigüedad entre dos años y un día y cuatro años: hasta el 45% de las percepciones salariales.
- Trabajadores con antigüedad entre cuatro años y un día y seis años: hasta el 50% de las percepciones salariales.
- Trabajadores con antigüedad entre seis años y un día y siete años: hasta el 55% de las percepciones salariales.
- Trabajadores con antigüedad entre siete años y un día y menos de ocho años: hasta el 61% de las percepciones salariales.
- Trabajadores con antigüedad entre ocho años y un día y nueve años: hasta el 67% de las percepciones salariales.
- Trabajadores con antigüedad entre nueve años y un día y diez años: hasta el 75% de las percepciones salariales.

A efectos de lo dispuesto en el presente apartado, la antigüedad que se tendrá en cuenta al empleado será la que hubiera tenido a 31 de diciembre del año natural en que su contrato sea extinguido, con independencia de la fecha del año en que sea despedido. Si como consecuencia de la aplicación de esta regla se le reconociera al empleado una antigüedad igual o superior a diez años, pasará a regirse por lo dispuesto en el apartado A) de este Acuerdo, siéndole de aplicación el porcentaje del 82% de sus percepciones salariales brutas para el cálculo del complemento.

b) Asimismo, será de aplicación a estos supuestos lo previsto en los apartados b) a f) del apartado A1).

Asimismo será de aplicación el apartado A2) previo de este Acuerdo.

2. Resto de Encargados Generales.

La indemnización por extinción del contrato se calculará en función de la antigüedad del empleado y será equivalente a 45 días de salario por año de servicio para los períodos anteriores al 12 de febrero de 2012 y 33 días de salario por año de servicio a partir de dicha fecha, con un límite mínimo de doce mensualidades y un máximo de veinticuatro.

A dicha indemnización la compañía le practicará las retenciones a cuenta del pago del IRPF y las deducciones que, en su caso, pudieran corresponder conforme a la normativa aplicable en el momento del pago.

Dicha indemnización será pagadera en el momento de la notificación del despido al empleado.

Sexto. Aplicación de la medida y ritmos de salida del personal afectado:

1. Encargados Generales que cumplan o tengan cumplidos 61 o más años hasta el 31 de diciembre de 2018

Una vez entre en vigor el presente despido colectivo todos aquellos empleados potencialmente afectados podrán adherirse al mismo hasta el 30 de septiembre de 2017 (a salvo de los que estén en Incapacidad Permanente Revisable según lo indicado previamente).

Si con las adhesiones de carácter voluntario no se alcanzasen los umbrales mínimos establecidos en el acuerdo Cuarto de esta Acta, se procederá a designar, con arreglo a los criterios establecidos en el citado acuerdo Cuarto, el resto de empleados cuyos contratos quedarán extinguidos por el despido colectivo, todo ello hasta alcanzar el referido umbral.

El despido de los trabajadores que se hayan adherido voluntariamente podrá efectuarse sin necesidad de esperar a la finalización de los procesos de designación anteriormente descritos, siempre que reúnan el requisito de edad que se indica seguidamente.

Los plazos de ejecución de la medida de extinción de la relación laboral, serán los siguientes:

Para el año 2017:

A partir del 15 de septiembre de 2017, se podrá extinguir el contrato de trabajo de los trabajadores que ya tuvieran cumplidos 61 años de edad a dicha fecha. A partir de dicho momento y hasta el 31 de diciembre de 2017, se extinguirán los contratos de todos aquellos trabajadores que cumplan 61 años el último día del mes en que alcancen la referida edad.

No obstante lo anterior, la salida sería escalonada en función de las necesidades organizativas, por lo que la fecha real de salida podrá

diferir de la indicada anteriormente, sin que en ningún caso pueda exceder de 6 meses con respecto a la fecha en la que hubieran podido extinguirse sus contratos de trabajo.

Para el año 2018:

Los trabajadores afectados que cumplan 61 años en 2018, verán extinguido su contrato preferentemente el último día del mes en el que alcancen la referida edad.

No obstante lo anterior, en función de las necesidades organizativas, la fecha real de salida podrá diferir de la indicada anteriormente, sin que en ningún caso pueda exceder de 6 meses con respecto a la fecha en la que hubieran podido extinguirse sus contratos de trabajo, ni ser posterior al 31 de diciembre de 2018.

2. Resto de encargados generales.

Una vez que entre en vigor el presente despido colectivo se abrirá un plazo de 6 meses para que todos aquellos empleados potencialmente afectados que no cumplan los requisitos de edad anteriormente expuestos en el periodo de vigencia del presente despido colectivo puedan adherirse al mismo.

No obstante, teniendo en cuenta que los criterios de designación de estas extinciones dependerán del impacto organizativo que supongan las salidas definidas en el punto anterior, los ritmos de salida de estas extinciones estarán en función de las necesidades organizativas y en ningún caso después del 31 de diciembre de 2018, exigiéndose como mínimo un plazo de preaviso por parte de la empresa de 15 días.

Séptimo. Medidas de flexibilización interna.

A lo largo de la negociación, con el fin de reducir el alcance del despido colectivo y de atenuar sus consecuencias, las partes han acordado la reasignación de todos aquellos expendedores que temporalmente realizan funciones de encargado general, cuyo puesto pueda ser cubierto, directa o indirectamente, por un encargado excedente. En estos casos, estos empleados volverán a desempeñar las funciones propias de expendedor, manteniéndose, por tanto, vigente su relación laboral.

Laura

Octavo. Ratificar el plan de recolocación externa propuesto por la empresa (anexo tres) y dar traslado a cada uno de los trabajadores afectados para que en el plazo de 60 días contados desde su inclusión en el despido colectivo confirmen, en su caso, su intención de adherirse al mismo.

Noveno. Comisión de Seguimiento Paritaria

La Comisión de Seguimiento estará integrada por un máximo de tres representantes de la Comisión Negociadora en representación de los trabajadores y su equivalente en número en representación de la Dirección de la empresa.

Esta Comisión se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las dos partes.

Décimo. Firmar la presente Acta en prueba de conformidad y con los anexos a la misma que se consideran parte inseparable del presente Acuerdo.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión en el lugar y fecha señalados en el encabezamiento.

ANEXO UNO. LISTADO DE TRABAJADORES POTENCIALMENTE AFECTADOS

ANEXO DOS. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS INCLUIDOS EN LAS PERCEPCIONES SALARIALES PARA EL CÁLCULO DEL COMPLEMENTO

ANEXO TRES. PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA

Patricia