

**ACTA DE PREACUERDO ALCANZADO ENTRE LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA Y LA COMISIÓN REPRESENTATIVA DE LOS TRABAJADORES DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO Y MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE CONDICIONES DE TRABAJO EN GLOBAL LEIVA, S.L.U.**

**REUNIDOS**

En Madrid, a 18 de abril de 2015.

Por la parte social, asisten los miembros integrantes de la Comisión representativa de la representación legal de todos los centros de trabajo de GLOBAL LEIVA, S.L.U., designada el pasado 16 de marzo de 2015, cuyos integrantes son los siguientes,

- ✓ Arturo Miranda Blasco, del sindicato CCOO
- ✓ Nasira Mohamed Hamed, del sindicato CCOO.
- ✓ José Antonio Sánchez González, del sindicato CCOO.
- ✓ Rebeca Gil González, del sindicato UGT.
- ✓ Jesica Mateo Medina, representante Ad Hoc.
- ✓ Sara Zapata Parrado, del sindicato CCOO.
- ✓ Alberto Manuel García Castro, del sindicato UGT.
- ✓ Rosario Monteso Sánchez, del sindicato CCOO.
- ✓ María Mendo Vidal, del sindicato UGT.
- ✓ Ana María Méndez Bohada, del sindicato CCOO.
- ✓ Patricia Montesdeoca Moreno, del sindicato CCOO.
- ✓ María Senra Otero, del sindicato CCOO.
- ✓ Gemma Durán Córdova, del sindicato UGT.

D. David Planell, representante de la Federación de Servicios de CCOO, asiste como asesor externo de la parte social.

D. Rubén Ranz, de la Federación de Servicios de SMC-UGT, asiste como asesor externo de la parte social.

D. Santos Nogales, de la Federación de Servicios de SMC-UGT, asiste como asesor externo de la parte social.

D. Santiago Maíz, asiste como asesor externo del Comité de Móstoles.

**Por la parte empresarial**, los integrantes son los siguientes:

✓ Dña. Susana Ortega Castillo, Directora de Recursos Humanos de GLOBAL LEIVA, S.L.U.

✓ D. Nuno Ferreira, Director Financiero de GLOBAL LEIVA, S.L.U.

D. Antonio Bartolomé, asiste como asesor externo de la parte empresarial.

D. Mario Resino, asiste como asesor externo de la parte empresarial.

Dña. Patricia Elorza Aranguren, asiste como asesora externa de la parte empresarial.

### **MANIFIESTAN**

1. Que la Compañía Global Leiva, S.L.U. ha elaborado un plan de reestructuración en los términos descritos en la Memoria que conlleva la extinción colectiva de contratos de trabajo, así como la necesidad de adoptar una serie de medidas alternativas.
2. Que, en el presente procedimiento las partes reconocen expresamente haber negociado las posibles vías para minimizar, en la medida de lo posible, el carácter traumático de las 332 extinciones inicialmente propuestas por la empresa, tratando de reducir al máximo el número de trabajadores afectados.
3. Que, siendo así las cosas, la Comisión representativa de los trabajadores de todos los centros de trabajo de Global Leiva, la cual fue constituida respetando el principio de proporcionalidad y se encuentra plenamente legitimada para concluir válidamente el presente acuerdo, y la Dirección de la Compañía, han venido negociando de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo, y a tal efecto, las partes reconocen expresamente haber mantenido reuniones durante el periodo de consultas los días 26 y 31 de marzo de 2015, y 8, 14, 15 y 17 de abril de 2015.

Que siendo así, habiendo negociado las partes en términos de buena fe desde el inicio del periodo de consultas, reconociéndose mutua y recíprocamente capacidad legal necesaria, ambas partes, con expreso reconocimiento de las causas que motivan el presente procedimiento, han alcanzado un **PREACUERDO**, que deberá regirse por las siguientes

## CLÁUSULAS

### **PRIMERA. Extinciones de contrato de trabajo.**

Tras las negociaciones realizadas por las partes, y considerando el conjunto de medidas de impacto en las relaciones laborales que han sido objeto de discusión y negociación, y finalmente se pactan en el presente acuerdo: extinción colectiva de contrato de trabajo, modificación del sistema de retribución variable (incentivos) actualmente vigente para el personal de tiendas, el **procedimiento de despido colectivo afectará a un máximo de 18 empleados de GLOBAL LEIVA.**

(i) Número de extinciones de contrato, concreción de los puestos de trabajo afectados y periodo previsto para la ejecución de los despidos.

Las partes acuerdan que el presente procedimiento de despido colectivo afectará a un máximo de 189 contratos de trabajo del total de 332 inicialmente propuesto por la Compañía.

Las extinciones de contratos de trabajo que han sido objeto de negociación, y a las que se refiere el presente Acuerdo, tienen su concreción en cada uno de los departamentos de la Compañía, en los términos que seguidamente se exponen:

- **DEPARTAMENTO DE PRODUCTO:** 43 extinciones de contratos de trabajo.
  - Producción: 24 extinciones.
  - Diseño: 5 extinciones.
  - Patrones: 10 extinciones (no se afecta al personal mayor de 55 años).
  - Puestos Generales: 4 extinciones.
  
- **DEPARTAMENTO DE LOGÍSTICA:** 33 extinciones de contratos de trabajo.

- Centro de trabajo de Seseña: 13 extinciones (no se ven afectados 6 empleados mayores de 50 años, que quedarán subrogados en el nuevo operador logístico que operará en Parla).
  - Centro de trabajo de Parla: 20 extinciones (no se ven afectados 76 empleados, que quedarán subrogados en el nuevo operador logístico que operará en Parla).
- **DEPARTAMENTO FINANCIERO:** 17 extinciones de contratos de trabajo.
  - **DEPARTAMENTO DE RRHH:** 7 extinciones de contratos de trabajo.
  - **DEPARTAMENTO DE SISTEMAS:** 4 extinciones de contratos de trabajo.
  - **DEPARTAMENTO DE MARKETING Y E-COMMERCE:** 5 extinciones de contratos de trabajo.
  - **DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO, PROYECTOS, SEGURIDAD Y SERVICIOS GENERALES:** 8 extinciones de contratos de trabajo.
  - **DEPARTAMENTO DE INTERIORISMO:** 3 extinciones de contratos de trabajo.
  - **DEPARTAMENTO DE ESCAPARATISMO:** 1 extinciones de contratos de trabajo.
  - **DEPARTAMENTO DE OPERACIONES:** 5 extinciones de contratos de trabajo (1 trabajador no afectado quedará subrogado en el nuevo operador logístico que operará en Parla).
  - **DEPARTAMENTO DE RECEPCIÓN Y LIMPIEZA:** 1 extinción de contratos de trabajo.
  - **TIENDAS:** 60 extinciones de contratos de trabajo.
  - **SUPERVISION DE TIENDAS:** 2 extinciones de contratos de trabajo.

Las extinciones de contratos de trabajo que han sido objeto de negociación y acuerdo durante el periodo de consultas del presente procedimiento de despido colectivo, no se producirán hasta que no hayan transcurrido treinta (30) días a contar desde el inicio del periodo de consultas, pactándose que dichas extinciones no se extenderán más allá del 15 de septiembre de 2015.

En todo caso, la Compañía se compromete a acompañar al Acuerdo final del periodo de consultas que se presente ante la Autoridad Laboral, un listado detallado de los trabajadores finalmente afectados, con expresa indicación de la clasificación profesional que ostentan, centro de trabajo, provincia, Comunidad Autónoma al que pertenece, así como periodo previsto para las extinciones.

(ii) Criterios para proceder a la extinción individualizada de cada uno de los puestos de trabajo.

Las partes coinciden en que los criterios para designar a los trabajadores afectados por el presente procedimiento de despido colectivo, sean los expuestos en la Memoria explicativa de las causas que justifican el presente despido colectivo, así como en las diferentes comunicaciones a la Autoridad Laboral y a la Representación legal de los trabajadores, si bien consideran oportuno establecer, además de los indicados, y con carácter anticipado y preferencial los siguientes:

- a. **Voluntariedad**, en los términos que se exponen en el presente Acuerdo, y en todo caso, reservándose la empresa la posibilidad de no aceptar aquellas solicitudes de voluntariedades con base en razones organizativas, geográficas, de responsabilidad o cualificación profesional.
- b. **Edad**: La Compañía tratará de preservar el puesto de trabajo de aquellos trabajadores mayores de 50 años, siempre y cuando ello sea posible en atención a criterios objetivos y organizativos.

**c. Protección a la maternidad/paternidad.**

**d. Protección de los Representantes Legales de los Trabajadores.**

Adicionalmente a los anteriores criterios de carácter objetivo que han sido negociados entre las partes durante el periodo de consultas, el resto de criterios objetivos utilizados por la empresa para seleccionar a los trabajadores afectados, son los que se recogen en la Memoria explicativa de las causas que justifican el procedimiento de despido colectivo.

**SEGUNDA. Indemnización por extinción del contrato de trabajo.**

- Cuantía y pago de la indemnización.

La indemnización derivada de la extinción de contratos de trabajo motivada por el presente procedimiento de despido colectivo, será equivalente a treinta y tres (33) días de salario por año de servicio con un máximo de diecisiete (17) mensualidades.

Las partes convienen que, sin perjuicio de la indemnización anteriormente pactada, ningún trabajador afectado por el procedimiento de despido colectivo percibirá una indemnización inferior a 2.000 Euros. Es decir, en el eventual supuesto de que para cualquier trabajador afectado en el marco del presente procedimiento de despido colectivo, el importe resultante de aplicar la indemnización pactada fuera inferior a 2.000 Euros, la Compañía se compromete a abonar dicha indemnización mínima.

### **TERCERA.- Modificación del sistema de retribución variable (incentivos) del personal de Tiendas.**

Las partes pactan la modificación del sistema de retribución variable (incentivos/comisión por ventas) del personal de tiendas actualmente vigente en lo que se refiere a los siguientes aspectos, introduciendo las siguientes modificaciones:

- En lo sucesivo, se establece con carácter general, y para todas las tiendas que la Compañía tiene distribuidas en el territorio nacional, que las comisiones por ventas tienen como base el 1,1% de la venta neta diaria (deduciéndole al precio el IVA y las devoluciones) generada en una tienda a lo largo de un mes completo, eliminándose la distinción con respecto a las tiendas situadas en la Comunidad de Madrid.
- Las partes acuerdan que el nuevo sistema de incentivos iniciará su vigencia y surtirá plenos efectos desde el 1 de junio de 2015.
- Para los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigor del nuevo sistema de incentivos, la comisión por ventas se devengará a partir del -3% de la venta de la tienda en el mismo mes del año anterior.
- Transcurridos once (11) meses desde el inicio de la vigencia del nuevo sistema de incentivos, las partes se comprometen a evaluar en el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo final, el impacto del nuevo sistema pactado, de ser necesario la adopción de medidas correctoras del mismo.
- Transcurridos los doce (12) meses siguientes al primer año de vigencia del nuevo sistema de incentivos, la comisión por ventas se devengará una vez se supere el nivel de ventas (0%) de la tienda en el mismo mes del año anterior.
- Cuando la venta mensual de la tienda sea superior en un 20% a la venta de esta tienda en el mismo mes del año anterior, el multiplicador de la comisión de la dependienta pasará a ser de 1,2.

- Además de los pluses de responsabilidad que tienen reconocidos la encargada de la tienda y la segunda encargada, por importe de 200 y 100 euros, respectivamente, la tercera responsable recibirá un plus mensual por importe de 50 euros, mientras que el resto del personal adscrito a tiendas recibirá un plus por importe de 25 euros que, al igual que en el caso de las encargadas y segundas encargadas, se compensará con las comisiones por ventas en caso de devengarse.

Respecto a la modificación del sistema de horarios de oficinas centrales descrito en la Memoria, las partes se comprometen a llegar a un acuerdo antes de la firma del Acuerdo final del presente periodo de consultas.

#### **CUARTA.- Adscripción voluntaria.**

GLOBAL LEIVA se compromete a incorporar en la lista de afectados a la que se refiere el acuerdo primero, a todos los trabajadores que manifiesten su adscripción voluntaria al presente proceso de despido colectivo. La fecha límite para comunicar la voluntad de quedar incorporado al listado de afectados será de cinco (5) días a contar desde la firma del presente preacuerdo. Transcurrido dicho plazo, la Empresa facilitará a la mayor brevedad el listado definitivo y nominativo de los trabajadores afectados.

A estos efectos, aquellos trabajadores que deseen solicitar su adscripción voluntaria en los términos indicados, deberán dirigir tal solicitud, en el plazo mencionado, a la Dirección de Recursos Humanos de Global Leiva (susana.ortega@blanco.com).

No obstante lo anterior, la Dirección de GLOBAL LEIVA se reserva el ejercicio al derecho de veto sobre las citadas adscripciones voluntarias, con base en razones organizativas, geográficas, de responsabilidad o de cualificación profesional.

En todo caso, se sobreentiende que las adscripciones voluntarias que se acuerden, computarán a todos los efectos en el nivel de afectación pactado en el presente acuerdo que, como ya se ha expuesto, afecta a un máximo de 189 trabajadores.

#### **QUINTA.- Subrogación de Personal**

Respecto del departamento de logística, aquellos trabajadores no afectados en el marco del presente despido colectivo serán objeto de subrogación por parte del nuevo operador logístico, de forma que dichos trabajadores conservarán las mismas condiciones laborales, de salario y antigüedad, que venían disfrutando en Global Leiva, todo ello en el marco del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

La misma garantía operará para aquellos trabajadores no afectados de cualesquiera departamentos de la Compañía, que en el futuro y en los términos descritos en la Memoria explicativa de las causas, pudieran eventualmente pasar a formar parte de las Empresas Shared Services y Far East Fashion Design, sin que en ningún caso dicha subrogación pudiera afectar a las condiciones salariales o de antigüedad de dichos trabajadores.

#### **SEXTA.- Comisión de Seguimiento.**

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión de Seguimiento, a los efectos de velar por el cumplimiento del presente preacuerdo, cuyos integrantes y régimen de funcionamiento se regulará y pactará en el Acuerdo definitivo del periodo de consultas.

#### **SÉPTIMA.- Ratificación del Preacuerdo**

Las partes se comprometen a ratificar el presente preacuerdo alcanzado el 18 de abril de 2015, con anterioridad a la finalización del periodo de consultas, de forma que el mismo ostente la condición de Acuerdo definitivo y final vinculante para todos los trabajadores afectados por el procedimiento de despido colectivo.

#### **OCTAVA.- Desconvocatoria de Huelga**

Las partes acuerdan que la firma del presente Preacuerdo conllevará la desconvocatoria de los paros y la Huelga convocada para los días 19, 20, 22 y 24 de abril de 2015, sin perjuicio de que la imposibilidad de comunicación de dicha circunstancia a la Autoridad Laboral.

Y en prueba de conformidad con los términos de este Preacuerdo, las partes firman el presente documento a la espera de su convalidación en un acuerdo final que ponga fin al período de consultas

Y para que así conste firman en duplicado ejemplar de 12 folios en Madrid, a las 4:30 hrs. del 18 de abril de 2015.