

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo y Mujer

- 41** *RESOLUCIÓN de 17 de diciembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se da publicidad al acuerdo alcanzado por la empresa “Lantero Cartón, Sociedad Anónima”, y representantes legales de los trabajadores (PCM-588/2009).*

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 artículo 2.f) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios 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 17 de diciembre de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

Expediente número: PCM-0588/2009.

En Madrid, a las nueve cuarenta y cinco horas del miércoles 25 de noviembre de 2009.—Ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, compuesto por:

Presidente: Don Jesús Manjón Montero.

Vocal: Don Jesús Alarcón Fernández.

Vocal: Don Santiago Domínguez Narvaiza.

Vocal: Doña Amparo López Castro.

Secretario: Don Antonio Chico Fernández.

Ha sido presentada solicitud de conciliación y mediación, registrada en la sede del Instituto con fecha lunes 16 de noviembre de 2009, para conocer del expediente citado.

De una parte constan como citados y comparecen:

Don Antonio Martínez Peñaranda, en calidad de Director-Gerente.

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

De otra parte constan como citados y comparecen:

Don Ángel Luis Manobel Galiana, en calidad de representante legal de los trabajadores.

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

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

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

Don Manuel Ángel Fernández Balanza, en calidad de asesor CC OO.

Exposición de los hechos que son origen del conflicto, según escrito introductorio presentado por ambas partes

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 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:

1. Según acuerdo que se adjunta.

El acuerdo adoptado por las partes aquí presentes tiene la misma eficacia que lo estipulado en el 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 veinte horas del día de hoy.—El secretario suplente (firmado).

Acta de acuerdos económicos

El acuerdo de condiciones económicas para el período 2009-2011 en “Lantero Cartón, Sociedad Anónima”, se concreta en los siguientes aspectos:

1. *Vigencia y duración*

La duración del presente acuerdo será por tres años. El presente acuerdo entra en vigor en el día de la fecha, con efectos del 1 de enero de 2009, salvo los aspectos que expresamente se indique, que entran en vigor en la fecha del presente acuerdo. Las condiciones de este acuerdo tienen carácter consolidable, por lo que permanecerán en vigor hasta acuerdo de las partes en contrario.

A partir de 1 de noviembre de 2009, al personal que se incorpore a la empresa se les remunerará por los conceptos salariales e importes establecidos en el convenio estatal de Artes Gráficas y Manipulados de Cartón, así como los pluses y premios que estén establecidos en la empresa con carácter general.

2. *Subida salarial*

Los incrementos salariales para cada año de vigencia de estos acuerdos serán los establecidos en el convenio estatal de Artes Gráficas y Manipulados de Cartón que esté vigente en cada año. Será aplicado a todos los conceptos salariales, es decir, sobre salario base, lineal convenio, antigüedad, plus de convenio, complemento ex categoría si existiese, complemento personal, aumento de pagas, pagas extraordinarias y paga de septiembre.

Los premios y pluses tendrán los incrementos que específicamente se establezcan.

3. *Prima de producción*

Se acuerda sustituir el actual sistema de prima de producción, consistente en una cuantía variable en función de unos objetivos de producción establecidos, por un complemento fijo mensual, que percibirán, ad personam, aquellos empleados que hubieran venido percibiendo este concepto salarial. Los importes serán los siguientes:

- Oficial cualificado (oficial primera): 15 pagas de $457,31 - 138,77 = 318,54$ euros.
- Oficial especialista (oficial segunda): 15 pagas de $433,52 - 130,62 = 302,90$ euros.
- Of. manip. ofi. pr. (oficial tercera): 15 pagas de $407,77 - 123,12 = 284,65$ euros.
- Of. manip. ofi. aux. (auxiliar): 15 pagas de $385,24 - 115,51 = 269,73$ euros.
- Almacenero: 15 pagas de $443,32 - 133,98 = 309,34$ euros.

Las cantidades se dividen entre 15 pagas para pasarlo al complemento personal y se le resta lo que ya está pasado al mismo.

En caso de ascensos y reconocimiento de un nivel superior, las cuantías que se percibirán serán las del nuevo nivel. Este complemento no lo devengará, en lo sucesivo, el personal de producción contratado por empresa con posterioridad al 1 de noviembre de 2009.

A los trabajadores que no cobran prima, excluidos los vendedores y en el primer año el personal actual de diseño, se les abonará la cantidad de 40 euros en mensualidades y pagas extras, que se añadirá al complemento personal.

Estos complementos no tendrán carácter absorbible ni compensable.

4. Premios de puntualidad, de asistencia y de menor absentismo

Se sustituyen estos premios por un nuevo premio de cómputo diario que se denominará Premio de Asistencia, cuyo importe será de 4 euros por día efectivo de asistencia al trabajo, y en vacaciones y días de libre disposición, dejando de percibirse el importe correspondiente al mes en caso de que en el mes anterior (del 1 al 30), se hayan producido:

- a) Tres faltas de puntualidad de una duración superior a cinco minutos, excepto cuando sean debidas a causas achacables a la empresa.
- b) Tres faltas de asistencia, aun por motivo justificado, en el período mensual.

No se considera falta de asistencia las ausencias justificadas por consulta de médicos del Sistema Público de Salud en caso de no tener una duración de cuatro horas o menos y realizar una jornada de cuatro horas o más, ni las ausencias por permisos retribuidos establecidos en el artículo 8.5 del Convenio Nacional de Artes Gráficas, en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 1/1995 o en otra disposición legal. Tampoco se considerarán faltas de asistencia a efectos del devengo del premio, los días de vacaciones o de libre disposición.

Su importe se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que los sueldos, según se establece en la cláusula 2.

5. Percepciones por nocturnidad

Las percepciones del personal en turno de noche serán:

- Complemento de nocturnidad, importes y condiciones de devengo según convenio.
- Plus de nocturnidad, en tres casos:
 - Para el personal en turno fijo: 196,52 euros mensuales, abonable en doce mensualidades.
 - Para el personal actual que rota en los tres turnos: 142,48 euros mensuales, abonable en doce mensualidades.
 - Para el personal no adscrito al turno de noche, si tuviese que prestar sus servicios de forma excepcional y voluntaria en el turno nocturno, percibirá, además del complemento de nocturnidad, una retribución adicional de 11 euros por noche trabajada.

Este plus, en los dos primeros casos, se abonará en vacaciones, días de libre disposición y en bajas laborales por enfermedad o accidente de duración inferior a tres meses.

Para el personal de nueva contratación devengará el complemento de nocturnidad, pero no devengando el plus indicado.

6. Premio de fidelidad (veinticinco años) y de jubilación

Se abonará una cuantía equivalente a tres mensualidades en los casos:

- Cuando se cumplan los veinticinco años de prestación efectiva en la empresa, no considerándose como tales los casos de jubilación parcial. Este premio de fidelidad se abonará el mes siguiente al de su cumplimiento.
- Cuando el trabajador cese para acogerse a la jubilación anticipada, parcial u obligatoria. Este premio se abonará en el momento de acogerse a la jubilación, sea cual sea su modalidad.

7. Vacaciones

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal es de veintidós días laborales. Se concederán en los meses de julio, agosto y septiembre. Deberán programarse y publicarse dos meses antes del inicio del período normal de disfrute de vacaciones. Las vacaciones se disfrutarán procurando atender las situaciones personales de cada trabajador, para favorecer la conciliación familiar.

En caso de disfrute de vacaciones en ciertos períodos del año, con una duración mínima de cinco días laborales, se establece un premio, con los siguientes importes:

- De 15 de junio al 15 de septiembre, y de 15 a 31 de diciembre, no habrá premio por disfrute de vacaciones en este período.
- En el resto del año, en caso de cinco días laborales sucesivos, al menos, se percibirá un premio de 25 euros por día de vacaciones.

Si al finalizar estos acuerdos no se obtiene una mejora con respecto a la situación anterior, este premio se revisará o volverá a la situación del mismo anterior a este acuerdo.

8. *Paga de septiembre*

Los importes de la paga de septiembre que se han percibido en el año 2009 se actualizarán para años sucesivos en el mismo porcentaje de aumento de las tablas salariales. El importe de esta paga será de 140 euros para el personal de nueva contratación a partir de la fecha, se actualizará este importe para años sucesivos, en el mismo porcentaje de aumento de las tablas salariales.

9. *Horas extraordinarias*

Los importes de la horas extras en jornada laborable, y en sábado o festivo, en cada nivel salarial, se indican en una tabla específica, que forma parte de estos acuerdos como documento Anexo número I.

Su importe se actualizará anualmente en el mismo porcentaje que los sueldos, según se establece en el punto 2.

Las horas extras son de voluntaria realización, a propuesta de la empresa. Podrán ser retribuidas en nómina por los importes indicados o podrán ser remuneradas con un descanso sustitutorio, siempre que previamente a su realización así se establezca por el trabajador y se acuerde con la empresa, que podrá disfrutar acumulándose a vacaciones con un recargo del 50 por 100 adicional al tiempo trabajado.

El número de horas abonadas será el número de las efectivamente realizadas. El reparto de las horas extras tenderá a ser igualitario equitativo entre todos los trabajadores de la plantilla que voluntariamente hagan horas extras.

10. *Trabajos de nivel salarial superior*

Cuando un trabajador que realice trabajos que correspondan a un nivel salarial superior durante más de la mitad de la jornada habitual, la empresa le abonará la diferencia salarial entre los dos niveles por día efectivo de trabajo.

Esta diferencia salarial entre las retribuciones que percibe y las que correspondan al nivel superior se ha calculado partiendo de la retribución mensual, elevada al año, entre los días de jornada anual. Por tanto, se incluye la parte proporcional correspondiente a los días de descanso (sábado y domingo) y vacaciones. Los importes de esta diferencia se establecen en la tabla específica, que forma parte de estos acuerdos, como documento Anexo número II.

En años sucesivos, su importe se actualizará en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

11. *Retribución por bajas de enfermedad común o profesional*

En las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común o profesional y por accidente común o profesional, la empresa complementará desde el primer día hasta el 100 por 100 del salario del mes anterior.

12. *Premio por ahorro de recorte*

Se establece un premio colectivo por ahorro de recorte mensual. Se adjunta como documento Anexo número III.

13. *Póliza de seguro de vida y accidente*

Se mantiene el capital a percibir para el personal fijo de la empresa, con los siguientes criterios:

- Muerte o invalidez: 12.000 euros.
- Muerte por accidente: 30.000 euros.

Se mantiene la gratificación especial por fallecimiento de un trabajador en activo, consistente al equivalente a tres mensualidades, que se abonará a los herederos legales del trabajador fallecido. Este importe, que abonará la compañía de seguros, podrá ser adelantado por la empresa en caso de solicitud expresa de los familiares.

14. *Jubilación anticipada*

Los trabajadores que voluntariamente decidan su cese en la empresa para acceder a la jubilación, antes de cumplir los sesenta y cinco años, se les abonarán las siguientes cantidades:

- Sesenta años: 7.500 euros.
- Sesenta y un años: 6.200 euros.
- Sesenta y dos años: 4.800 euros.
- Sesenta y tres años: 3.500 euros.
- Sesenta y cuatro años: 2.500 euros.

En los casos de jubilación recogidos en este punto, también es de aplicación el premio recogido en el punto 6 de estos acuerdos.

CONCLUSIONES FINALES

La representación de los trabajadores y la dirección de la empresa llegan al presente acuerdo firmando al pie del mismo que vincula a la empresa y a los trabajadores, y se respetarán todas las mejoras y acuerdos establecidos con anterioridad, así como todas las situaciones personales y colectivas que excedan del convenio estatal de Artes Gráficas y acuerdos de empresa, salvo los que se modifican y constan en este acuerdo.

La firma de este acuerdo supone la normalización de las relaciones y el compromiso de estabilidad social aceptando las vías de diálogo en el seno de la empresa, y evitando denuncias ante organismos públicos antes de ser tratados los temas internamente.

Y, en prueba de conformidad, firman este acuerdo, el 1 de noviembre de 2009.—Por la empresa (firmado).—Por la representación de los trabajadores (firmado).

ANEXO I

VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS

Nivel Salarial	TIPO HORA	Sin Antig.	1 Trien. 3%	2 Trien. 6%	1 Quinq. 9%	2 Quinq. 12%	3 Quinq. 15%	4 Quinq. 18%	5 Quinq. 21%	6 Quinq. 24%	7 Quinq. 27%
18	H.N.	14,95	15,22	15,48	15,75	16,02	16,28	16,55	16,82	17,09	17,35
	H.F.	17,19	17,50	17,81	18,11	18,42	18,73	19,03	19,34	19,65	19,96
17	H.N.	16,27	16,58	16,88	17,19	17,50	17,80	18,11	18,42	18,72	19,03
	H.F.	18,71	19,06	19,41	19,77	20,12	20,47	20,83	21,18	21,53	21,88
15	H.N.	17,44	17,78	18,12	18,46	18,80	19,14	19,48	19,82	20,16	20,50
	H.F.	20,05	20,44	20,84	21,23	21,62	22,01	22,40	22,79	23,18	23,58
13	H.N.	17,94	18,30	18,65	19,01	19,36	19,72	20,07	20,43	20,78	21,14
	H.F.	20,64	21,04	21,45	21,86	22,27	22,68	23,08	23,49	23,90	24,31
12	H.N.	19,25	19,65	20,04	20,44	20,84	21,23	21,63	22,03	22,42	22,82
	H.F.	22,14	22,59	23,05	23,51	23,96	24,42	24,87	25,33	25,79	26,24
10	H.N.	19,85	20,27	20,69	21,11	21,52	21,94	22,36	22,78	23,19	23,61
	H.F.	22,83	23,31	23,79	24,27	24,75	25,23	25,71	26,19	26,67	27,15
9	H.N.	16,88	17,32	17,76	18,20	18,64	19,07	19,51	19,95	20,38	20,83
	H.F.	19,41	19,92	20,42	20,93	21,43	21,93	22,44	22,94	23,44	23,95
16	H.N.	13,08	13,08	13,08	13,08	13,08	13,08	13,08	13,08	13,08	13,08
	H.F.	15,04	15,04	15,04	15,04	15,04	15,04	15,04	15,04	15,04	15,04
11	H.N.	15,67	15,67	15,67	15,67	15,67	15,67	15,67	15,67	15,67	15,67
	H.F.	18,03	18,03	18,03	18,03	18,03	18,03	18,03	18,03	18,03	18,03
6	H.N.	18,69	18,69	18,69	18,69	18,69	18,69	18,69	18,69	18,69	18,69
	H.F.	21,49	21,49	21,49	21,49	21,49	21,49	21,49	21,49	21,49	21,49

ANEXO II

TABLA DE DIFERENCIAS DE CATEGORÍA PARA CAMBIOS DE PUESTO

(1)		(2)	<u>Valor Día</u> <u>Cambio Puesto</u> (€/día)
Nivel 18	a	Nivel 12	17,99
Nivel 18	a	Nivel 15	10,44
Nivel 18	a	Nivel 17	5,56
Nivel 18	a	Nivel 13	12,57
Nivel 17	a	Nivel 12	12,42
Nivel 17	a	Nivel 15	4,88
Nivel 17	a	Nivel 13	7,00
Nivel 15	a	Nivel 12	7,54
Nivel 15	a	Nivel 13	2,12
Nivel 13	a	Nivel 12	5,42
Nivel 12	a	Nivel 10	2,39
Nivel 12	a	Encargado	13,70
Nivel 10	a	Encargado	11,32

ANEXO III

PREMIO DE RECORTE

En primer lugar se expone el cálculo del recorte gestionable:

Recorte vendido: Es el porcentaje sobre el papel consumido en onduladota del pape-lote vendido a las papeleras, incluido lo que se vende a Dolaf.

Trim de ondulatora: Es el porcentaje sobre el papel consumido del sobrante de la plancha de cartón cuando se troquela una plancha.

Nota: La media de recorte que lleva cada palé de cartón no puede exceder los 3 kg. Si excediera, todos los datos de este Anexo tendrían que ser cambiados en su justa medida.

Recorte gestionable = Recorte vendido – Trim ondulatora – Recorte troqueladora

Primero

Se establece como valor inicial para el recorte gestionable el 3,5 por 100. Todo lo que se baje de dicha cantidad se entenderá positivo.

Segundo

Durante el primer año de funcionamiento de dicho premio, todo lo que se baje de dicha cantidad se pagará el 50 por 100 del ahorro. Para el cálculo del 50 por 100, se establece un consumo anual de 25.000 t, con un precio medio del papel de 450 euros/t.

Tercero

El pago se realizará teniendo en cuenta un trimestre cumplido a partir de la puesta en marcha de dicho premio.

Cuarto

Al finalizar el año, se establecerá un nuevo valor cero y se aumentará el porcentaje a favor de los trabajadores para cobrar el premio.

Quinto

Si el recorte gestionable aumentara del 3,5 por 100 durante dos trimestres consecutivos, se podrá cancelar el acuerdo.

(03/73/10)