

**ACTA DE PREACUERDO DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PASTAS,
PAPEL Y CARTÓN**

ASISTENTES

Por ASPAPEL

D. Jon García
D^a. Inés Chacón


Por Representantes de los Trabajadores

D. José Carlos Ruiz. FITAG-UGT
D. Miguel Molina. FITAG-UGT
D. José Luis Rodríguez. FSC-CCOO
D. Francesc Ascaso. FSC-CCOO

En Madrid, siendo las 14,00 horas del día 14 de Mayo del 2013, reunidos en la sede de ASPAPEL, Avda. Baviera, 15- bajo, reunidos los Sres/as al margen señalados, en representación de la patronal ASPAPEL y de las Centrales Sindicales Mayoritarias y Representativas a nivel estatal, UGT y CC.OO, y,

ACUERDAN:

El siguiente Preacuerdo del Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón, que se integrará en su texto articulado y, posteriormente, será ratificado por el Plenario de la Comisión Negociadora del mismo, previo a su registro, publicación y archivo:



1º.- Ambito de aplicación:

Vigencia: 2 años (1/1/13-31/12/14)

Ultraactividad: Transcurridos 24 meses desde el fin de la vigencia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, aquél perderá vigencia.



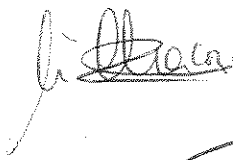
2º.- Revisiones Salariales:

2.1 - Revisiones:

-Año 2013: no se producirá ningún incremento salarial con respecto a las condiciones salariales del año 2012.

- Año 2014: incrementos sobre la RTTB:

- 0,4 % si el incremento del PIB en 2013 es inferior al 1%.
- 0,8 % si el incremento del PIB en 2013 es superior al 1% e inferior al 2%.
- 1,3 % si el incremento del PIB en 2013 alcanza o supera el 2%.

2.2- Cláusula de revisión salarial año 2014:

De acuerdo al II AENC, cláusula de actualización aplicable al final del ejercicio concretada en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%).

Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la Zona Euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso.

Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10% al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomará como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos casos los carburantes y combustibles.

Esta cláusula de revisión se concretará, en caso de aplicación, en la consolidación y actualización del porcentaje sobre la RTTB, con fecha 1 de enero de 2015, sin que este porcentaje sea de aplicación retroactiva a 1 de enero de 2014.

3º.- Flexibilidad

Conforme a lo previsto en el art. 34.2 del ET, con carácter previo a la aplicación de la distribución irregular de la jornada, establecida en el calendario laboral, la empresa convocará con una antelación mínima de tres días a la representación legal de los trabajadores del centro de trabajo objeto de esta medida, y donde no exista la misma directamente a los trabajadores implicados, al inicio de una ronda de reuniones con el objetivo de concretar las personas, colectivos, porcentajes y condiciones de dicha distribución irregular. Esta distribución podrá alterar la jornada máxima semanal, mensual y/o los horarios diarios, respetando el período mínimo de descanso legalmente establecido, así como las vacaciones individuales.

Si transcurridos cinco días desde el inicio del proceso anterior no se ha alcanzado un acuerdo entre las partes sobre la totalidad de las materias antes expuestas, se estará, respetando las condiciones de distribución irregular de la jornada del párrafo anterior, a lo establecido en el art. 34.2 del ET. Cuando la devolución o compensación de las jornadas no pudiera producirse dentro del año natural, será necesario el acuerdo con la representación legal de los trabajadores y donde no exista la misma directamente con los trabajadores implicados.

En todo caso, se respetarán los acuerdos vigentes sobre flexibilidad y/o distribución irregular de la jornada que existan en las empresas a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

4º.- Inaplicación del Convenio Colectivo Estatal

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la



empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En los supuestos de no existir representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

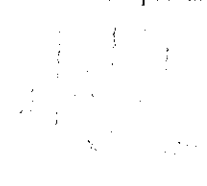
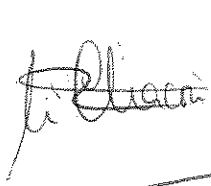
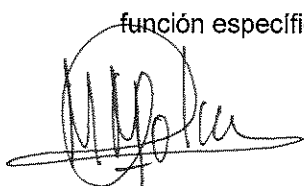
Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en el V ASAC o en los procedimientos autonómicos correspondientes, incluido el arbitraje voluntario. El acuerdo que pudiera alcanzarse deberá ser igualmente comunicado a la comisión paritaria del convenio.

5º.- Estructura de negociación colectiva

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se comprometen a efectuar un seguimiento de las condiciones establecidas en cuantos convenios de empresa o en los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, puedan suscribirse en el ámbito funcional del mismo, en orden a que las condiciones de trabajo y el marco de las relaciones laborales en el sector contribuyan al normal funcionamiento del mercado y a la estabilidad del empleo.

El presente convenio ha sido negociado al amparo de lo establecido en el artículo 83.2 del Estatuto del Trabajador y articula la negociación colectiva dentro de su ámbito de aplicación conforme a los siguientes niveles convencionales, cada uno de los cuales viene a cumplir una función específica:



a) El Convenio Colectivo sectorial de ámbito estatal será de obligada y preceptiva aplicación, para todas aquellas empresas o centros de trabajo, que se encuentren dentro de ámbito funcional del presente convenio y que no tuvieran reguladas sus condiciones laborales por ninguno de los supuestos reflejados en los apartados b), c) y d) del presente artículo.

b) Los pactos de empresa que pudieran establecerse en el ámbito de cada una de ellas, ya sea tanto en relación a aspectos mandados por el Convenio Colectivo como sobre aquellas otras materias que son propias de la empresa o centro de trabajo.

c) Los Convenios Colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominalmente identificadas, cuando la mayoría de trabajadores afectados presten sus servicios por cuenta de empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo Sectorial de ámbito estatal, estas regularán las materias que sean propias de la empresa o centro de trabajo.

d) Los Convenios Colectivos de empresa o centro vigentes y registrados como tales ante la autoridad laboral, son autónomos en sí mismos, salvo que, por acuerdo entre las partes pacten la supletoriedad de este convenio o la remisión en determinadas materias a lo previsto en él en cuyo caso estarán a lo que sobre ese particular se acuerde en el convenio colectivo.

En el supuesto de que, en el ámbito de una empresa afectada por este Convenio Colectivo cualquiera de las partes con legitimación en ese ámbito, expresase su voluntad de iniciar los trámites para establecer un convenio de empresa, se seguirá el siguiente procedimiento, sin perjuicio delo establecido en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

- a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Mixta del Convenio Colectivo.
- b) Para el comienzo de la negociación ambas partes (empresa y representación de los trabajadores) deberán acordar su conformidad con el inicio de la misma o, en su caso, motivar su negativa.
- c) La apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho sólo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa.
- d) Una vez alcanzado acuerdo se comunicará el resultado, a efectos informativos, a la Comisión Mixta.

6º.- Grupos Profesionales

Trabajar durante la vigencia del convenio de acuerdo a la metodología establecida en la Comisión Técnica Paritaria, con el compromiso de las partes de presentar, con antelación al 31 de octubre de 2014, una propuesta de nueva clasificación profesional.

Para ello, se analizarán las buenas prácticas resultantes de los acuerdos que para la fijación de Grupos Profesionales se negocien o existan en las diferentes empresas del sector.

Y en prueba de conformidad se firma por los presentes en el lugar y hora indicados en el encabezamiento

