

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 18** *RESOLUCIÓN de 15 de julio de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del acta de 8 de mayo de 2015, suscrita por el comité de empresa y representantes legales de la empresa “Alcalá Industrial, Sociedad Anónima Unipersonal”, por la que acuerdan un pacto de competitividad y modificación de diversos artículos del convenio colectivo, tanto en su vigencia como efectos económicos (código número 28000092011986).*

Examinada el acta de acuerdos de la citada fecha, el comité de empresa y los representantes legales de la misma acuerdan un pacto de competitividad, modificación de diversos artículos del convenio, tanto en su vigencia como en los efectos económicos del convenio colectivo de la empresa “Alcalá Industrial, Sociedad Anónima Unipersonal”, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; en el artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 7 del Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir el acta de 8 de mayo de 2015, así como el acuerdo sobre pacto de competitividad, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 15 de julio de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**Acta de acuerdo de un pacto de competitividad y modificación del XII convenio colectivo para la planta de Alcalá de Henares (Madrid) de la empresa “Alcalá Industrial, Sociedad Anónima Unipersonal”**

Comité de empresa:

Don José Ramón Jiménez.  
Don José López Hernández.  
Don Alfredo Martínez Escamilla.  
Don Eduardo Sánchez.  
Don Joaquín Domínguez.  
Don José Luis Cacho.  
Doña Alicia Porras.  
Don Miguel Ángel Marcos.  
Don Bruno Miranda.

Por parte de la empresa:

Don Fernando Encinar.  
Don Germán Serna.  
Don Jesús Gutiérrez

En Alcalá de Henares (Madrid), siendo las doce y treinta horas del día 8 de mayo de 2015, reunidos los miembros del comité de empresa y la dirección de la empresa “Alcalá Industrial, Sociedad Anónima Unipersonal”.

Abierta la reunión, se adopta por unanimidad el siguiente

#### ACUERDO

1.º Que las partes intervinientes en este acuerdo son las legitimadas para la negociación colectiva en el centro de trabajo de Alcalá de Henares de la empresa “Alcalá Industrial, Sociedad Anónima Unipersonal”, por tratarse la parte social del conjunto de los miembros del comité de empresa y ostentar la parte empresarial la representación de la misma, reconociéndose ambas partes la legitimación negocial y representación necesaria para negociar un convenio colectivo en el ámbito del centro de trabajo de referencia.

2.º Que tras haber constituido en el mes de febrero de 2014 una mesa de negociación para tratar de alcanzar un pacto de competitividad en el marco de la negociación colectiva de la empresa “Alcalá Industrial, Sociedad Anónima Unipersonal” en su planta de Alcalá de Henares (Madrid), estas reuniones han terminado con pleno acuerdo entre las partes, aprobándose el documento denominado «Acuerdo sobre pacto de competitividad y modificación del XII convenio colectivo para la planta de Alcalá de Henares (Madrid) de la empresa “Alcalá Industrial, Sociedad Anónima Unipersonal».

3.º Que este acuerdo se suscribe como revisión parcial del vigente convenio colectivo de “Alcalá Industrial, Sociedad Anónima” (centro de Alcalá de Henares) con código número 28000092011986, modificando dicho convenio colectivo en los puntos referidos en su texto y será de inmediata aplicación tras esta firma, con independencia de los posteriores trámites de registro depósito y publicación, habiéndose acordado su vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2021.

4.º Que a efectos de mayor claridad y de recoger en un solo documento el conjunto de las normas convencionales aplicables en el centro de trabajo de Alcalá de Henares de la empresa “Alcalá Industrial, Sociedad Anónima Unipersonal”, el texto del presente pacto se incluirá en el texto articulado del futuro XIII convenio colectivo de “Alcalá Industrial, Sociedad Anónima Unipersonal”, con independencia de proceder a los trámites de registro, depósito y publicación del acuerdo como modificación parcial del convenio, de manera inmediata a su firma.

5.º Que con independencia de la legitimación de la parte social para suscribir este acuerdo, las partes quieren señalar que este acuerdo ha sido ratificado por la plantilla de “Alcalá Industrial, Sociedad Anónima Unipersonal” de la planta de Alcalá de Henares (Madrid) en votación realizada el día 28 de abril de 2015, y en consecuencia aprueban el texto que se adjunta a la presente acta en toda su integridad.

6.º Que las partes firmantes de este acuerdo designan a don Jesús Gutiérrez Lorenzo, con DNI 03093330Z, para que, en nombre de la comisión negociadora, registre el acta acuerdo para su depósito y publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID según la legislación vigente.

Sin más asuntos que tratar, se da por terminada la reunión a las trece y treinta horas del día 8 de mayo de 2015, firmando los presentes en prueba de conformidad.—La representación empresarial (firmado).—La representación de los trabajadores (firmado).

#### **“ALCALÁ INDUSTRIAL, SOCIEDAD ANÓNIMA UNIPERSONAL”, ACUERDO PACTO DE COMPETITIVIDAD PARA LA PLANTA DE ALCALÁ DE HENARES (MADRID)**

1.º Marco de referencia.—El acuerdo de competitividad para la planta de Alcalá de Henares se plasmará en un pacto de empresa complementario al XII convenio colectivo de “Alcalá Industrial, Sociedad Anónima Unipersonal”.

El pacto de empresa tendrá plena vigencia desde su firma y se aplicará sobre los puntos o asuntos contenidos en él el resto de puntos o asuntos se aplicará el XII convenio de empresa.

Al perder vigencia el XII convenio de empresa, se incluirá todo lo contenido en el presente pacto en el XIII convenio colectivo de “Alcalá Industrial, Sociedad Anónima Unipersonal”.

2.º Flexibilidad en la adecuación de los recursos humanos para la organización de la planta (movilidad funcional).

Nueva redacción del artículo 7.º “Facultades y garantías”, del actual convenio colectivo de empresa:

«Artículo 7.º *Facultades y garantías.*—El comité de empresa podrá emitir comunicaciones a los trabajadores a través de los tablones de anuncios destinados a tal fin, o directamente (no interrumpiendo el proceso productivo), siempre que dichos comunicados se refieran a temas relacionados con la empresa en su vertiente de relaciones laborales.

Los comunicados tendrán que ser aprobados antes de su difusión por el comité de empresa, haciendo llegar su texto con carácter previo a la Dirección de Recursos Humanos y responsable del centro afectado, en su caso.

En la misma forma, la dirección de recursos humanos pasará copia con carácter previo al comité de empresa de los comunicados que inserte en los tablones de anuncios, siempre que se refieran a la vertiente de relaciones laborales.

El comité de empresa podrá utilizar los medios de reproducción de la empresa, para la emisión de circulares que se refieran a cuestiones internas de la misma.

Cada miembro del comité de empresa dispondrá de veinte horas al mes para desarrollar todas las funciones de su cargo representativo, tanto dentro como fuera de la empresa. Los miembros del comité tendrán derecho a permutar su puesto, cambiando de turno, para asistir a las reuniones preparatorias, tanto en las sesiones del comité con los organismos de dirección como las de estos con el comité, avisando con veinticuatro horas de antelación a su jefe inmediato.

El presidente y el secretario del comité, para el ejercicio de sus funciones, podrán disponer de un tiempo de dedicación que suponga hasta un 50 por 100 más del asignado a un miembro del comité. Dicho tiempo podrá ser ampliable por acumulación de horas de otros miembros del comité de empresa en la cuantía que el comité establezca, siempre que informe de ello a la dirección dentro del mes natural anterior a aquel a que corresponda la acumulación.

Los secretarios de las comisiones de salud laboral, métodos y tiempo y asuntos sociales podrán disponer para el ejercicio de sus funciones de un tiempo de dedicación que suponga hasta un 25 por 100 más del que tienen asignado como miembros del comité.

En aquellos casos particulares (presidente y secretario del comité, secretarios de comisiones, etcétera) que por su carácter específico no pudieran atender a su puesto de trabajo con continuidad y mientras dura su ausencia, la empresa podrá, con carácter interino, cubrir dicho puesto sin menoscabo alguno de categoría, mando y remuneración económica del titular del puesto.

Dentro del cómputo de horas establecidas para los miembros del comité de empresa no estarán incluidas:

- Las reuniones convocadas por la dirección.
- Las que se refieran a la negociación del convenio colectivo.

Ningún trabajador elegido como miembro del comité podrá ser sancionado o despedido por el ejercicio de su representación sindical.

Si por supuestas faltas graves o muy graves debidas a otras causas la empresa decidiese sancionar o despedir a algún miembro del comité de empresa, este recurrirá a la jurisdicción laboral.

Si la sanción adoptada fuese el despido, y este se declarase improcedente por la jurisdicción laboral, la empresa no podrá negarse a la readmisión inmediata; esta garantía se prolongará durante todo el año siguiente a la fecha de cese en el cargo.

El crédito horario sindical que a cada una de las secciones sindicales le corresponda por acumulación de horas sindicales de cada uno de sus representantes podrá ser distribuido por el delegado sindical en cómputo anual, comunicando a la Dirección de Relaciones Laborales con una antelación de veinticuatro horas en todos los casos. Si esto no fuera posible, se informará inmediatamente después».

Nueva redacción del artículo 17.º “Empleo”, del actual convenio colectivo de empresa:

«Artículo 17.º *Empleo.*—La empresa utilizará las empresas de trabajo temporal. Con carácter general, se tenderá a la contratación directa.

Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en la empresa y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en la empre-

sa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de la empresa.

Los familiares de los trabajadores serán considerados preferentes, si reúnen los requisitos necesarios de idoneidad de los puestos de trabajo a cubrir, en la contratación de trabajadores temporales o a través de empresas de trabajo temporal, sin perjuicio de las facultades de la dirección de la empresa en esta materia.

Cuando un puesto de trabajo se considere que pueda ser fijo, se podrá llegar a un compromiso entre la empresa y el comité, en los primeros dos meses de dicha contratación.

En este compromiso se podrá llegar a acuerdos para que la empresa realice contratos del nivel 2.05, con una duración máxima de seis meses. A partir de estos seis meses, se harán contratos del nivel 2.04, en todos aquellos puestos que se consideren, entre ambas partes, como imprescindibles.

En caso de desacuerdo en estas contrataciones, la empresa podrá establecer su criterio aplicando siempre la legislación vigente».

3.º Flexibilidad en la contratación de personal temporal para cubrir puntas de producción y/o exceso de absentismo en los términos establecidos en el estatuto de los trabajadores y el convenio colectivo, tanto a través de empresas de trabajo temporal como directamente por la empresa.

La actual categoría de peón (nivel 2.05) del XII convenio colectivo de “Alcalá Industrial, Sociedad Anónima Unipersonal”, su retribución será un concepto único de 18.800,00 euros brutos/año.

4.º Productividad.

- La actual actividad 133 pasará a denominarse actividad 100, conservando las garantías salariales actuales.
- Los trabajadores se comprometen a aumentos de productividad y producción del 8 por 100 de media para todos los procesos productivos de la fábrica; en aquellos procesos que este aumento no se pueda cumplir por parte de los trabajadores, se requerirá la ayuda de la empresa para intentar conseguir el objetivo; dicha ayuda podrá ser interna o de una empresa externa especializada en estudios de procesos productivos.
- Este aumento de productividad queda reflejado en el Anexo I, que consideramos el documento base que recoge las productividades alcanzadas en un 70 por 100 de las referencias fabricadas en el período del mes de abril hasta el mes de octubre del año 2014, de mayor a menor ocupación.
- La media obtenida de utilización de la MOD no podrá bajar del 85 por 100, que es la media de utilización del período abril a octubre de 2014. El resto hasta llegar al 100 por 100 son tiempos dedicados a preparaciones de máquina, tiempos improductivos por diferentes motivos (avería de máquina, falta de material, contenedores, etcétera, revisión por falta de calidad, etcétera).

A la firma de este pacto de competitividad, se acuerda crear una comisión de seguimiento de la aplicación del Anexo I que nos sirve de base para la mejora de productividad en la planta de Alcalá de Henares.

Esta comisión se reunirá el segundo lunes de cada mes para analizar las reclamaciones y seguimiento de aplicación de este Anexo I y la incidencia en cada proceso productivo y en cada trabajador, y se levantará acta de lo tratado.

Toda propuesta de penalización se realizará conforme a lo ya establecido en el XII convenio colectivo de “Alcalá Industrial, Sociedad Anónima Unipersonal”, concretamente en los artículos 18 (“Régimen económico”) y en otros de nuestro convenio colectivo.

Eliminación de la prima actual, pasándola, la cantidad de cada prima, a complemento personal a partir del 1 de julio del 2016. Este complemento personal no será ni absorbible ni compensable y aplicándose los incrementos correspondientes.

5.º Contención de los costes salariales.—Desde el 1 de enero de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2021 (seis años), los salarios tendrán el siguiente incremento anual:

- Año 2016: El IPC general del estado del año 2015, con un límite del 0,5 por 100 (si se sobrepasa el 0,5 por 100, se aplicará 0,5 por 100).
- Año 2017: El IPC general del estado del año 2016, con un límite del 0,5 por 100 (si se sobrepasa el 0,5 por 100, se aplicará 0,5 por 100).
- Año 2018: El IPC general del estado del año 2017, con un límite del 0,5 por 100 (si se sobrepasa el 0,5 por 100, se aplicará 0,5 por 100).



- Año 2019: El IPC general del estado del año 2018, con un límite del 0,75 por 100 (solo y en el caso que finalmente el IPC del año 2018 sobrepase el 1,25 por 100, todo lo que pase de ese 1,25 por 100 se le sumará al 0,75 por 100).
- Año 2020: El IPC general del estado del año 2019, con un límite del 0,75 por 100 (solo y en el caso que finalmente el IPC del año 2019 sobrepase el 1,25 por 100, todo lo que pase de ese 1,25 por 100 se le sumará al 0,75 por 100).
- Año 2021: El IPC general del estado del año 2020, con un límite del 0,75 por 100 (solo y en el caso que finalmente el IPC del año 2020 sobrepase el 1,25 por 100, todo lo que pase de ese 1,25 por 100 se le sumará al 0,75 por 100).

En ningún caso se descontará el IPC en caso de resultar negativo.

6.º Jornada laboral.—La jornada de trabajo se ampliará:

Ampliación de la jornada laboral en dos días sobre el calendario firmado en 2015 (1.760 horas/220 días de trabajo), y para los años 2016, 2017, 2018 2019, 2020 y 2021, 1.776 horas/222 días de trabajo.

7.º Trabajadores en situación de incapacidad temporal.—Los actuales complementos que se perciben de baja IT (incluido los abonos de las pagas extras) se garantizarán en la primera y segunda baja en un año natural, a partir del 1 de enero del 2016. Y a partir de la tercera baja y sucesiva en ese mismo año natural, se percibirán según ley.

8.º Alcance temporal del acuerdo de competitividad.—Desde la firma de este pacto y hasta el 31 de diciembre de 2021.

Desde el 1 de enero de 2016, este pacto se incluirá automáticamente en el texto del XIII convenio colectivo de “Alcalá Industrial, Sociedad Anónima Unipersonal”, y pasará a formar parte de este.

Este acuerdo de competitividad entrará en vigor al día siguiente de la firma entre las partes legitimadas para ello: la dirección de la empresa y el comité de empresa.

9.º Jubilaciones parciales.—Se realizarán jubilaciones parciales con contrato de relevo por la aceptación de estos acuerdos; los relevistas terminarán su contrato el día que el jubilado parcial tenga la edad legal de jubilación. Si la empresa lo considera oportuno, se les hará contrato indefinido pasando de peón (nivel 2.05) a especialista (nivel 2.04).

Como consecuencia inmediata por la firma de este acuerdo de competitividad de la planta de Alcalá de Henares (Madrid), los proyectos de nuestros “cliente shape” se industrializarían en la planta de Alcalá de Henares (Madrid), con las repercusiones que para el mantenimiento del empleo supone y la pervivencia de la planta de Alcalá de Henares (Madrid).

Para evitar la salida anticipada de trabajadores con edad legal de jubilación parcial con contrato de relevo y ocasionar en la empresa una falta de conocimiento, tenemos que establecer un programa de formación para transferir conocimientos; se establece una cláusula por la cual: “... los trabajadores que voluntariamente manifiesten su deseo de incorporarse a las jubilaciones por relevo, y cumplan los requisitos legales para ello, se podrán, una vez acordado con la dirección de la empresa, incorporar al plan en el mes siguiente al mes en que cumplen los años que dan derecho a la jubilación. Para ello deben preavisar oficialmente a la empresa con al menos dos meses de anticipación a la fecha en que tienen derecho a la jubilación. Si se cumple la edad en período de vacaciones oficiales o el mes siguiente hay período de vacaciones oficiales, se podrá posponer hasta un máximo de dos meses, salvo que la empresa decida posponer la fecha hasta un máximo de tres meses por motivos organizativos o de formación del sustituto...”.

Los trabajadores que actualmente han cumplido la edad que da derecho a la jubilación parcial empezarán a recuperar el tiempo desde el mismo momento que lo comuniquen a la dirección de la empresa su deseo de acogerse a la jubilación parcial con contrato de relevo.

Se acumulará el tiempo de recuperación del trabajador jubilado parcial.

10.º Garantías.—La firma de este pacto supone la competitividad necesaria y sostenida en el tiempo para que la dirección de la empresa se comprometa a la participación de la planta de Alcalá de Henares en nuevos proyectos en donde el grupo “Cosmos” está participando y, por tanto, el mantenimiento de los actuales niveles de empleo fijo.

Como consecuencia inmediata por la firma de este acuerdo de competitividad de la planta de Alcalá de Henares (Madrid), los proyectos de nuestros “cliente shape” se industrializarían en la planta de Alcalá de Henares (Madrid), con las repercusiones que para el mantenimiento del empleo supone y la pervivencia de la planta de Alcalá de Henares (Madrid).

En Alcalá de Henares (Madrid), a 8 de mayo de 2015.—La dirección de la empresa (firmado).—El comité de empresa (firmado).

(03/23.578/15)

