

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Educación y Empleo

- 21** *RESOLUCIÓN de 5 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se da publicidad al acuerdo alcanzado por la empresa “Lantero Cartón, Sociedad Limitada”, y representantes legales de los trabajadores y asesores CC OO (PCM-0445/2011).*

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 art. 2.1 h) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos 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 5 de julio de 2011.—El Director General de Trabajo, PS (Orden 1154/2011, de 27 de abril), la Gerente del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

Expediente número: PCM-0445/2011.

En Madrid, a las nueve cuarenta y cinco horas del día jueves, 30 de junio de 2011.

Ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, compuesto por:

Presidente: Don Jesús Manjón Montero.

Vocal: Don Carlos Amor Lahera.

Vocal: Don Jesús Alarcón Fernández.

Vocal: Doña Desiree Moreno Urda.

Secretaria: Doña Josefa Díez Arribas.

Ha sido presentada solicitud de conciliación y mediación, registrada en la sede del Instituto con fecha miércoles 22 de junio de 2011, para conocer del expediente citado.

De una parte, constan como citados y comparecen:

Don José A. Vales Casas, en calidad de Director de Recursos Humanos.

Don Daniel Olmos Francino, en calidad de Director-Gerente.

Don Bruno Álvarez Padín, en calidad de asesor externo.

La empresa “Lantero Cartón, Sociedad Limitada”, domiciliada en avenida del Sol, número 1, Torrejón de Ardoz.

De otra parte, constan como citados y comparecen:

Don José Aranda Ruiz, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Don Antonio Piña Puerta, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Don Juan Francisco Rodríguez Valera, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Don José Antonio Benito Gómez, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Don Óscar Sánchez Sánchez, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Don Joaquín Fernando Cebrián Fuentes, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Don Manuel Pozo Coronado, en calidad de representante legal de los trabajadores.

Don Antonio Esquinas Sánchez, en calidad de asesor de CC OO.

**Exposición de los hechos que son origen del conflicto, según escrito introductorio presentado por don José Aranda Ruiz, como presidente del comité de empresa**

ABIERTO EL ACTO

Las partes se someten expresamente al procedimiento de conciliación y mediación del Instituto Laboral para el conflicto objeto del presente 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:

Según acuerdo que se adjunta.

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 diez y treinta horas del día de hoy.—La secretaria suplente (firmado).

**Acuerdo en el seno del pacto por el empleo y la competitividad de “Lantero Cartón, Sociedad Limitada”**

Ambas partes, reconociéndose recíprocamente capacidad y legitimación para suscribir el presente acuerdo, establecen al efecto los siguientes

ANTECEDENTES

1. Las partes dan por reproducido el contenido del informe técnico sobre las medidas que se plantean en el plan para la competitividad y el empleo que presenta la sociedad en fecha 23 de mayo de 2011.

2. Asimismo, las partes dan por reproducidas las medidas que se plantean en el plan para la competitividad y el empleo de “Lantero Cartón, Sociedad Limitada”, salvo las modificaciones que se contemplen en el presente acuerdo. A tal efecto prevalecerán las modificaciones que se contemplen en el presente acuerdo.

3. En consecuencia, a través del presente acuerdo se pretende dar una solución global y homogénea a las situaciones y dificultades descritas anteriormente, asegurando la viabilidad de la empresa y respondiendo al problema de las menores ventas, el descenso de los precios de venta, el menor precio de nuestros competidores, los mayores costes, el menor margen para la empresa y el desfase del actual sistema de remuneración, con la finalidad de:

- I. Ser competitivos en costes.
- II. Evitar la “fuga” de clientes.
- III. Llevar a cabo proyectos de inversión para cambiar la actual maquinaria por otra más eficiente.
- IV. Hacer frente a la preocupante y grave pérdida de liquidez.
- V. Recuperar el circulante necesario para sobrevivir.
- VI. Hacer frente a la devolución de los créditos concedidos.

4. A tales efectos, ambas partes han logrado un acuerdo fruto de las negociaciones llevadas a cabo en el período de consultas y tras la finalización del mismo, con motivo del

proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo tramitado al amparo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, al objeto de minimizar el impacto de las medidas comunicadas por la empresa a los trabajadores mediante las cartas de fechas 30 y 31 de mayo de 2011, que se registrará por las siguientes

## CLÁUSULAS

Primera. *Ámbito y vigencia.*—El ámbito de este acuerdo se proyecta sobre toda la empresa, a excepción de las personas que se encuentren en situación de jubilación parcial

La vigencia temporal del acuerdo será desde el 1 de julio de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2015. El 1 de enero de 2016 la estructura salarial, el sistema de remuneración y el resto de conceptos que se modifican en este acuerdo volverán a la situación anterior al pacto. No obstante lo anterior, en todo caso, ambas partes se comprometen a iniciar en el mes de septiembre de 2015 reuniones para negociar las condiciones que se aplicarán a partir de 1 de enero de 2016.

Segunda. *Objetivos y criterios del acuerdo.*—2.1. Ambas partes ponen de relieve la finalidad y el espíritu del acuerdo, por ser estos aspectos fundamentales del mismo, sirviendo de criterios para su aplicación futura y para la solución de cualesquiera controversias.

2.2. Todas y cada una de las medidas contenidas en el presente acuerdo persiguen un objetivo: Asegurar la viabilidad de la empresa manteniendo el actual nivel de empleo siempre que se mantengan las condiciones de volumen de negocio actuales. El compromiso que adquiere la empresa con los trabajadores eventuales comprometidos a indefinidos será el de garantizar su actual empleo, y valorar individualmente y en función de los resultados de la empresa su transformación en trabajadores indefinidos, aprovechando las posibles situaciones de ceses incentivados y jubilaciones.

2.3. El objetivo final del plan de competitividad y empleo es alcanzar las mejoras de la competitividad y el empleo en la compañía que permitan conseguir de manera más eficaz los siguientes objetivos:

- Aumentar la competitividad de la empresa en el mercado.
- Flexibilizar nuestros costes empresariales.
- Dar viabilidad al proyecto de la compañía.

2.4. Los criterios que inspiran la implantación de las medidas, dentro del marco de este acuerdo, son los siguientes:

### I. Causalidad.

Las medidas de este acuerdo se aplican por concurrir las causas descritas en los antecedentes del acuerdo, conforme se detalla, además, en el informe técnico sobre las medidas que se plantean en el pacto para la competitividad y el empleo que presenta la sociedad y en el plan para la competitividad y el empleo (2011-2013), que se adjuntan al presente acuerdo y cuyos contenidos se dan aquí por íntegramente reproducidos, extendiéndose la aplicación de estas medidas hasta diciembre de 2015.

### II. Empleo.

La aplicación de las políticas de mejora de los procesos, mejoras en el área productiva y las medidas de ahorro, desarrollo comercial, marketing y flexibilidad salarial que favorecerán el mantenimiento del empleo y la rebaja de costes que posibiliten asegurar el proyecto económico empresarial, haciendo frente de este modo al impacto provocado por la reducción de las ventas, la disminución de las unidades vendidas, el aumento de los costes de producción, el menor precio de venta de nuestra competencia, el menor margen empresarial y las gravísimas pérdidas.

### III. Procedimiento.

El presente acuerdo opera como conjunto de fórmulas de solución consensuadas y afectará a los acuerdos, pactos de empresa y pactos colectivos en todo aquello en que se opongan a las medidas y criterios establecidos en este acuerdo, sin afectar, por tanto, al contenido de los acuerdos y pactos de empresa que no se opongan a este acuerdo.

Tercera. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.*—Se mantendrán las cartas entregadas por la empresa a sus empleados en fecha 30 y 31 de mayo de 2011, así como la fecha de efectos de la entrada en vigor de dichas medidas (1 de julio de 2011), con

las mejoras que se contienen en el presente acuerdo. A tal objeto se faculta a la empresa para comunicar a los empleados el contenido del presente acuerdo mediante escrito dirigido a los mismos.

Al objeto de minimizar el impacto de las medidas comunicadas a los trabajadores mediante las cartas de fechas 30 y 31 de mayo de 2011, ambas partes acuerdan implementar las modificaciones siguientes:

- a) Sistema de remuneración: Con efectos del día 1 de julio de 2011 y hasta el 31 de diciembre de 2015, ambos inclusive, el actual sistema de remuneración existente en la empresa dejará de aplicarse, y se aplicará el siguiente sistema de remuneración:
  - I. Salario convenio, que se devengará y abonará en la forma y cuantía establecidas en el convenio colectivo del sector.
  - II. Antigüedad, que se devengará y abonará en la forma y cuantía establecidas en el convenio colectivo del sector.
  - III. Complemento lineal, que se devengarán y abonarán en la misma forma, estructura y cuantía establecidas en el convenio colectivo del sector.
  - IV. Pagas extras de beneficios, Navidad y verano, cuya estructura y cuantía estará integrada por los siguientes conceptos e importes:
    1. Salario base conforme al convenio colectivo.
    2. Antigüedad conforme al convenio colectivo.
    3. Complemento lineal conforme al convenio colectivo.
    4. Complemento personal en un importe del 10 por 100 de la cantidad presupuestada para el año 2011 respecto de las pagas extraordinarias. La cuantía restante del 90 por 100 pasará a integrar el montante de la paga de objetivos.
    5. Aumentos pagas en un importe del 10 por 100 de la cantidad presupuestada para el año 2011 respecto de las pagas extraordinarias. La cuantía restante del 90 por 100 pasará a integrar el montante de la paga de objetivos.
  - V. La paga extra de septiembre pasará a tener la siguiente estructura:
    1. Fija (devengo fijo), en la cuantía equivalente al 10 por 100 del importe presupuestado por dicho concepto en el año 2011.
    2. Variable (devengo variable), en la cuantía restante (90 por 100), que pasará a integrar el montante de la “paga de objetivos”.
  - VI. Horas extraordinarias, que se remunerarán al precio actual. Las horas extraordinarias realizadas en sábados tarde, domingos y festivos incrementarán su precio en un 5 por 100 sobre el precio de la hora extraordinaria del sábado mañana.
  - VII. Se compensarán y absorberán las percepciones, subidas y cualesquiera mejoras salariales fijadas en el orden normativo o convencional de referencia, con las más favorables retribuciones y/o conceptos retributivos que los Empleados vengán percibiendo anualmente por encima de dicho orden normativo o convencional de referencia, con la siguientes y únicas excepciones:
    1. En caso de que la empresa cierre un ejercicio con beneficios antes de impuestos se aplicará para el ejercicio siguiente el incremento que marque el convenio estatal de Artes Gráficas únicamente sobre los conceptos de convenio sin que en este caso proceda la compensación y absorción.
    2. En caso de que un empleado promocione profesionalmente y dicha promoción suponga una subida de nivel salarial, se aplicará al empleado el nivel salarial que corresponde conforme a lo establecido en el convenio colectivo de Artes Gráficas sin que en este caso proceda la compensación y absorción entre el nuevo nivel salarial en el convenio colectivo (las nuevas cantidades que pudiera devengar) y los conceptos que el empleado viniese percibiendo por encima del orden normativo o convencional de referencia.
    3. En caso de que un empleado tenga un cambio de antigüedad que suponga una subida salarial se le aplicará lo que corresponda conforme a lo establecido en el convenio colectivo de Artes Gráficas sin que proceda la compensación y absorción.

- VIII. Se devengarán y abonarán como hasta ahora (no sufrirán modificación alguna) los siguientes conceptos retributivos:
1. Complemento personal en las pagas ordinarias.
  2. Premio de asistencia.
  3. Plus nocturnidad.
  4. Complemento nocturnidad.
  5. Comisiones.
  6. Plus rotación turnos.
  7. Abono transporte.
  8. Premio vacaciones.
- b) Otras medidas:
- I. La reducción de ocho horas que concede la empresa en Navidad (24 de diciembre) quedará sin efecto durante los años 2012 a 2015.
  - II. Absentismo: Se establece el siguiente sistema de cálculo para el complemento de IT en caso de enfermedad común y accidente:
    1. La empresa complementará desde el primer día la diferencia existente entre las prestaciones económicas de la seguridad social o entidad aseguradora y el 100 por 100 del salario mensual del trabajador en los siguientes casos:
      - a) Accidente laboral y enfermedad profesional.
      - b) Maternidad.
      - c) Enfermedad común con hospitalización únicamente durante los días de hospitalización.
      - d) Enfermedad común cuando el absentismo corregido individual del trabajador en el período de cómputo esté por debajo del 4 por 100.
    2. La empresa complementará desde el primer día la diferencia existente entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social o entidad aseguradora y el 85 por 100 del salario mensual del trabajador cuando en caso de enfermedad común el absentismo corregido individual del trabajador en el período de cómputo esté entre el 4 por 100 y el 5 por 100.
    3. La empresa aplicará lo establecido en el convenio colectivo del sector en los casos de enfermedad común cuando el absentismo corregido individual del trabajador en el período de cómputo supere el 5 por 100.
    4. Se entiende por absentismo corregido individual el absentismo global del trabajador excluyendo maternidad, horas sindicales, permisos retribuidos y accidentes laborales con baja.
    5. Período de cómputo: Para el año 2012 el período de cómputo será el comprendido entre el 1 de julio de 2011 y el 31 de diciembre de 2011. Para los años 2013, 2014 y 2015 el período de cómputo será el correspondiente al año anterior.
    6. La comisión de seguimiento estudiará y valorará los casos particulares oportunos, especialmente los de aquellos trabajadores que tengan una baja por enfermedad común de larga duración.
    7. Para mejorar el índice de absentismo, la empresa se compromete a realizar un estudio psicosocial, mejorar las condiciones de los puestos de trabajo, mejorar las condiciones ambientales necesarias (temperatura y luz), la formación de todos los trabajadores en los aspectos de prevención de riesgos laborales, mejorar la organización, mejorar la motivación y el resto de aspectos a mejorar que influyen en el absentismo. Todo lo anterior siempre que las condiciones y las posibilidades económicas de la empresa lo permitan.
  - III. La “paga de objetivos” regulada en el presente pacto, únicamente será de aplicación a los trabajadores actuales de la plantilla de la empresa.
  - IV. Los trabajadores de nueva contratación se registrarán a todos los efectos, también los económicos, por lo establecido en el convenio colectivo estatal de Artes Gráficas.
  - V. Ceses incentivados, jubilaciones anticipadas y jubilaciones parciales: La empresa estudiará todas las propuestas relacionadas con ceses incentivados, tomando como referencia los acuerdos de Contiber de 2009 y jubilaciones anticipadas y jubilaciones parciales según los acuerdos actuales con los cambios que ha habido en la Ley. El salario de referencia para los cálculos

de los ceses incentivados, jubilaciones anticipadas y jubilaciones parciales será el de mayo de 2011.

La paga de objetivos se devengará anualmente en proporción al volumen de beneficio bruto de la empresa al final de cada ejercicio económico, antes de impuestos, calculado a fecha 31 de diciembre de cada ejercicio de aplicación del acuerdo. El importe de la paga de objetivos se calculará de acuerdo con el siguiente escalado:

DESDE	HASTA	%
BENEFICIO ANTES DE IMPUESTOS	BENEFICIO ANTES DE IMPUESTOS	RETRIBUCIÓN VARIABLE
0	99.999	0%
100.000	199.999	10,0%
200.000	299.999	20,0%
300.000	399.999	30,0%
400.000	499.999	40,0%
500.000	599.999	50,0%
600.000	699.999	55,0%
700.000	799.999	60,0%
800.000	899.999	65,0%
900.000	999.999	70,0%
1.000.000	1.099.999	75,0%
1.100.000	1.199.999	80,0%
1.200.000	1.299.999	85,0%
1.300.000	1.399.999	90,0%
1.400.000	1.499.999	95,0%

Devengada la paga de objetivos en la cuantía que corresponda, conforme a los criterios de devengo anteriormente indicados, su importe se abonará a los trabajadores en la nómina del mes de marzo de los años 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016.

En todo caso se establece como garantía que el cambio de estructura salarial no supondrá un decremento anual del salario fijo de cada empleado superior al 12 por 100 del salario de referencia, teniendo en cuenta además que la media de reducción salarial está entorno del 9 por 100/10 por 100.

Por salario de referencia se entenderá “salario bruto para cada trabajador en mayo de 2011”.

Cuarta. *Medidas de reducción del gasto para el período 2011-2013.*—Se reproducen las medidas recogidas en el plan por el empleo y la competitividad de “Lantero Cartón, Sociedad Limitada”.

Quinta. *Procedimiento.*—El procedimiento para lograr el objetivo de este acuerdo será la aplicación por la empresa de las medidas del pacto por el empleo y la competitividad de “Lantero Cartón, Sociedad Limitada”, dando conocimiento posteriormente a la Comisión de Seguimiento con periodicidad mensual.

Sexta. *Comisión de seguimiento.*—6.1. Ambas partes acuerdan crear una comisión de seguimiento, de carácter paritario, compuesta por tres personas de la representación social y otras tres de la empresa pudiendo cada una de las partes asistir a las reuniones con un asesor. Cada parte designará a sus componentes.

6.2. Las funciones de la comisión de seguimiento serán:

- Hacer un seguimiento de la facturación por cliente, así como de la evolución del precio medio por producto.
- Conocer los resultados obtenidos en los proyectos de ahorro.
- Conocer los resultados obtenidos en la mejora de procesos.
- Conocer los resultados obtenidos con las mejoras en el área productiva.
- Conocer los resultados obtenidos con las mejoras en el área de personal.
- Vigilar y hacer cumplir correctamente el presente acuerdo.
- Cualesquiera otras funciones que por unanimidad de sus miembros se acuerde.

6.3. Las reuniones se convocarán sin formalidades siempre que conste la notificación de la misma y la periodicidad mínima de reuniones será mensual.

6.4. La comisión de seguimiento perderá vigencia al 31 de diciembre 2015, siendo sustituida en sus funciones por la representación unitaria existente en la empresa.

Séptima. *Efectividad.*—El presente acuerdo ha sido ratificado por las asambleas de los trabajadores, de los días 29 y 30 de junio de 2011.

(03/28.781/11)