

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 16 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, por la que se da publicidad al acuerdo alcanzado por la empresa “D. S. Smith Embalaje Madrid, Sociedad Limitada”, y representantes legales de los trabajadores (PCM-0613/2015).*

Vista el Acta de 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 artículo 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 16 de diciembre de 2015.—El Director General de Trabajo, Ramiro Salamanca Sánchez.

Expediente número: PCM-0613/2015.

En Madrid, a las nueve y treinta horas del viernes día 4 de diciembre de 2015.—Ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, compuesto por:

Vocal: Don Jesús Alarcón Fernández.

Vocal: Don Juan Ramón López García.

Vocal: Don Miguel Ángel Díaz Moyano.

Secretaria: Doña Josefa Díez Arribas.

Ha sido presentada solicitud de conciliación y mediación, registrada en la sede del Instituto con fecha del viernes 27 de noviembre de 2015, para conocer del expediente citado.

De una parte constan como citados y comparecen:

Don Daniel Olmos Francino, en calidad de representante legal.

Doña María Dolores García Fajardo, en calidad de representante legal.

La empresa “D. S. Smith Embalaje Madrid, Sociedad Limitada”, con domicilio en avenida del Sol, número 13, Torrejón de Ardoz.

De otra parte constan como citados y comparecen:

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

Don José Villez Agudo Garvia, en calidad de representante legal de los trabajadores.

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

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

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

Exposición de los hechos que son origen del acuerdo, según escrito introductorio presentado por la empresa “D. S. Smith Embalaje Madrid, Sociedad Limitada”

ABIERTO EL 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 de los trabajadores manifiesta su postura.

Realizado el Acto de Mediación entre las representaciones antes mencionadas se da por finalizado con el resultado de

CON AVENENCIA

En los siguientes términos:

ANTECEDENTES

1. El 30 de junio de 2011 se suscribió el Acuerdo en el Seno del Pacto por el Empleo y la Competitividad de “Lantero Cartón, Sociedad Limitada” (en adelante, el Acuerdo 2011), entre la representación de los trabajadores y la representación de la Empresa ante el Instituto Laboral, al objeto de dar una solución global y homogénea a las situaciones y dificultades que atravesaba la Empresa y que se describían en el “Informe Técnico sobre las medidas que se plantean en el Plan para la Competitividad y el Empleo”, presentado por la Empresa en fecha 23 de mayo de 2011.

2. El Acuerdo 2011 tenía una vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, habiéndose comprometido las Partes a iniciar, antes de la finalización de su ámbito de aplicación, negociaciones sobre las condiciones que se aplicarían a partir de 1 de enero de 2016.

3. La situación productiva y económica que viene arrastrando y sufre en la actualidad la Empresa requiere prorrogar los citados acuerdos, así como adoptar medidas adicionales, para asegurar su competitividad en el mercado:

- Acometer inversiones significativas para situar a la Empresa al máximo nivel tecnológico.
- “DS Smith” tiene como objetivo grandes plantas entre 100 y 120 millones de metros cuadrados de producción.
- Conseguir costes competitivos tanto en la adquisición de materias primas, como respecto a los costes de personal.

4. Las Partes comenzaron en el mes de octubre de 2015 las reuniones para analizar la situación de la Empresa y negociar la renovación del Acuerdo 2011, con las modificaciones necesarias para adaptarlo a las circunstancias del mercado y de la Empresa. Tal y como se desprende de las actas levantadas en las referidas reuniones, las Partes han negociado de buena fe, haciendo propuestas y contrapropuestas con la finalidad de intentar alcanzar un acuerdo sobre el alcance y condiciones de las medidas requeridas por la Empresa.

5. El pasado 13 de noviembre se alcanzó entre la Empresa y los representantes de los trabajadores un preacuerdo (el Preacuerdo) que regulaba los términos y condiciones de las medidas a adoptar en el presente proceso.

6. El Preacuerdo (que modifica y extiende los del año 2011) ha sido aprobado y ratificado por la plantilla de la Empresa en asamblea celebrada el pasado 16 de noviembre de 2015, habiendo comparecido más del 70 por 100 de los empleados de la empresa y con un 91 por 100 de votos a favor entre los presentes.

7. A la luz de la ratificación y validación del Preacuerdo por la plantilla, la Empresa ha iniciado el procedimiento formal de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la plantilla, comunicando esta circunstancia fehacientemente al comité de empresa (en su condición de representantes legales de la plantilla de la Empresa y por tanto legitimados para negociar y acordar estas medidas) en fecha 18 de noviembre de 2015, para formalizar el citado Preacuerdo como acuerdo definitivo.

8. A la luz de todo lo expuesto, las Partes reconociéndose plena capacidad legal para alcanzar los presentes Acuerdos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, al amparo del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, expresan que se ha alcanzado un acuerdo (el Acuerdo) para la renovación y modificación del Acuerdo 2011, que se regirá por las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. Legitimación del proceso

1.1. Las Partes se reconocen plenamente legitimadas para acometer el proceso de negociación de las medidas de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, como representantes de los trabajadores y empresa.

1.2. Las Partes reconocen la existencia de los motivos indicados por la Empresa, dando por plenamente válidas y legítimas las reuniones mantenidas desde el mes de octubre de 2015, en las que lleva analizándose la situación de la Empresa así como la necesidad

de acordar medidas que ayuden a mejorar la misma, como período de consultas, a los efectos de la presente medida de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

1.3. A la vista del proceso de negociación previo mantenido y su resultado en el Preacuerdo alcanzado, las Partes acuerdan dar por iniciado y finalizado en acto único el proceso de consultas sobre la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo y extensión del Acuerdo 2011, dando por tanto a la presente acta carácter de “Acta final de período de consultas con acuerdo”.

Segunda. *Ámbito y vigencia*

2.1. El ámbito del presente Acuerdo se proyecta sobre toda la Empresa, a excepción de las personas que se encuentren en situación de jubilación parcial y las personas pertenecientes al equipo corporativo de “DS Smith”.

2.2. La vigencia temporal del Acuerdo será cuatro años, desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019. El 1 de enero de 2020 la estructura salarial, el sistema de remuneración y resto de conceptos que se modifican en este Acuerdo volverán a la situación anterior al Acuerdo 2011. En todo caso, ambas partes se comprometen a iniciar en el mes de septiembre de 2019 reuniones para negociar las condiciones que se aplicarán a partir de 1 de enero de 2020.

Tercera. *Objetivos y criterios del Acuerdo*

3.1. 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.

3.2. 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.

3.3. El objetivo final del Acuerdo, conforme se recogía en el Acuerdo 2011, es alcanzar las mejoras del Plan por la competitividad y el empleo en la Empresa 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 Empresa.

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

- a) Causalidad: Las medidas de este Acuerdo se aplican en tanto que las causas que motivaron la suscripción del Acuerdo 2011, conforme se detallaban en el “Informe Técnico sobre las medidas que se plantean en el “pacto para la competitividad y el empleo” que presentó la sociedad y en el “Plan para la Competitividad y el Empleo (2011-2013)”, siguen concurriendo en la actualidad, siendo necesario extenderse la aplicación de las medidas del Acuerdo 2011 hasta diciembre de 2019, con las modificaciones acordadas.
- b) 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.
- c) 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.

Cuarta. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo*

4.1. Las Partes acuerdan implementar las siguientes modificaciones en las condiciones:

- a) Sistema de remuneración: Con efectos del día 1 de enero de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2019, ambos inclusive, se mantendrá el sistema de remuneración

convenido en el Acuerdo 2011, de manera que el sistema de remuneración existente con anterioridad a 1 de julio de 2011 en la Empresa seguirá sin aplicarse, y siendo de aplicación 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 continuará teniendo la siguiente estructura (y se abona como un concepto más de la nómina del mes natural):
 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 se incrementarán su precio en un 5 por 100 sobre el precio de la hora extraordinaria del sábado mañana.
- vii. Revisiones salariales, a partir de 1 de enero de 2016 y durante la vigencia del Acuerdo, se aplicará a la plantilla las subidas del Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas en los conceptos de convenio: salario base, antigüedad y complemento lineal. Las Partes acuerdan que no se aplicará la compensación y absorción a estos conceptos con independencia de los resultados de la Empresa.
- viii. Otras revisiones salariales: asimismo, se aplicarán las siguientes subidas del salario bruto anual (SBA) a la plantilla:

Año 2016	Subida de un 0,5% del SBA, aplicado sobre el SBA a 31/12/2015
Año 2017	Subida de un 0,25% del SBA, aplicado sobre SBA a 31/12/2016
Año 2018	Subida de un 0,25% del SBA, aplicado sobre SBA a 31/12/2017

Se entiende por SBA anual el formado por todos los conceptos fijos que son: salario base, complemento lineal convenio, antigüedad, plus de nocturnidad, plus de rotación de turnos, complemento personal, complemento personal paga y abono de transporte. No se incluyen los conceptos variables como son, entre otros, horas extraordinarias, complemento de nocturnidad y otros incentivos y comisiones.

Estas subidas se aplicarán íntegramente en el complemento personal sin aplicar la compensación y absorción a estos conceptos con independencia de los resultados de la Empresa.

En este sentido:

- 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.
- 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.

ix. Se devengarán y abonarán como hasta ahora (no sufrirán modificación alguna) los siguientes conceptos retributivos:

1. Complemento Personal en las pagas ordinarias. Excepto lo que aplica el punto 4.1.a) apartado viii.
2. Premio de asistencia.
3. Plus nocturnidad.
4. Comisiones.
5. Plus rotación turnos.
6. Abono transporte.
7. 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 2016 a 2019.
- ii. Absentismo: se establece el siguiente sistema de cálculo para el complemento de IT en caso de enfermedad común y accidente:
 1. Este sistema será de aplicación únicamente a los trabajadores que estén en situación de alta en la Empresa, a la firma de este acuerdo.
 2. 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.
 3. 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.
 4. 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.
 5. Se entiende por absentismo corregido individual el absentismo global del trabajador excluyendo maternidad, horas sindicales, permisos retribuidos y accidentes laborales con baja.
 6. Período de cómputo: El período de cómputo será el correspondiente al año anterior.
 7. No se computa como situación de absentismo los casos de enfermedad grave o cáncer.
 8. 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 Preven-

- ción de Riesgos Laborales, mejorar la organización, mejorar la motivación y el resto de aspectos 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” [conforme se define en el punto c) del Acuerdo] será de aplicación para todos los trabajadores de alta en la Empresa a fecha de suscripción del Acuerdo.
 - iv. Los trabajadores contratados durante el vigente Acuerdo se regirán 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 que había vigente a 30 de mayo de 2011.
- c) Paga de objetivos: Se modifica la “paga de objetivos” acordada en el Acuerdo 2011 en los siguientes términos:
- La “paga de objetivos” supondrá un máximo del 8 por 100 del salario bruto anual. Se entiende por salario bruto anual el formado por todos los conceptos fijos que son salario base, complemento lineal convenio, antigüedad, plus de nocturnidad, plus de rotación de turnos, complemento personal, complemento personal paga y abono transporte. No se incluyen los conceptos variables como son horas extras, complemento de nocturnidad y otros incentivos y comisiones.
 - La “paga de objetivos” será efectiva a partir de un resultado operativo (resultado de explotación en cuentas auditadas) superior al 3 por 100 respecto a las ventas (incluida la paga de objetivos) y se cobrará el 100 por 100 de dicha paga con el 10 por 100 de resultado operativo respecto a las ventas. Entre ambos extremos (3 por 100 y 10 por 100 de resultado operativo sobre las ventas) se computará el por 100 cobro de la paga de objetivos de forma proporcional. Establecido según la siguiente tabla:

% Resultado operativo respecto a las ventas	% Cobro de la paga de objetivos
3%	0,0%
4%	14,3%
5%	28,6%
6%	42,9%
7%	57,1%
8%	71,4%
9%	85,7%
10%	100,0%

Esta paga se hará efectiva en el mes siguiente en que se reciba el informe de auditoría del ejercicio anterior.

Quinta. *Procedimiento*

5.1. Las Partes se comprometen a colaborar en el correcto cumplimiento de los requisitos exigidos legalmente para el procedimiento legal de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo. En este sentido, se comprometen a formalizar el presente Acuerdo ante el Instituto Laboral de Madrid como “Acuerdo de fin de período de consultas de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo”.

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:

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

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 de 2019, siendo sustituida en sus funciones por la representación unitaria existente en la Empresa.

El Acuerdo adoptado por las partes aquí presentes tiene la misma eficacia que lo estipulado en Convenio Colectivo.

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 Reguladora de la Jurisdicción Social.

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 veinte horas del día de hoy.—La secretaria suplente (firmado).

(03/37.759/15)

