

Roj: SAN 551/2014
Id Cendoj: 28079240012014100036
Órgano: Audiencia Nacional. Sala de lo Social
Sede: Madrid
Sección: 1
Nº de Recurso: 297/2013
Nº de Resolución: 34/2014
Procedimiento: SOCIAL
Ponente: RICARDO BODAS MARTIN
Tipo de Resolución: Sentencia

SENTENCIA

Madrid, a veinte de febrero de dos mil catorce.

La **Sala de lo Social** de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento nº 297/13 seguido por demanda de FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (FSC - CCOO) (letrado D. David Chaves), FEDERACIÓN DE INDUSTRIA Y DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FITAG-UGT)(letrado Enrique Aguado Pastor) contra TORRASPAPEL, S.A. (letrado D. Adriano Gómez), ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN (no comparece), SINDICATO INDEPENDIENTE MOTRILEÑO DE PAPELEROS (letrado D. Antonio Folgoso Olmo), REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES TORRASPAPEL-CENTRO SANT JOAN LES FONTS (no comparece), REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES-CENTRO SARRIA DE TER (no comparece), REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES TORRASPAPEL-MOTRIL (letrado D. Antonio Folgoso), REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES TORRASPAPEL-ALMAZÁN (no comparece), REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES TORRASPAPEL (FACTORIA LA MONTAÑANESA)(letrado D. Javier Ventura)sobre conflicto colectivo. Ha sido Ponente el Ilmo. Sr. D. **RICARDO BODAS MARTIN**.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.- Según consta en autos, el día 05-07-2013 se presentó demanda por FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (FSC - CCOO), FEDERACIÓN DE INDUSTRIA Y DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FITAG-UGT) contra TORRASPAPEL, S.A., ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN, SINDICATO INDEPENDIENTE MOTRILEÑO DE PAPELEROS, REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES TORRASPAPEL-CENTRO SANT JOAN LES FONTS, REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES-CENTRO SARRIA DE TER, REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES TORRASPAPEL-MOTRIL, REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES TORRASPAPEL-ALMAZÁN, REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES TORRASPAPEL (FACTORIA LA MONTAÑANESA) sobre CONFLICTO COLECTIVO.

Segundo.- La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 18-02-2014 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí es de prueba.

Tercero.- Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

Cuarto . - Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , por la que se aprobó la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse, que las partes debatieron sobre los extremos siguientes: La FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA DE COMISIONES OBRERAS (CCOO desde aquí) ratificó su demanda de conflicto colectivo, mediante la cual pretende dictemos sentencia en la que anulemos las medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo, impuestas por la empresa demandada, en los diferentes centros de trabajo y subsidiariamente las declaremos injustificadas. Fundamentó su pretensión principal en que la empresa, pese los reproches de los representantes de los trabajadores, algunos de los cuales fueron compartidos por la Inspección de Trabajo, negoció por centros una modificación sustancial, que afectó a todos sus centros de trabajo y supuso la supresión de todos los derechos, acordados o reconocidos colectivamente por la empresa, que estuvieran por encima de convenio, cuando debió negociar conjuntamente dichas medidas. Admitió, no obstante, que hubo acuerdo en los centros de trabajo de Almazán; Motril; Sant Joan les Fonts; Sarriá del Ter y Zaragoza, mientras que no lo hubo en los centros de Getafe y Barcelona (oficinas centrales) y Sils (Girona). Destacó, que se entregó la misma documentación a la RLT de los diversos centros de trabajo y se apoyó la medida en causas económicas, basadas esencialmente en los 78 MM euros de pérdidas de TORRASPAPEL y en los 68 MM euros de pérdidas de LECTA, SA, que es la empresa dominante del grupo y organizativas, apoyadas fundamentalmente en el sobre coste de la plantilla frente a las empresas de la competencia, así como en la reordenación de medios personales, procurándose disminuir en 2, 2 MM euros los costes. Denunció, que no concurrían las causas alegadas por la empresa, así como la generación de situaciones desiguales en los diversos centros de trabajo. FITAG-UGT (UGT desde ahora) ratificó la demanda y alegó, además, que las medidas impugnadas, que afecten a la reducción de retribuciones, debieron tramitarse por el procedimiento del art. 82.3 ET , por cuanto comportan la inaplicación del art. 11 del convenio colectivo aplicable. SIMPA y el delegado de los trabajadores del centro de MOTRIL se adhirieron a la demanda. TORRASPAPEL, SA se opuso a la demanda y excepcionó falta de competencia objetiva de la Sala por razón de la materia, porque el objetivo de la medida era la supresión de los pactos, acuerdos, usos o prácticas de empresa de cada centro de trabajo, que superaran los derechos del convenio, de manera que no se trataba de una única modificación sustancial, sino de siete modificaciones sustanciales. Excepcionó, así mismo, falta de acción en lo que afecta a los centros de Almazán, Motril y Zaragoza, por cuanto sus períodos de consultas concluyeron sin acuerdo, notificándose la medida a las RLT respectivas, por lo que agotaron el procedimiento del art. 41 ET . - Posteriormente, se alcanzaron acuerdos con las RLT respectivas, apoyadas por votaciones asamblearias, que ya no traen causa en el art. 41 ET , sino en el ejercicio de la autonomía colectiva de las partes. Denunció, por otra parte, que los representantes de CCOO y UGT en los centros donde se alcanzaron acuerdos, los suscribieron pacíficamente, acreditando, con su conducta, que actúan contra sus propios actos. Destacó, por otro lado, que CCOO ha impugnado la medida ante el TSJ de Cataluña y SIMPA ante el Juzgado de lo Social de Motril. Señaló, que se entregó la documentación pertinente para que los períodos de consultas alcanzasen sus fines y se negoció de buena fe, tanta que se alcanzaron acuerdos en cinco centros de trabajo sobre siete. - El 16-05 y el 17-05-2013 se entregó más documentación y se informó sobre la masa salarial de los niveles 11 y 12. Admitió que se convocó huelga, pero negó que no se hubiera notificado la ejecución de la medida a la RLT de cada uno de los centros. Alegó que UGT varió sustancialmente la demanda, donde jamás se mencionó la inaplicación del art. 11 del convenio aplicable. Defendió la concurrencia de causas y subrayó que el ahorro global, causado por la aplicación de las medidas, ascendería a 2,2 MM euros. El COMITÉ DE EMPRESA DE ZARAGOZA se opuso a la demanda, por cuanto nunca quiso negociar globalmente, como no podría ser de otro modo, puesto que se trataba de suprimir o modificar condiciones superiores al convenio existentes en cada centro de trabajo. Excepcionó, así mismo, falta de acción, por cuanto la empresa dejó sin efecto la medida en el centro de Zaragoza como consecuencia del acuerdo alcanzado el 1-10-2013. Los demandantes se opusieron a la excepción de incompetencia objetiva de la Sala, aunque admitieron que había condiciones específicas en algunos centros, porque la mayoría de condiciones suprimidas y/o modificadas eran homogéneas, tratándose, por tanto, de una modificación única, basada en las mismas causas. Se opusieron a la excepción de falta de acción, porque los acuerdos, alcanzados en Almazán, Motril y Zaragoza, son consecuencia necesaria de la modificación impuesta. UGT sostuvo que no se había modificado sustancialmente la demanda, por cuanto se estaba alegando la inaplicación del convenio colectivo, lo que debía conocerse incluso de oficio.

Quinto . - De conformidad con lo dispuesto en el art. 85, 6 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre , se precisa que los hechos controvertidos y pacíficos fueron los siguientes: Hechos controvertidos: - En el centro Sarriá quedaba suprimido el recuerdo conmemorativo de 25 y 35 años derivado de un pacto. - En Motril la de parada Navidad derivado del acuerdo de Pamesa. - En Zaragoza el aguinaldo derivado del acuerdo de 21.4.1988. - En Almazán el plus 1 y 17 de mayo derivado del pacto de 14.2.90. - En Barcelona el desplazamiento a Cornellá derivado del acuerdo de 6.5.99. - En Getafe el complemento cambió los turnos

del personal de almacén nodriza de 25.5.00. - La empresa cuantifica los costes globalmente en 2,2 millones de euros y separadamente en: · En Almazán 186.257# · En Getafe 48.398# · En Motril 601.252# · En San Joan 215.829# · En Sarrià 215.829# · En Zaragoza 792.000# · En Barcelona 195.221# · En Sils 6.472# - El esquema de negociación de la empresa fue común en todos los casos y se ha mantenido homogenización. - En Almazán, Motril y Zaragoza se inician en mayo, el periodo de consulta finalizó sin acuerdo, con posterioridad alcanzan acuerdos entre la empresa y RLT, renuncian al art. 41 ET para llegar al acuerdo. - En Getafe no hubo acuerdo, se reabre la negociación. Se reabre la negociación, se llega a preacuerdo con comité y la asamblea no la acepta. - En Motril se concluye sin acuerdo y luego, el 18.7.13 se llega a un acuerdo bilateral. - Zaragoza: se llega a acuerdo el 1.10.13, fuera procedimiento del art. 41 ET. - Se notificó la medida a los representantes de los trabajadores en Barcelona y Sils. - El 17.5.13 en Getafe se entregó documentación: flujo de efectivos, cambio patrimonial, informe gestión 2012, retribución por grupos 11 y 12. - En Barcelona el 16.5.13 se entregó documentación: flujo de efectivos, cambio patrimonial, informe gestión, auditoría, cuentas provisionales 2013, masa salarial de grupo 11 y 12. - En periodo de consultas se manifestó por los representantes de los trabajadores que lo importante eran las cuentas de Torraspapel y no tanto las del grupo.

Hechos conformes: - El objetivo de la modificación era modificar acuerdos y prácticas de la empresa de cada uno de los centros. - Hubo acuerdo en 5 centros. - Hubo 7 procesos diferentes. - Los miembros del comité de UGT y CC.OO. han firmado los acuerdos donde se han alcanzado. - CC.OO. ha presentado demanda en TSJ Cataluña. - Almazán alcanzó acuerdo el 29.7.13 de forma bilateral. - San Joan y Sarrià llegan a acuerdo en el periodo de consultas del art. 41 de ET. - En Barcelona y Sils termina el periodo de consultas sin acuerdo. - Se entregó cuentas provisionales de 2013 en todos los centros. - Dentro del pacto se dejó sin efecto medidas modif. en su totalidad.

Resultando y así se declaran, los siguientes

HECHOS PROBADOS

PRIMERO .- CCOO y UGT ostentan la condición de sindicatos más representativos a nivel estatal y acreditan implantación en TORRASPAPEL, SA. - SIMPA acredita implantación en la mercantil antes dicha. **SEGUNDO** .- Torraspapel S.A. cuyo accionista único es Lecta HQ S.A. con domicilio social en España, que a su vez pertenece al Grupo Lecta, cuya sociedad dominante es Lecta S.A. con domicilio en Luxemburgo, y que a su vez esta controlada por CVC Capital Partners (Fondo de Inversión). Se dedica a la actividad de producción de pasta celulósica, de papel, y de energía eléctrica en España. La actividad de distribución se desarrolla a través de su propia organización comercial y de sus sociedades dependientes residentes en algunos Estados de la UE y del resto del mundo. La empresa cuenta con centros de trabajo distribuidos por el territorio nacional; centro de Almazán (Soria), Motril (Granada), Sant Joan Les Fonts (Girona), Sarrià de Ter (Girona), Zaragoza, Barcelona (oficinas centrales), Sils (Girona) y Getafe. La empresa tiene 1.869 trabajadores. La sociedad se acoge a la dispensa legal de presentar cuentas anuales e informe de gestión consolidado con sus sociedades dependientes, por ser directamente dependiente al 100% de la sociedad Lecta HQ, S.A. con domicilio en Barcelona, calle Llull, 331 que a su vez también se acoge a la dispensa legal indicada al ser ésta también dependiente al 100% de Sub Lecta 2 S.A. sociedad dependiente, con dominio directo al 100% de Lecta, S.A., sociedad dominante del Grupo Lecta, al que pertenece Torraspapel, S.A. Los estados financieros consolidados de Lecta, S.A. del ejercicio anual terminado el 31 de diciembre de 2012, formulados de acuerdo con Normas Internacionales de Información Financiera, se han depositado traducidos al castellano en el Registro Mercantil de Barcelona, dentro del plazo legalmente establecido. **TERCERO** .- EL Convenio, aplicable al personal de la empresa TORRASPAPEL SA, es el Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón, publicado en el BOE de 23-08-2013, cuya vigencia corre desde el 1-1-2013 al 31-12-2014. **CUARTO** .- A lo largo de su historia, la empresa demandada viene reconociendo a los trabajadores de cada uno de sus centros diversos derechos, que superan lo establecido en el convenio colectivo aplicable. - Dichos derechos se originan en acuerdos, pactos, usos y prácticas colectivas de cada centro y son los siguientes:

1 Prestaciones médicas y odontología (subvención en prótesis dentarias) Se abona visita, empastes y extracciones en centro concertado de Odontología. Escrito jurado de empresa de 30/6/1961 Sarrià de ter 142 4.652 Importe previsto en Cierre 2012 2 Complemento Incapacidad Temporal, se establece y se hace extensivo a S.Joan. Sarrià: se complementa al 100% la primera baja IT resto según de bajas según CCEPPC. S.Joan: se complementa al 100% todas las bajas IT Pacto de 17 / 5 /1973 Sarrià de ter y Sant Joan les Fonts 420 108.041 Importe previsto en Cierre 2012 3 Ayuda subnormales Ayuda económica a empleados con hijos disminuidos. Acreditación mediante factura de gastos por importe anual máximo de 500 euros/año. En Sarrià

de Ter, pacto de 15 / 1 / 1979; en Sant Joan les Fonts, pacto de 06/12/1985 y en Almazán, pacto de 14/02/1990. Sarrià de ter y Sant Joan les Fonts 420 3.589 Importe pagado 2012

4 Bonificaciones por vacaciones fuera de verano Se abona una prima del 0,25% del salario diario por día de vacaciones realizado fuera del periodo establecido. Personal non stop los 6 días de vacaciones establecidos en calendario fuera del periodo de verano se abona a 0,35% En Sarrià de Ter, pacto de 11/12/1984 y en Sant Joan Les Fonts, pacto de 6/12/1985 Sarrià de ter y Sant Joan les Fonts 420 31.470 Importe pagado 2012 5 Servicio comedor. Subvención para la comida de mediodía. Sarrià: se abona el 75% del precio del menú en los restaurantes concertados. Sant Joan se abona el 60% del precio del menú en los restaurantes concertados Pacto de 9/3/1995 en Sant Joan y pacto de 6 /12 /1979 en Sarrià de Ter. Sarrià de ter y Sant Joan les Fonts 420 142.617 Importe previsto en Cierre 2012 6 Diferencia de jornada laboral anual para colectivo nonstop Colectivo a non stop realizan 16 horas menos anuales respecto las establecidas en el CCEPPC En Sarrià de Ter, pacto de 11/12/1984 y 27/12/1985; en Sant Joan les Fonts, pacto de 21/12/1984 y 6/12/1985. Sarrià de ter y Sant Joan les Fonts 420 67.136 Coste medio persona hora * 16h * nº pers. A nonstop 7 Normativa horas extras Se compensan además de con el precio de la hora, con otras percepciones, en determinadas situaciones. Pactos de fecha 27/12/1985 y 18/02/1986 Sarrià de Ter 142 No se ha cuantificado 8 Recuerdo conmemorativo 25 años y 35 años Se realiza un obsequio a los empleados con 25 y 35 años de antigüedad, así como una cena de celebración. 35 años = valor 159#. 25 años = 420#. Además se realiza obsequio para todos los homenajeados por valor de 24# (valores 2011 que se incrementan anualmente con IPC). Sant Joan: Se obsequia con un reloj por valor de 300#, así como se realiza una cena conmemorativa. Sarrià: Pacto de 28/03/1991 y 22/12/1976 y uso establecido Sarrià de ter 142 No se ha cuantificado 9 Recuerdo conmemorativo 25 años y viaje jubilados Se realiza un obsequio consistente en un reloj por valor de 300 # a los empleados con 25 años antigüedad. A los jubilados se les obsequia con un viaje para dos personas por valor de 689,92 # . Se realiza una cena conmemorativa. Se desconoce origen Sant Joan les Fonts 278 No se ha cuantificado

10 Complementos de Puesto A, B, C, D, E y F A finales de 1990 se inicia proyecto para la mejora de la productividad, por el que se incorpora este complemento a los empleados al amortizarse algunos puestos de trabajo. Complemento A=74,67 #/mes x14 Complemento B=59,73#/mes x14 Complemento C=26,12#/mes x14 Complemento D=49,82#/mes x14 Complemento E=37,35#/mes x14 Pacto 30/11/1990 y uso establecido. No existe pacto para el establecimiento de los complementos. Sarrià de Ter 48 26.403 Coste anual 2012 11 Ayuda Formación Sarrià: Se abonan 5,40#/hora a los empleados que asisten a formación fuera de la jornada de trabajo Sant Joan: se abonan 7,52#/hora en las mismas condiciones. Se desconoce origen Sarrià de ter y Sant Joan les Fonts 420 No se ha cuantificado 12 Plus Autobús Se acuerda el establecimiento del concepto salarial "Plus Autobús" por la eliminación del servicio de transporte existente. Acuerdo del 22/06/2010 por el que se elimina el servicio de transporte y se establece el concepto salarial "Plus Autobús". Sarrià de Ter 142 36.423 Coste anual 13 Pactos de mantenimiento vigentes Se regulan la condiciones de prestación de servicios y compensaciones al personal de mantenimiento de turno partido y régimen Non Stop. Pactos de fecha 14/03/1985 y 26/02/1987 Sarrià de Ter 20 No se ha cuantificado 14 Paro de fábrica de 2 días de al año Los días DOMINGO DE PASCUA Y 1 de NOVIEMBRE se consideran de fábrica parada. Respecto el Domingo de Pascua se remonta el origen a 1973, aunque se desconoce si existe acuerdo. Respecto el día 1 de Noviembre, se remonta a la celebración de la fiesta de la fábrica, que se celebraba el tercer domingo de mayo, que fue sustituido por el 1 de Noviembre por acuerdo de 9/05/1968 Sarrià de Ter 142 No se ha cuantificado

15 Viaje Jubilados Viaje a Mallorca para dos personas, 7 noches en hotes de 3*, en régimen de pensión completa. Todo con un coste de 305# / persona (precio 2007), actualizable con el incremento anual del IPC. Se desconoce el origen ya que no se ha encontrado pacto al respecto Sarrià de Ter 142 No se ha cuantificado 16 Pacto de promociones Se estableció una sistemática para realizar las promociones internas que posteriormente quedó desvirtuada al eliminar una sentencia judicial varios de sus artículos. Acuerdo de 13/12/2004 Sarrià de Ter 142 No se ha cuantificado 17 Plus de distancia y transporte. Se retribuye (excepto categoría 12) a razón de 0,186 euros por kilómetro y día de la distancia entre su domicilio y la fábrica. Art. 37 Pacto empresa 1992 "La Montañanesa" y art. 11.1 Anexo convenio "adaptación Pamesa a CCEPPC" Zaragoza y Motril 855 764.020 Importe previsto en Cierre 2012 18 Parada de navidad para todo el personal del centro. Distribución de jornada que permita trabajar del 26 al 31 de diciembre de cada año. Art. 9.5 Anexo Convenio "adaptación Pamesa a CCEPPC" Motril 108 36.700 Ahorro en coste laboral 2012 19 Fondo Asistencia Social. Es gestionado por el Comité de Empresa y la Dirección es la Depositaria. Se ingresan 10,60 pts por trabajador y día . Art. 21.1 Anexo Convenio "adaptación Pamesa a CCEPPC" Motril 355 11.100 Importe previsto Cierre 2012 20 Plan Social Consta de Ayuda a disminuidos (93,96 euros/mes), ayuda en natalidad (42,70 e) y en nupcialidad (284,84 e). Art. 21.2 Anexo Convenio "adaptación Pamesa a CCEPPC" Motril 355 6.100 Importe previsto Cierre 2012 21 Seguro de Vida: cobertura por fallecimiento y por Incapacidad Permanente

Absoluta. El capital garantizado es de 70 mensualidades incluyendo lo percibido por Seguro General + plan de pensiones + seguro adpersonam. Art. 21.3 Anexo Convenio "adaptación Pamesa a CCEPPC" Motril 355 102.332 Prima prevista pagar 2012 22 licencias retribuidas mejoradas con respecto al Convenio Estatal y Estatuto de los Trabajadores. 3 días al año por desplazamientos a Granada o al Hospital Comarcal, por enfermedad del trabajador para propio, conyuge e hijos,... Art. 10.1 Anexo Convenio "adaptación Pamesa a CCEPPC" Motril 355 17.000 Valoración de los supuestos 23 Inaplicación de las medidas de traslados para parte de los empleados. Imposibilidad de movilidad geográfica para el personal empleado anterior a la fusión de Torras Hostench y Pamesa. Art. 7.1 Anexo Convenio "adaptación Pamesa a CCEPPC" Motril 355 No se ha cuantificado 24 Tiempo realización trabajos de categoría superior. Mayor limitación que la establecida legalmente Art. 8.1 Anexo Convenio "adaptación Pamesa a CCEPPC" Motril 355 No se ha cuantificado 25 Intervención del comité de empresa en la modificación y cambios de horarios de trabajo. Se trata de equiparar a la legislación vigente. En una potestad de la dirección. Art. 9.1 Anexo Convenio "adaptación Pamesa a CCEPPC" Motril 355 No se ha cuantificado 26 Regalo 25 años Se regala un reloj a precio tasado y una cena No hay documento inicial. Acta de revalorización. Motril 375 No se ha cuantificado 27 Jornada partida Trabajan 8 horas diarias* 218 jornadas; por lo que tienen una bolsa de 8 ó 9 días al año; con lo que NO están presentes todos los días laborables de lunes a viernes. Otros trabajan todo el año de 7 a 15 horas.. No se ha podido identificar Motril 100 0 Todo el personal de no turno , con jornada de 7horas 45 minutos, de lunes a viernes.

28 Nocturnidad: el precio que se paga es el de la categoría más alta (Grupo 7), pero además del Pacto hubo un conflicto colectivo de 1989 por el que se abonan 7 nocturnidades (todas en un mes) por periodo vacacional Incremento del valor del plus de Nocturnidad con respecto al establecido en las tablas salariales del CCEPPC. Pacto empresa 1992 "La Montañanesa" + Conflicto colectivos de 1989 Zaragoza 380 45.000 Diferencia precio real pagado con precio tabla CCEPPC 2012

29 Compensación jornada continua: el precio de media hora extra cada día de trabajo (normal, festiva y nocturna), pero además por el mismo Conflicto Colectivo de 1989 se abonan 12 CJC Normales + 5 CJC Nocturnos + 3CJC Festivos (todos en un mes) por periodo vacacional El CCEPPC establece 15 minutos de compensación por jornada continuada (bocadillo). Art. 24 Pacto empresa 1992 "La Montañanesa" + Conflicto colectivos de 1989 Zaragoza 308 230.000 Diferencia precio real pagado con precio tabla CCEPPC 2012 30 Permiso para acudir a asambleas de los trabajadores. 12h en el año. El CCEPPC establece esta obligación SÓLO para los representantes de los trabajadores. Art. 30 Pacto empresa 1992 "La Montañanesa" Zaragoza 497 0 En 2012 no ha tenido incidencia. 31 Forma de pago del Plus nonstop. Este plus se paga por día laborable y adicionalmente se retribuye por día festivo. Pacto empresa 1992 "La Montañanesa" Zaragoza 497 0 Racionalización del trabajo administrativo.

32 Ayuda escolar a hijos entre 3 y 16 años Se retribuyen hasta un máximo de 150 euros después de acreditación de la escolarización de los hijos. Art. 38 Pacto empresa 1992 "La Montañanesa" Zaragoza 188 23.500 Importe pagado 2012 33 Ayuda disminuidos físicos o psíquicos Se retribuye contra la presentación de facturas por gastos de atención derivados de su situación Art. 39 Pacto empresa 1992 "La Montañanesa" Zaragoza 497 0 En 2012 no hay nadie. 34 Ayuda estudios trabajadores de la beca de estudios de cualquier índole que se soliciten. Se crea un fondo anual que no se sobrepasa y se retribuye 150 euros por cada acreditación. Art. 40 Pacto empresa 1992 "La Montañanesa" y anexo Zaragoza 497 3.000 Fondo año 2012 35 Servicio comedor. Subvención para la comida de mediodía. Consta de un vale normal de 6,44 euros y el especial de 10,56 euros. El especial es sólo para visitas y personal que atiende paros imprevistos. Art. 41 Pacto empresa 1992 " La Montañanesa" Zaragoza 185 99.176 Importe pagado 2011 36 licencias retribuidas mejoradas con respecto al Convenio y ET : 2 días más por matrimonio, permiso por fallecimiento tíos, traslados por permisos hasta 5 días,... Capitulo VII.- Licencias del Pacto empresa 1992 " La Montañanesa" Zaragoza 497 No se ha cuantificado 37 Aguinaldo. Viene de Sarriopapel (Leitza). También se da a los jubilados del barrio de Montañana por compensación por las molestias de las fábrica. Consiste en una caja de productos navideños. Acta de Dirección y Comité de Empresa de 21/04/1988. Zaragoza 550 52.300 Importe previsto para 2012 38 Fondo Social. La Empresa aporta 0,36 cts por empleado y mes (no revisable)Art. 1 de sus estatutos: será utilizado como ayuda de tipo social, cultural y deportiva a los trabajadores de la fábrica. Se administra conjuntamente entre RLT y empresa Por Pacto de Empresa de 1978.Tenemos unos estatutos de 1982. Zaragoza Todos 2.244 Importe 2012 39 Horas extras 3 x 1 Son las horas extras que se abonan en la 1ª noche por sustitución de un trabajador por cualquier motivo No encontramos respaldo documental, salvo su descripción en los Antecedentes de una Sentencia de 1992 por resolución de Conflicto Colectivo, que da por hecho su implantación Zaragoza Todos No se ha cuantificado

40 Cambios de turno y día entre trabajadores, por decisión unilateral de los implicados Acuerdo Dirección RLT de fecha 6/3/2001 Zaragoza Todos No se ha cuantificado 41 Compensación por no recibir ropa

de trabajo a personal administrativo que la recibía en su día Son unos 60 # por persona y año de un colectivo de 13 No está documentado, pero se aplica desde siempre Zaragoza 13 780

42 Plus de 1 de mayo y plus 17 de mayo Cantidad fija (244,54) abonada al personal de fabrica excepto técnicos y administrativos. Se abona en mayo. Pacto de 14/02/1990 Almazán 87 21.275 Importe 2012 43 Plus de dedicación adhesivos. Se abona por ser los responsables presentes de fábrica en las noches y festivos. Cantidad abonada a maquinistas y ayudantes de máquina de fabricación. 354,66 # *14 para los maquinistas y 92,15 #* 14 para los ayudantes. No consta pacto escrito. Almazán 40 (10maq+30 aydtes.) 88.355 Importe 2012 44 Compensación económica por el día realmente trabajado en los paros técnicos anuales Abono de 72,99 # por cada día trabajado en los paros técnicos. Pacto de 14/02/1990 Almazán 208 55.326 Importe 2012 45 Plus de vacaciones. Realizar vacaciones fuera de Navidad y verano. Cantidad abonada excepcionalmente este año (200 #), por necesidades de la puesta en marcha. Nunca se había usado este concepto. Pacto de 14/02/1990 Almazán 43 8.600 Importe 2012 46 8 horas inferior jornada personal 5 turnos 1736 h/año en vez de 1744/h año Pacto de 14/02/1990 Almazán 120 5.400 Meda salario grupos afectados 47 Prolongación Jornada Pago que se hace al personal de mantenimiento por atender las llamadas y reparaciones de 22:00 h a 06:00 h Pacto de 28/03/2011 Almazán 10 7.300 año anterior 48 Ayuda subnormales Ayuda económica a empleados con hijos disminuidos. Acreditación mediante factura de gastos por importe anual máximo de 500 euros/año. Pacto de 14/02/1990. Almazán 120 No se ha cuantificado

49 Ayuda gafas (por rotura o cambio de graduación) más la formación empleado (previamente solicitada y aprobada) Excepto categorías 11 y 12 se retribuye después de acreditar los requisitos. Pacto de 21/11/2011 con los detalles e importes del compromiso Barcelona, Getafe y Sils 287 14.000 Importe previsto 2012 50 Ayuda escolar a empleados con hijos escolarizados de 11 a 18 años. Excepto categorías 11 y 12 se retribuye a los empleados con hijos en edad escolar el importe de 12,60 euros. Explicación y refeencia de importe del compromiso 29/12/2004 Barcelona, Getafe y Sils 287 28.380 Importe pagado 2012 51 Compensación por jornada intensiva Excepto categorías 11 y 12 se retribuyen en el mes de agosto a razón de 9,58 euros por día que no se haga jornada intensiva. Acuerdo escrito de 3 de junio de 2002 Barcelona, Getafe 154 17.273 Importe pagado 2012 52 Disponibilidad reten no presencial Dpto. Explotación y Desarrollo Plus Retén Festivos + Plus Retén Laborables Acta de 16/01/2003 Barcelona 9 58.356 Importe pagado 2012 53 Desplazamiento Cornellá (operadores). Tiempo Traslado + CJC + Plus Nocturnidad Acta de 06/05/1999 Barcelona 6 52.406 Importe pagado 2012 54 Horario a turnos, pérdida flexibilidad. Planning + Exped. y Transportes Plus Turnicidad Acta de 25/05/2005 Barcelona 8 9.225 Importe pagado 2012 55 Horario a turnos, pérdida flexibilidad (créditos + CAC) Plus Turnicidad + Plus Horario 3 Acta de 12/11/2001 Barcelona, Getafe 23 13.720 Importe pagado 2012 56 Horario a turnos, pérdida flexibilidad (Help Desk) Plus Turnicidad + Plus Horario 3 Acuerdo 21/01/2003 Barcelona 4 7.047 Importe pagado 2012 57 Cambios de turno. Personal almacén Nodriza Getafe. Acta de 25/05/2000 Getafe 31 20.508 Importe pagado 2012 58 Compensación festivos Personal almacén Nodriza Getafe. Acta 18/10/2006 Getafe 30 16.075 Importe pagado 2012 59 Aportación empresa a la Agrupación cultural y deportiva Aportación económica por cada asociado No se ha podido identificar Barcelona 188 6.600 Importe pagado 2012 60 Pago inventarios anuales (no se aplica actualmente) Compensación por realización inventario anual en los almacenes Acta 18/10/2006 Getafe, Sils 20 6.500 Estimación pago actual 61 Sistema incentivos almacenes. Personal almacén Nodriza Getafe Acta de 29/02/2008 Getafe 24 0 Según nivel de consecución de los objetivos. 62 Pacto de empresa 1992 Compendio de artículos relativos a distintas materias pactado inicialmente en Sarriopapel y Celulosa y extendido a la totalidad del centro de Barcelona. Acta de 19/03/1992 Barcelona 260 No se ha cuantificado 1 Prestaciones médicas y odontología (subvención en prótesis dentarias) Se abona visita, empastes y extracciones en centro concertado de Odontología. Escrito jurado de empresa de 30/6/1961 Sarrià de ter 142 4.652 Importe previsto en Cierre 2012 2 Complemento Incapacidad Temporal, se establece y se hace extensivo a S.Joan. Sarrià: se complementa al 100% la primera baja IT resto según de bajas según CCEPPC. S.Joan: se complementa al 100% todas las bajas IT Pacto de 17 / 5 /1973 Sarrià de ter y Sant Joan les Fonts 420 108.041 Importe previsto en Cierre 2012 3 Ayuda subnormales Ayuda económica a empleados con hijos disminuidos. Acreditación mediante factura de gastos por importe anual máximo de 500 euros/año. En Sarrià de Ter, pacto de 15 / 1 / 1979; en Sant Joan les Fonts, pacto de 06/12/1985 y en Almazán, pacto de 14/02/1990. Sarrià de ter y Sant Joan les Fonts 420 3.589 Importe pagado 2012

4 Bonificaciones por vacaciones fuera de verano Se abona una prima del 0,25% del salario diario por día de vacaciones realizado fuera del periodo establecido. Personal non stop los 6 dias de vacaciones establecidos en calendario fuera del periodo de verano se abona a 0,35% En Sarrià de Ter, pacto de 11/12/1984 y en Sant Joan Les Fonts, pacto de 6/12/1985 Sarrià de ter y Sant Joan les Fonts 420 31.470 Importe pagado 2012 5 Servicio comedor. Subvención para la comida de mediodía. Sarrià: se abona el 75% del precio del menú en

los restaurantes concertados. Sant Joan se abona el 60% del precio del menú en los restaurantes concertados Pacto de 9/3/1995 en Sant Joan y pacto de 6 /12 /1979 en Sarrià de Ter. Sarrià de ter y Sant Joan les Fonts 420 142.617 Importe previsto en Cierre 2012 6 Diferencia de jornada laboral anual para colectivo nonstop Colectivo a non stop realizan 16 horas menos anuales respecto las establecidas en el CCEPPC En Sarrià de Ter, pacto de 11/12/1984 y 27/12/1985; en Sant Joan les Fonts, pacto de 21/12/1984 y 6/12/1985. Sarrià de ter y Sant Joan les Fonts 420 67.136 Coste medio persona hora * 16h * nº pers. A nonstop 7 Normativa horas extras Se compensan además de con el precio de la hora, con otras percepciones, en determinadas situaciones. Pactos de fecha 27/12/1985 y 18/02/1986 Sarrià de Ter 142 No se ha cuantificado 8 Recuerdo conmemorativo 25 años y 35 años Se realiza un obsequio a los empleados con 25 y 35 años de antigüedad, así como una cena de celebración. 35 años = valor 159#. 25 años = 420#. Además se realiza obsequio para todos los homenajeados por valor de 24# (valores 2011 que se incrementan anualmente con IPC). Sant Joan: Se obsequia con un reloj por valor de 300#, así como se realiza una cena conmemorativa. Sarrià: Pacto de 28/03/1991 y 22/12/1976 y uso establecido Sarrià de ter 142 No se ha cuantificado 9 Recuerdo conmemorativo 25 años y viaje jubilados Se realiza un obsequio consistente en un reloj por valor de 300 # a los empleados con 25 años antigüedad. A los jubilados se les obsequia con un viaje para dos personas por valor de 689,92 # . Se realiza una cena conmemorativa. Se desconoce origen Sant Joan les Fonts 278 No se ha cuantificado

10 Complementos de Puesto A, B, C, D, E y F A finales de 1990 se inicia proyecto para la mejora de la productividad, por el que se incorpora este complemento a los empleados al amortizarse algunos puestos de trabajo. Complemento A=74,67 #/mes x14 Complemento B=59,73#/mes x14 Complemento C=26,12#/mes x14 Complemento D=49,82#/mes x14 Complemento E=37,35#/mes x14 Pacto 30/11/1990 y uso establecido. No existe pacto para el establecimiento de los complementos. Sarrià de Ter 48 26.403 Coste anual 2012 11 Ayuda Formación Sarrià: Se abonan 5,40#/hora a los empleados que asisten a formación fuera de la jornada de trabajo Sant Joan: se abonan 7,52#/hora en las mismas condiciones. Se desconoce origen Sarrià de ter y Sant Joan les Fonts 420 No se ha cuantificado 12 Plus Autobús Se acuerda el establecimiento del concepto salarial "Plus Autobús" por la eliminación del servicio de transporte existente. Acuerdo del 22/06/2010 por el que se elimina el servicio de transporte y se establece el concepto salarial "Plus Autobús". Sarrià de Ter 142 36.423 Coste anual 13 Pactos de mantenimiento vigentes Se regulan la condiciones de prestación de servicios y compensaciones al personal de mantenimiento de turno partido y régimen Non Stop. Pactos de fecha 14/03/1985 y 26/02/1987 Sarrià de Ter 20 No se ha cuantificado 14 Paro de fábrica de 2 días de al año Los días DOMINGO DE PASCUA Y 1 de NOVIEMBRE se consideran de fábrica parada. Respecto el Domingo de Pascua se remonta el origen a 1973, aunque se desconoce si existe acuerdo. Respecto el día 1 de Noviembre, se remonta a la celebración de la fiesta de la fábrica, que se celebraba el tercer domingo de mayo, que fue sustituido por el 1 de Noviembre por acuerdo de 9/05/1968 Sarrià de Ter 142 No se ha cuantificado

15 Viaje Jubilados Viaje a Mallorca para dos personas, 7 noches en hotes de 3*, en régimen de pensión completa. Todo con un coste de 305# / persona (precio 2007), actualizable con el incremento anual del IPC. Se desconoce el origen ya que no se ha encontrado pacto al respecto Sarrià de Ter 142 No se ha cuantificado 16 Pacto de promociones Se estableció una sistemática para realizar las promociones internas que posteriormente quedó desvirtuada al eliminar una sentencia judicial varios de sus artículos. Acuerdo de 13/12/2004 Sarrià de Ter 142 No se ha cuantificado 17 Plus de distancia y transporte. Se retribuye (excepto categoría 12) a razón de 0,186 euros por kilometro y día de la distancia entre su domicilio y la fábrica. Art. 37 Pacto empresa 1992 "La Montañanesa" y art. 11.1 Anexo convenio "adaptación Pamesa a CCEPPC" Zaragoza y Motril 855 764.020 Importe previsto en Cierre 2012 18 Parada de navidad para todo el personal del centro. Distribución de jornada que permita trabajar del 26 al 31 de diciembre de cada año. Art. 9.5 Anexo Convenio "adaptación Pamesa a CCEPPC" Motril 108 36.700 Ahorro en coste laboral 2012 19 Fondo Asistencia Social. Es gestionado por el Comité de Empresa y la Dirección es la Depositaria. Se ingresan 10,60 pts por trabajador y día . Art. 21.1 Anexo Convenio "adaptación Pamesa a CCEPPC" Motril 355 11.100 Importe previsto Cierre 2012 20 Plan Social Consta de Ayuda a disminuidos (93,96 euros/mes), ayuda en natalidad (42,70 e) y en nupcialidad (284,84 e). Art. 21.2 Anexo Convenio "adaptación Pamesa a CCEPPC" Motril 355 6.100 Importe previsto Cierre 2012 21 Seguro de Vida: cobertura por fallecimiento y por Incapacidad Permanente Absoluta. El capital garantizado es de 70 mensualidades incluyendo lo percibido por Seguro General + plan de pensiones + seguro adpersonam. Art. 21.3 Anexo Convenio "adaptación Pamesa a CCEPPC" Motril 355 102.332 Prima prevista pagar 2012 22 licencias retribuidas mejoradas con respecto al Convenio Estatal y Estatuto de los Trabajadores. 3 días al año por desplazamientos a Granada o al Hospital Comarcal, por enfermedad del trabajador para propio, conyuge e hijos,... Art. 10.1 Anexo Convenio "adaptación Pamesa a CCEPPC" Motril 355 17.000 Valoración de los supuestos 23 Inaplicación de las medidas de traslados para parte de los empleados. Imposibilidad de movilidad geográfica para el personal empleado anterior a la fusión de Torras Hostench y Pamesa. Art. 7.1 Anexo Convenio "adaptación Pamesa a CCEPPC" Motril 355 No se

ha cuantificado 24 Tiempo realización trabajos de categoría superior. Mayor limitación que la establecida legalmente Art. 8.1 Anexo Convenio "adaptación Pamesa a CCEPPC" Motril 355 No se ha cuantificado 25 Intervención del comité de empresa en la modificación y cambios de horarios de trabajo. Se trata de equiparar a la legislación vigente. En una potestad de la dirección. Art. 9.1 Anexo Convenio "adaptación Pamesa a CCEPPC" Motril 355 No se ha cuantificado 26 Regalo 25 años Se regala un reloj a precio tasado y una cena No hay documento inicial. Acta de revalorización. Motril 375 No se ha cuantificado 27 Jornada partida Trabajan 8 horas diarias* 218 jornadas; por lo que tienen una bolsa de 8 ó 9 días al año; con lo que NO están presentes todos los días laborables de lunes a viernes. Otros trabajan todo el año de 7 a 15 horas.. No se ha podido identificar Motril 100 0 Todo el personal de no turno , con jornada de 7horas 45 minutos, de lunes a viernes.

28 Nocturnidad: el precio que se paga es el de la categoría más alta (Grupo 7), pero además del Pacto hubo un conflicto colectivo de 1989 por el que se abonan 7 nocturnidades (todas en un mes) por periodo vacacional Incremento del valor del plus de Nocturnidad con respecto al establecido en las tablas salariales del CCEPPC. Pacto empresa 1992 "La Montañanesa" + Conflicto colectivos de 1989 Zaragoza 380 45.000 Diferencia precio real pagado con precio tabla CCEPPC 2012

29 Compensación jornada continua: el precio de media hora extra cada día de trabajo (normal, festiva y nocturna), pero además por el mismo Conflicto Colectivo de 1989 se abonan 12 CJC Normales + 5 CJC Nocturnos + 3CJC Festivos (todos en un mes) por periodo vacacional El CCEPPC establece 15 minutos de compensación por jornada continuada (bocadillo). Art. 24 Pacto empresa 1992 "La Montañanesa" + Conflicto colectivos de 1989 Zaragoza 308 230.000 Diferencia precio real pagado con precio tabla CCEPPC 2012 30 Permiso para acudir a asambleas de los trabajadores. 12h en el año. El CCEPPC establece esta obligación SÓLO para los representantes de los trabajadores. Art. 30 Pacto empresa 1992 "La Montañanesa" Zaragoza 497 0 En 2012 no ha tenido incidencia. 31 Forma de pago del Plus nonstop. Este plus se paga por día laborable y adicionalmente se retribuye por día festivo. Pacto empresa 1992 "La Montañanesa" Zaragoza 497 0 Racionalización del trabajo administrativo.

32 Ayuda escolar a hijos entre 3 y 16 años Se retribuyen hasta un máximo de 150 euros después de acreditación de la escolarización de los hijos. Art. 38 Pacto empresa 1992 "La Montañanesa" Zaragoza 188 23.500 Importe pagado 2012 33 Ayuda disminuidos físicos o psíquicos Se retribuye contra la presentación de facturas por gastos de atención derivados de su situación Art. 39 Pacto empresa 1992 "La Montañanesa" Zaragoza 497 0 En 2012 no hay nadie. 34 Ayuda estudios trabajadores de la beca de estudios de cualquier índole que se soliciten. Se crea un fondo anual que no se sobrepasa y se retribuye 150 euros por cada acreditación. Art. 40 Pacto empresa 1992 "La Montañanesa" y anexo Zaragoza 497 3.000 Fondo año 2012 35 Servicio comedor. Subvención para la comida de mediodía. Consta de un vale normal de 6,44 euros y el especial de 10,56 euros. El especial es sólo para visitas y personal que atiende paros imprevistos. Art. 41 Pacto empresa 1992 " La Montañanesa" Zaragoza 185 99.176 Importe pagado 2011 36 licencias retribuidas mejoradas con respecto al Convenio y ET : 2 días más por matrimonio, permiso por fallecimiento tíos, traslados por permisos hasta 5 días,... Capitulo VII.- Licencias del Pacto empresa 1992 " La Montañanesa" Zaragoza 497 No se ha cuantificado 37 Aguinaldo. Viene de Sarriopapel (Leitza). También se da a los jubilados del barrio de Montañana por compensación por las molestias de las fábrica. Consiste en una caja de productos navideños. Acta de Dirección y Comité de Empresa de 21/04/1988. Zaragoza 550 52.300 Importe previsto para 2012 38 Fondo Social. La Empresa aporta 0,36 cts por empleado y mes (no revisable)Art. 1 de sus estatutos: será utilizado como ayuda de tipo social, cultural y deportiva a los trabajadores de la fábrica. Se administra conjuntamente entre RLT y empresa Por Pacto de Empresa de 1978.Tenemos unos estatutos de 1982. Zaragoza Todos 2.244 Importe 2012 39 Horas extras 3 x 1 Son las horas extras que se abonan en la 1ª noche por sustitución de un trabajador por cualquier motivo No encontramos respaldo documental, salvo su descripción en los Antecedentes de una Sentencia de 1992 por resolución de Conflicto Colectivo, que da por hecho su implantación Zaragoza Todos No se ha cuantificado

40 Cambios de turno y día entre trabajadores, por decisión unilateral de los implicados Acuerdo Dirección RLT de fecha 6/3/2001 Zaragoza Todos No se ha cuantificado 41 Compensación por no recibir ropa de trabajo a personal administrativo que la recibía en su día Son unos 60 # por persona y año de un colectivo de 13 No está documentado, pero se aplica desde siempre Zaragoza 13 780

42 Plus de 1 de mayo y plus 17 de mayo Cantidad fija (244,54) abonada al personal de fabrica excepto técnicos y administrativos. Se abona en mayo. Pacto de 14/02/1990 Almazán 87 21.275 Importe 2012 43 Plus de dedicación adhesivos. Se abona por ser los responsables presentes de fábrica en las noches y festivos. Cantidad abonada a maquinistas y ayudantes de máquina de fabricación. 354,66 # *14 para los maquinistas y 92,15 #* 14 para los ayudantes. No consta pacto escrito. Almazán 40 (10maq+30 aydtes.) 88.355 Importe

2012 44 Compensación económica por el día realmente trabajado en los paros técnicos anuales Abono de 72,99 # por cada día trabajado en los paros técnicos. Pacto de 14/02/1990 Almazán 208 55.326 Importe 2012 45 Plus de vacaciones. Realizar vacaciones fuera de Navidad y verano. Cantidad abonada excepcionalmente este año (200 #), por necesidades de la puesta en marcha. Nunca se había usado este concepto. Pacto de 14/02/1990 Almazán 43 8.600 Importe 2012 46 8 horas inferior jornada personal 5 turnos 1736 h/año en vez de 1744/h año Pacto de 14/02/1990 Almazán 120 5.400 Meda salario grupos afectados 47 Prolongación Jornada Pago que se hace al personal de mantenimiento por atender las llamadas y reparaciones de 22:00 h a 06:00 h Pacto de 28/03/2011 Almazán 10 7.300 año anterior 48 Ayuda subnormales Ayuda económica a empleados con hijos disminuidos. Acreditación mediante factura de gastos por importe anual máximo de 500 euros/año. Pacto de 14/02/1990. Almazán 120 No se ha cuantificado

49 Ayuda gafas (por rotura o cambio de graduación) más la formación empleado (previamente solicitada y aprobada) Excepto categorías 11 y 12 se retribuye después de acreditar los requisitos. Pacto de 21/11/2011 con los detalles e importes del compromiso Barcelona, Getafe y Sils 287 14.000 Importe previsto 2012 50 Ayuda escolar a empleados con hijos escolarizados de 11 a 18 años. Excepto categorías 11 y 12 se retribuye a los empleados con hijos en edad escolar el importe de 12,60 euros. Explicación y refeencia de importe del compromiso 29/12/2004 Barcelona, Getafe y Sils 287 28.380 Importe pagado 2012 51 Compensación por jornada intensiva Excepto categorías 11 y 12 se retribuyen en el mes de agosto a razón de 9,58 euros por día que no se haga jornada intensiva. Acuerdo escrito de 3 de junio de 2002 Barcelona, Getafe 154 17.273 Importe pagado 2012 52 Disponibilidad reten no presencial Dpto. Explotación y Desarrollo Plus Retén Festivos + Plus Retén Laborables Acta de 16/01/2003 Barcelona 9 58.356 Importe pagado 2012 53 Desplazamiento Cornellá (operadores). Tiempo Traslado + CJC + Plus Nocturnidad Acta de 06/05/1999 Barcelona 6 52.406 Importe pagado 2012 54 Horario a turnos, pérdida flexibilidad. Planning + Exped. y Transportes Plus Turnicidad Acta de 25/05/2005 Barcelona 8 9.225 Importe pagado 2012 55 Horario a turnos, pérdida flexibilidad (créditos + CAC) Plus Turnicidad + Plus Horario 3 Acta de 12/11/2001 Barcelona, Getafe 23 13.720 Importe pagado 2012 56 Horario a turnos, pérdida flexibilidad (Help Desk) Plus Turnicidad + Plus Horario 3 Acuerdo 21/01/2003 Barcelona 4 7.047 Importe pagado 2012 57 Cambios de turno. Personal almacén Nodriza Getafe. Acta de 25/05/2000 Getafe 31 20.508 Importe pagado 2012 58 Compensación festivos Personal almacén Nodriza Getafe. Acta 18/10/2006 Getafe 30 16.075 Importe pagado 2012 59 Aportación empresa a la Agrupación cultural y deportiva Aportación económica por cada asociado No se ha podido identificar Barcelona 188 6.600 Importe pagado 2012 60 Pago inventarios anuales (no se aplica actualmente) Compensación por realización inventario anual en los almacenes Acta 18/10/2006 Getafe, Sils 20 6.500 Estimación pago actual 61 Sistema incentivos almacenes. Personal almacén Nodriza Getafe Acta de 29/02/2008 Getafe 24 0 Según nivel de consecución de los objetivos. 62 Pacto de empresa 1992 Compendio de artículos relativos a distintas materias pactado inicialmente en Sarriopapel y Celulosa y extendido a la totalidad del centro de Barcelona. Acta de 19/03/1992 Barcelona 260 No se ha cuantificado

QUINTO . - El 8-05-2013 la empresa demandada notificó a los representantes de los trabajadores del centro de Getafe el inicio de un período de consultas, cuyo objetivo era la supresión y/o modificación de los derechos, reconocidos en el centro de trabajo, por encima del convenio colectivo, fundado en causas económicas y organizativas. - Se produjeron reuniones los días 8, 14, 17, 23 y 24-05-2013, concluyendo sin acuerdo el período de consultas. El 10-06-2013 la empresa demandada notificó a los representantes de los trabajadores la ejecución de la medida en los términos siguientes: *"La decisión finalmente adoptada por la Empresa consiste en la supresión de los siguientes acuerdos y usos colectivos que vienen aplicándose en el centro de Getafe:*

· Ayuda de gafas y formación, prevista en el pacto de 29/05/2001. · Ayuda escolar, prevista en compromiso de fecha 17/06/1999. · Compensación por jornada intensiva, prevista en el acuerdo de 3/06/2002. · Plus turnicidad y horario 3, previsto en acta 12/11/2001, excepto en lo que se refiere a la compensación por trabajo en festivos no nacionales en el Centro de Atención al Cliente (CAC). · Normativa de cambio de turno para el personal del almacén Nodriza Getafe, prevista en acta de 25/05/2000. · Compensación de festivos para el personal de almacén Nodriza Getafe, prevista en acta de 18/10/2006. · Compensación por realización de inventario anual prevista en acta de 18/10/2006. · Complemento Incapacidad Temporal (contingencias comunes).

Por el contrario, y después del indicado período de consultas, la Dirección de la Empresa ha decidido mantener la compensación por trabajo en festivos no nacionales en el Centro de Atención al Cliente (CAC). Asimismo, ha decidido mantener el sistema de incentivos de almacenes, pero introduciendo las siguientes modificaciones al sistema actual que se regía por el acta de 29/02/2008:

· La liquidación de incentivos pasa a ser únicamente mensual, eliminándose el pago trimestral como venía siendo hasta fecha · El valor nominal será de 1.300 Euros anuales. · El escalado a aplicar será el que regía con anterioridad al 29/02/2008, siendo el siguiente:

Colectivo Almaceneros Preparación de pedidos. Indicador de Medida (Objetivo Individual) Grado de cumplimiento Porcentaje de Cumplimiento $\emptyset > 150\%$ $\emptyset > 125\% < =150\%$ $\emptyset \Rightarrow 100\% < = 125\%$ $\emptyset \Rightarrow 95\% < 100\%$ $\emptyset < 95\%$ E: Excelente MB: Muy Bien B: Bien M: Mejorable I: Insuficiente 200% 150% 100% 50% 0% Indicador de Medida (Objetivo Colectivo) Grado de cumplimiento Porcentaje de Cumplimiento $\emptyset > 115\%$ $\emptyset > 110\% < =115\%$ $\emptyset \Rightarrow 97\% < = 110\%$ $\emptyset \Rightarrow 90\% < 97\%$ $\emptyset < 90\%$ E: Excelente MB: Muy Bien B: Bien M: Mejorable I: Insuficiente 200% 150% 100% 50% 0%

Colectivo Encargados

Indicador de Medida Grado de cumplimiento Porcentaje de Cumplimiento

$\emptyset > 115\%$ $\emptyset > 110\% < =115\%$ $\emptyset \Rightarrow 97\% < = 110\%$ $\emptyset \Rightarrow 90\% < 97\%$ $\emptyset < 90\%$ E: Excelente MB: Muy Bien B: Bien M: Mejorable I: Insuficiente 200% 150% 100% 50% 0%

Colectivo Almacenero Otras Actividades

Indicador de Medida Grado de cumplimiento Porcentaje de Cumplimiento $\emptyset > 115\%$ $\emptyset > 110\% < =115\%$ $\emptyset \Rightarrow 97\% < = 110\%$ $\emptyset \Rightarrow 90\% < 97\%$ $\emptyset < 90\%$ E: Excelente MB: Muy Bien B: Bien M: Mejorable I: Insuficiente 200% 150% 100% 50% 0%

· Un 10% del valor nominal anual estará sujeto al EBITDA del Grupo Lecta.

El ámbito personal y estructura del sistema de incentivos continuará siendo el que venía aplicándose hasta la fecha conforme a lo dispuesto en el acta de 29/02/2008".

SEXTO . - El 13-05-2013 notificó a los representantes de los trabajadores del centro de Motril el inicio del período de consultas con la misma finalidad que el del centro precedente, basado en las mismas causas. - Se produjeron reuniones los días 13, 14, 15, 17, 20, 21, 23 y 24-05-2013, denunciándose en varias de ellas por la RLT, que la negociación del período de consultas debió realizarse de modo conjunto. - La RLT presentó denuncia a la Inspección de Trabajo, quien emitió informe el 5-06-2013, en el que manifestó que la negociación debió efectuarse de modo conjunto. - El 27-05-2013 la asamblea de trabajadores rechazó la propuesta de la empresa, quien comunicó a la RLT la ejecución de la medida el 2-07-2013. - El 12-07-2013 el comité hizo una propuesta a la asamblea de trabajadores, que la refrendó el 17-07-2013. El 18-07-2013 se alcanzó el acuerdo siguiente: "**PRIMERO**. - Las relaciones laborales del Centro de Motril se rigen, a partir de la firma del presente documento, única y exclusivamente, por lo que el mismo establece y por lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Pasta, Papel y Cartón.**SEGUNDO** .- **Fondo de asistencia Social**.- Se procede a la liquidación del fondo de asistencia social, poniendo la empresa a disposición del Comité de empresa el saldo existente del citado fondo. La empresa ofrece seguir colaborando en el descuento en nómina, una vez autorice el interesado/a la cantidad y el número de cuotas a descontar, en las ayudas sujetas a devolución que siga concediendo el Comité de empresa; procediendo al ingreso de las citadas retenciones en la cuenta que disponga el Comité de empresa.**TERCERO** .- **Seguro de vida**.- Todo trabajador/a que esté interesado en suscribir el seguro de vida regulado en el CCEPPC lo pondrá en conocimiento de la oficina de personal en el plazo de un mes. En el supuesto de que el seguro de vida asociado al extinto plan de pensiones de Torraspapel, revertera a su estado anterior, directamente entraría en vigor este, quedando sin efecto el del CCEPPC.**CUARTO** .- **Licencias retribuidas que mejoran el CCEPPC**.- En el caso de fallecimiento de esposo/a, padre, madre o hijo del trabajador/a, la licencia retribuida será de tres días, que podrá ampliarse hasta un máximo de cinco en caso de desplazamiento, con las condiciones de distancia que dispone el CCEPPC. En los casos de enfermedad grave y hospitalización, en trabajador podrá tomar los días de licencia mientras dure el hecho causante. Para que el trabajador/a pueda acompañar a sus esposo/a, pareja de hecho, hijos menores no emancipados y padres dependientes del trabajador/a, a visita médica, a los especialistas médicos, de la ciudad de Granada, se establece una licencia de hasta dos días al año. (Quedan exceptuados dentistas y fisioterapeutas). En el caso de que la cita médica sea de mañana y el trabajador trabaje la noche anterior, se le concederá la licencia en esta noche.**QUINTO** .- **Jornada y Horarios**.- La empresa redactará con intervención del Comité de empresa los correspondientes cuadros de horarios de trabajo. La empresa en ningún caso podrá cambiar los horarios establecidos sin la intervención del Comité de empresa y en los casos previstos en la legislación vigente. a).- Parada de Navidad y vacaciones.- Las vacaciones de navidad se continuarán disfrutando como hasta la fecha, entre las 14:00 horas del día 24 de diciembre y las 06:00 horas del día 02 de enero respetando los cinco días de vacaciones previstos para la parada de navidad. Los equipos

que han de venir a trabajar en el paro, disfrutarán estos días previamente.c).- Personal de jornada partida y dos turnos.-El personal que presta sus servicios en jornada partida y dos turnos adaptará su jornada diaria a los días laborables de la jornada industrial, respetándose una bolsa de tres días, una vez distribuida la jornada laboral.Los tres días de bolsa se podrán disfrutar fraccionados o completos a elección del trabajador.Esta medida entrará en vigor el 01/01/2014.d).- Personal que actualmente desarrolla su jornada de mañana, de lunes viernes (Preventivos).-Adaptarán su horario diario al descrito para la jornada partida.No obstante lo anterior, se confeccionarán dos equipos, de tal forma que roten semanalmente, estando, cada semana, un equipo de mañana y otro a jornada partida.En lo sucesivo toda persona que se incorpore a este equipo lo hará a jornada partida.Esta medida entrará en vigor el 01/08/2013.e).- Personal que presta sus servicios a cinco turnos.-Se procederá a fijar un calendario como se viene haciendo en el centro de trabajo.f).- Descanso del bocadillo.-El personal que trabaje en jornada continuada, realizando su actividad durante un periodo superior a cinco horas ininterrumpidas en jornada normal, tendrá un periodo de descanso de 30 minutos, computándose como jornada efectiva de trabajo.SEXTO .- **Retribuciones.**- a).- Retribuciones del personal que presta sus servicios en navidad.--El personal que debe prestar sus servicios en el paro de navidad recibirá igual retribución a la que viene percibiendo en la actualidad.b).- Plus de distancia y transporte.-Este plus se devengará en las mismas condiciones que en la actualidad.c).- Prima especial de prolongación de jornada y llamada.-Este plus se devengará en las mismas condiciones que en la actualidad.d).- Plus cubrebajas.- Este plus se devengará en las mismas condiciones que en la actualidad, para el personal que actualmente lo viene percibiendo.e).- Bolsa de vacaciones de jornada partida y Non Stop.-La Bolsa de vacaciones se devengará en las mismas condiciones que en la actualidad.f).- Plus dedicación mantenimiento.-Este plus se devengará en las mismas condiciones que en la actualidad, pasando a tener la consideración de "ad personam".g).- Pluses Cortadoras.-Estos pluses reducen su cuantía en un 50%.Las personas que actualmente vienen percibiendo el citado plus, recibirán la diferencia (el otro 50%) en el concepto salarial "ad personam".h).- Pluses de máquinas de papel y cambios de prensas.-Estos pluses se devengarán en las mismas condiciones que en la actualidad.i).- Plus de tres relevos.-Se establece el "plus tres relevos" para el personal que presta sus servicios a tres turnos.El valor del "plus tres relevos" será de 1120 #uros anuales, distribuidos en 14 pagas.El personal que en la actualidad presta sus servicios a tres turnos (tres relevos) y venga percibiendo la cantidad equivalente al plus de non stop, continuará percibiendo esta cantidad. j) Ayuda hijos/as discapacitados/as.- El trabajador/a que tenga a su cargo un hijo/a con una discapacidad, reconocida oficialmente, igual o superior al 40%, percibirá la ayuda económica que se viene abonando. El devengo será mensual, por 12 pagas, en lugar de trimestral, como se venía haciendo.k).- Antigüedad.-Se elimina el devengo del tramo de antigüedad de 31 años, permaneciendo el cómputo hasta los 26 años.No obstante lo anterior, el personal que cumpla los 31 años de antigüedad en el presente año, percibirá dicho tramo.l).- Otros conceptos salariales.-Plus de nocturnidad, brigada emergencia y socorrismo, horas extraordinarias y guardias o llamadas técnicos, al igual que los demás conceptos salariales relacionados en el presente apartado, se ajustarán con el 2,5% de minoración, determinado en el subapartado siguiente; sirviendo como base, las tablas salariales actualmente en vigor. m).- Revisión salarial.- Todos los conceptos salariales vigentes en el centro de Motril, aplicables a las distintas categorías laborales (C,H,J,7,8,9,10,11 y 12) se reducirán en un 2,5%.Los concepto fijos, salario convenio, antigüedad, a cuenta beneficios, plus non stop (en su caso) y complemento salarial de empresa, verán aplicado el cálculo de forma conjunta, de tal forma que la reducción global se aplique sobre el CSE.De los cinco conceptos, permanecen inalterables todos, a excepción del CSE que resultará minorado, en la cuantía resultante de aplicar el tanto por ciento a los cinco conceptos de forma conjunta. Este nuevo concepto salarial pasará a tener la consideración de "PLUS AD PERSONAM", no siendo absorbible ni compensable.SÉPTIMO .- **Categorías profesionales del Centro de Motril.**- Motril conserva sus actuales categorías profesionales vigentes en el centro (C,H,J,7,8,9,10,11 y 12), concordantes con el CCEPPC, en cuanto a salarios.Los puestos de trabajo existentes en el centro de Motril conservan las mismas letras o números del CCEPPC, que se vienen aplicando.OCTAVO .- **Papel escolar.**- Se continuará con la entrega de folios al personal, como de costumbre, coincidiendo con la época escolar.NOVENO .- La Empresa, como consecuencia de los acuerdos ahora alcanzados, deja sin efecto las comunicaciones individuales notificadas a todos los trabajadores del centro de Motril para la modificación sustancial sin acuerdo, de sus condiciones de trabajo con efectos del 1 de agosto de 2013, que será sustituida por otra comunicación en la que se relacionarán las nuevas condiciones laborales de aplicación conforme a lo establecido en el presente Acuerdo. DÉCIMO.- Las partes acuerdan emplazarse en el plazo de cuatro años para valorar la aplicación del presente acuerdo y la evolución de la empresa. Ambas partes se comprometen a mantener la paz social en relación con dicho acuerdo.

Y en prueba de su conformidad, las Partes firman el presente documento en duplicado ejemplar y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento" .

SIMPA ha interpuesto demanda de conflicto colectivo contra las medidas acordadas, que correspondió al Juzgado de lo Social nº 1 de Motril, que pende actualmente del presente procedimiento.

SÉPTIMO . - El 6-05-2013 la empresa demandada notificó a la RLT del centro de SANT JOAN LES FONTS su decisión de promover un período de consultas, cuyo objetivo era suprimir y/o modificar sus condiciones de trabajo por encima de convenio, basándose en causas económicas y organizativas. - Las reuniones del período de consultas se produjeron los días 6, 8 y 17-05- 2013, fecha en la que se alcanzó un preacuerdo, suscribiéndose finalmente acuerdo el 24-05-2013, en el que se convino lo siguiente: "Con base al Acuerdo suscrito, las condiciones laborales que se ha pactado modificar son las siguientes:

1.- Se suprimen todos los Acuerdos y usos colectivos vigentes en el centro de Sant Joan les Fonts. En particular, se suprimen las siguientes condiciones:

- El Complemento de Incapacidad Temporal, previsto en pacto de 17/05/1973.
- Las bonificaciones por vacaciones fuera de verano, previstas en pacto de 06/12/1985.
- La ayuda económica a empleados con hijos disminuidos, prevista en pacto de 06/12/1985.
- El servicio de comedor consistente en el abono del 60% del precio del menú, previsto en pacto de 9/03/1995.
- La menor jornada anual establecida para el personal Non Stop en los Pactos de 21/12/1984 y 6/12/1985.
- El reloj conmemorativo para los empleados con 25 años de antigüedad, así como la cena conmemorativa que se venía realizando en dichos supuestos.
- El viaje conmemorativo para los empleados que se jubilen, así como la cena conmemorativa que se venía realizando en dichos supuestos.
- Suprimir la ayuda a la formación.

2.- Se implementan, con base en el Acuerdo alcanzado con la Representación Legal de los Trabajadores en el centro, las siguientes condiciones laborales:

- Se complementarán al 100% todas las bajas derivadas de enfermedad grave tipificada por la Administración. El resto de bajas por Incapacidad Temporal se complementarán según lo establecido en el Convenio Colectivo vigente.
- Se implementa una ayuda económica a empleados con hijos discapacitados por un importe anual de 500 #.
- Se establece una ayuda respecto al coste del precio del menú en los restaurantes concertados, consistente en el 50% del precio del mismo, asumido a partes iguales entre Empresa y Empleado. El Empleado tendrá derecho a esta ayuda por día efectivo de trabajo, independientemente del turno que realice.
- Se compensará con 8 horas por día trabajado, al empleado que trabaje durante alguno de los días establecido como fiesta local en el municipio.
- De forma excepcional, se entregará el recuerdo conmemorativo de 25 años de antigüedad, que se suprime, a los empleados que antes del 1 de junio de 2013 hubieran cumplido dicha antigüedad.
- De forma excepcional, en el año 2013 se abonará la parte del complemento por la realización de vacaciones fuera de verano, que quede por abonar" .

OCTAVO . - El 6-05-2013 la empresa demandada notificó a la RLT del centro de SARRIÀ DE TER su decisión de promover un período de consultas, cuyo objetivo era suprimir y/o modificar sus condiciones de trabajo por encima de convenio, basándose en causas económicas y organizativas. - Las reuniones del período de consultas se produjeron los días 6, 10, 15 y 17-05-2013, fecha en la que se alcanzó un preacuerdo, suscribiéndose el acuerdo definitivo el 21-05-2013, en cuya acta se convino lo siguiente: "Con base al Acuerdo suscrito, las condiciones laborales que se ha pactado modificar son las siguientes:

1.- Se suprimen todos los Acuerdos y usos colectivos vigentes en el centro de Sarrià de Ter. En particular, se suprimen las siguientes condiciones:

- El complemento de Incapacidad Temporal previsto en el pacto de 17/5/1973.

- El abono de visitas, empastes y extracciones en centros concertados de Odontología, previsto en escrito jurado de empresa de 30/06/1961.

- La ayuda económica a empleados con hijos disminuidos, prevista en el Pacto de 15/01/1979.

- Las bonificaciones por realizar las vacaciones fuera de verano, previstas en el Pacto de 11/12/1984.

- El servicio de comedor consistente en el abono del 75% del precio del menú en los restaurantes concertados, previsto en pacto de 6/12/1979.

- La menor jornada anual establecida para el personal Non Stop en los Pactos de 11/12/1984 y 27/12/1985.

- La normativa específica relativa al régimen de horas extras, contemplada en pactos de fecha 27/12/1985 y 18/02/1986.

- El regalo conmemorativo para los empleados con 25 y 35 años de antigüedad, así como la cena conmemorativa que se venía realizando en dichos supuestos y el obsequio por valor de 24 Euros incrementado anualmente según IPC, previsto en pacto de 28/03/1991 y 22/12/1976.

- El complemento de puesto de trabajo A, B, C, D, E y F previsto en pacto de 30/11/1990.

- La ayuda a la formación.

- El plus autobús, previsto en acuerdo de 22/06/2010.

- Las condiciones de prestación de servicios y compensaciones al personal de mantenimiento de turno partido y régimen non stop, previstas en los Pactos de 14/03/1985 y 26/02/1987.

- La consideración como días de fábrica parada, de los días de domingo de pascua y 1 de noviembre, prevista en pacto de 9/05/1968.

- El viaje para los jubilados.

- El pacto de promociones, previsto en el Pacto de 13/12/2004.

2.- Se implementan, con base en el Acuerdo alcanzado con la Representación Legal de los Trabajadores en el centro, las siguientes condiciones laborales:

- Se implementa una ayuda económica a empleados con hijos discapacitados en iguales condiciones a las existentes hasta la fecha.

- Los empleados que hasta la fecha venían percibiendo un Complemento de Puesto (A, B, C, D, E, F), que desaparece, percibirán idéntica cantidad a la que percibían, pero que se incluirá en un Complemento Ad Personam. Este Complemento Ad Personam no será absorbible ni compensable.

- Los empleados que hasta el día de hoy venían percibiendo el Plus Autobús, que desaparece, percibirán idéntica cantidad a la que percibían, pero que se incluirá en un Complemento Ad Personam no absorbible ni compensable.

- Se crea un complemento, denominado "Plus dedicación mantenimiento", cuya cuantía será la misma que la existente hasta la fecha y que será percibido por las mismas personas que lo venían haciendo hasta ahora. No obstante, en el período de tres meses desde la firma del Acuerdo de 17 de mayo, la Dirección y los Representantes Legales de los Trabajadores, redefinirán las condiciones de contraprestación del Plus dedicación mantenimiento por parte del personal que lo viene percibiendo, quedando anulada dicha percepción en el caso de que transcurrido el mencionado plazo de 3 meses, la Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores no alcanzaran un acuerdo.

- La jornada anual del personal a régimen Non Stop y 6/3 queda establecida a partir del año 2014 y en adelante, en 1736 horas anuales.

- El día 1 de noviembre de 2013 pasa a ser día laborable para el personal a régimen Non Stop y 6/3. A partir del 2014 y en adelante, pasarán a ser días laborables, el 1 de noviembre (Todos los Santos) y el Domingo de Pascua, mientras que el día 26 de diciembre (San Esteban), pasará a tener la consideración de día de fábrica parada".

NOVENO . - El 14-05-2013 la empresa demandada notificó a la RLT del centro de ZARAGOZA su decisión de promover un período de consultas, cuyo objetivo era suprimir y/o modificar sus condiciones de trabajo por encima de convenio, basándose en causas económicas y organizativas. - Las reuniones del período

de consultas se produjeron los días 14, 21, 22 y 23-05-2003, concluyendo sin acuerdo. - El 10-09-2013 el comité de empresa propuso un preacuerdo, que fue refrendado por la asamblea de trabajadores y concluyó con acuerdo el 1-10-2013, en la que la empresa dejó sin efecto las notificaciones individuales modificativas. - El acuerdo mencionado dice lo siguiente:

" PRIMERO .- **Pacto de La Montañesa** Las relaciones laborales del centro de trabajo de Zaragoza se rigen, a partir de la firma del presente documento, por lo que el mismo establece y por lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Pasta, Papel y Cartón. Asimismo, se mantendrá la vigencia del Pacto "La Montañesa", así como el resto de acuerdos y usos colectivos del centro, siempre que no contradigan lo dispuesto en el presente acuerdo y salvo acuerdo de las partes en contrario. SEGUNDO.- **Reducción salarial** Con efectos del 16 de septiembre de 2013, los salarios de aplicación en el centro se reducirán en un 2,40%, considerando la retribución anual total por trabajador. TERCERO .- **Horas extraordinarias** Se acuerda suprimir el pago de tres horas extraordinarias por cada hora trabajada que venían abonándose en la primera noche por sustitución de trabajadores. Asimismo, ambas partes declaran su compromiso de trabajar con el objetivo de reducir las horas extraordinarias máximas legales a 60 horas en lugar de las 80 horas actuales. Dicho límite se aplicará paulatinamente hasta el 16 de septiembre de 2016, donde quedará fijado en 60 horas extra/año máximo anuales, salvo acuerdo de las partes en contrario. CUARTO. - **Recolocaciones** La Empresa se compromete a recolocar a todos los empleados fijos que resulten afectados por las inversiones para la automatización de la sección de Picos de Colada de las calderas de recuperación y en la instalación de la MATT on line para papeles brillantes, cuando dicha afectación pudiera comportar la amortización de su puesto de trabajo. Una vez ejecutada la recolocación del personal de calandras y picos de colada, la Empresa se compromete a elaborar un listado con el personal de ETT y temporal, que lleve más de 3 años en la Empresa, procediendo, en función de los puestos vacantes que queden, a la conversión en indefinidos de 8 trabajadores, en función de los días totales trabajados en la Empresa. Así mismo, la empresa facilitará el número de horas asociadas a cada contrato del personal de ETT que trabaje en la Empresa, además de la copia básica de los contratos de puesta a disposición realizados por este personal. QUINTO.- **Vigencia del acuerdo y compromiso de inversiones** El presente acuerdo tendrá una vigencia inicial de tres (3) años, entrando en vigor en fecha 16 de septiembre de 2013 y finalizando su vigencia el 30 de septiembre de 2016, salvo que se aplique la prórroga automática a que se hace referencia en el párrafo siguiente. En el supuesto que, a fecha 30 de septiembre de 2016, la Empresa acredite el cumplimiento de, al menos, el 90% de las inversiones recogidas en el documento que se adjunta como Anexo 1, el presente acuerdo quedará prorrogado automáticamente, deviniendo su vigencia de carácter indefinido. SEXTO.- **Comunicaciones individuales** La Empresa, como consecuencia de los acuerdos ahora alcanzados, deja sin efecto desde el 16 de septiembre de 2013 las comunicaciones individuales notificadas a todos los trabajadores del centro de Zaragoza para la modificación sustancial sin acuerdo, de sus condiciones de trabajo con efectos del 1 de julio de 2013, que será sustituida por otra comunicación en la que se relacionarán las nuevas condiciones laborales de aplicación a partir del 16 de septiembre de 2013 conforme a lo establecido en el presente Acuerdo, debiendo la empresa mostrar dicha comunicación al Comité previamente a comunicarlo a los trabajadores individualmente. Y en prueba de su conformidad, las Partes firman el presente documento en duplicado ejemplar y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento

Anexo Inversiones en el centro de Zaragoza

Las inversiones previstas irían encaminadas a garantizar la viabilidad de la producción compensando la caída del mercado de papel estucado mediante la fabricación de soportes para papeles especiales, así estas inversiones serían las que a continuación se indican: · La instalación de una nueva máquina de papel (nº7) de 4 m de ancho destinada a la producción de soportes de especialidades y no estucados, junto con otros elementos auxiliares eléctricos, neumáticos, hidráulicos y electrónicos así como la reforma de la cocina, una bobinadora, una embaladora de bobinas y otros equipos logísticos. La inversión total a ejecutar sería equivalente a **24.4 M#** · Reforma de la máquina de papel nº6 para poder producir soportes de especialidades en blanco y colores, reformándose el circuito de cabeza de máquina, instalándose una nueva pre-estucadora, e incrementándose la capacidad de secado. La inversión total a ejecutar sería equivalente a **4 M#**. Total Inversiones: **28.4 M#**"

El comité de empresa de Zaragoza ha interpuesto demanda de conflicto colectivo contra la modificación sustancial de condiciones de trabajo ante los Juzgados de lo Social de Zaragoza.

DÉCIMO . - El 7-05-2013 la empresa demandada notificó a la RLT del centro de BARCELONA (Oficinas centrales) y SILS (Girona), su decisión de promover un período de consultas, cuyo objetivo era suprimir y/o modificar sus condiciones de trabajo por encima de convenio, basándose en causas económicas y organizativas. - Las reuniones del período de consultas, realizadas conjuntamente con la RLT de ambos

centros, se produjeron los días 7, 14 y 22-05-2013, concluyendo sin acuerdo. - Durante el período de consultas se requirió la negociación conjunta de todos los centros de trabajo de la empresa por la RLT, quien presentó denuncia a la Inspección de Trabajo, quien emitió informe favorable a la tesis de la RLT el 5-06-2013. El 15-07-2013 la empresa demandada notificó a la RLT del centro de Barcelona la ejecución de las modificaciones siguientes: " La decisión finalmente adoptada por la Empresa consiste en la supresión de los siguientes acuerdos y usos colectivos que vienen aplicándose en el centro de Barcelona:

· Ayuda de gafas y formación, prevista en el pacto de 29/05/2001. · Ayuda escolar, prevista en compromiso de fecha 17/06/1999. · Compensación por jornada intensiva, prevista en el acuerdo de 3/06/2002. · Compensación desplazamiento operadores Cornellà, previsto en el acta de 6/05/1999. · Plus turnicidad previsto en acta de 25/05/2005. · Plus turnicidad y horario 3, previsto en acta 12/11/2001, excepto en lo que se refiere a la compensación por trabajo en festivos no nacionales en el Centro de Atención al Cliente (CAC). · Plus turnicidad y horario 3, como extensión del acuerdo de 12/11/2001. · Aportación económica de la Empresa a la Agrupación cultural y deportiva. · Pacto de empresa de 1992.

Por el contrario, y después del indicado período de consultas, la Dirección de la Empresa ha decidido mantener el Plus retén festivos y el Plus retén laborables (guardias no presenciales departamentos de explotación y desarrollo), previstos en el acta de 16/01/2003, así como, la compensación por trabajo en festivos no nacionales en el Centro de Atención al Cliente (CAC) y que también afecta al Back Office-Créditos". En la misma fecha notificó a la RLT de SILS la ejecución de las modificaciones siguientes: "La decisión finalmente adoptada por la Empresa consiste en la supresión de los siguientes acuerdos y usos colectivos que vienen aplicándose en el centro de Sils:

· Ayuda de gafas y formación, prevista en el pacto de 29/05/2001. · Ayuda escolar, prevista en compromiso de fecha 17/06/1999. · Compensación por realización de inventario anual, según acta de 18/10/2006. · Complemento incapacidad temporal (contingencias comunes)". Los representantes de los trabajadores de BARCELONA y SILS han interpuesto demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña contra la medida empresarial. **UNDÉCIMO.** - El 8-05-2013 la empresa demandada notificó a la RLT del centro de ALMAZAN, su decisión de promover un período de consultas, cuyo objetivo era suprimir y/o modificar sus condiciones de trabajo por encima de convenio, basándose en causas económicas y organizativas. - Las reuniones del período de consultas se produjeron los días 8, 14, 20 y 23-05-2013, concluyendo sin acuerdo. - En las reuniones se reclamó que la negociación fuera conjunta por parte de la RLT, quien presentó denuncia a la Inspección de Trabajo, quien emitió informe el 23-05-2013, en el que manifestó que debió negociarse conjuntamente el período de consultas. - El 2-07-2013 la empresa demandada notificó a la RLT la ejecución de las medidas, mediante escrito obrante en autos, que se tiene por reproducido. El 29-07-2013 se alcanzó acuerdo entre la empresa y la RLT de Almazán en los términos siguientes: "**PRIMERO** .- Las relaciones laborales del Centro de Almazán se rigen por lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Pastas Papel y Cartón sin perjuicio de que todos y cada uno de los puntos que a continuación se relacionan constituyen pactos de aplicación preferente respecto al citado convenio colectivo estatal.**SEGUNDO** .- **Plus 1 de mayo y Plus 17 de mayo.**- Se mantiene el plus como se viene percibiendo en la actualidad y según lo previsto en el pacto de 14/02/1990 y sus sucesivas actualizaciones.**TERCERO** .- **Plus de dedicación adhesivos.** Se mantiene el plus de dedicación de adhesivos manteniendo los importes actuales si bien un 70% sería fijo y un 30% variable según la productividad general de la sección de fabricación. Se establece un periodo transitorio de seis meses para la implementación del sistema y las variables que integrarán el mismo durante el cual se garantiza la percepción del 100 % de las cantidades percibidas hasta la fecha. Si a la finalización del periodo de transición, no hubiera acuerdo sobre la manera de articular esta variable la empresa aplicará la siguiente formula: $\text{Productividad de fabricación} = \frac{\text{Mm2 útiles mes}}{\text{Plantilla mensual equivalente Mm2 útiles}} = \frac{\text{Mm2 Fabricados mes} - 2 * \text{Mm2 producción defectuosa imputable al trabajador}}{\text{Producción defectuosa}}$ = Aquella que no supera los estándares de calidad establecidos y las reclamaciones aceptadas por el departamento de calidad de la fábrica. **Plantilla mensual equivalente:** (Personal propio + personal ajeno + horas extraordinarias) - jornadas reducidas

% PRODUCTIVIDAD PRESUPUESTADA % CONSECUCION VARIABLE 100 30 95 25 90 20 85 15 80 10 75 5

CUARTO.- Compensación económica en paros técnicos anuales.- El plus de paros técnicos se mantendrá en las mismas condiciones que en la actualidad.**QUINTO** .- **Plus de vacaciones.**- Se mantiene en los mismos términos que en la actualidad según lo previsto en el pacto de 14/02/1990 y sus sucesivas actualizaciones.**SEXTO** .- **Jornada laboral anual.** Se mantiene la reducción de ocho horas en la jornada laboral del personal de cinco turnos con relación a la establecida en el Convenio Colectivo Estatal de

Pastas, Papel y Cartón y según lo previsto en el pacto de 14/02/1990 y sus sucesivas actualizaciones. Las horas de formación se remunerarán al precio de hora normal. **SÉPTIMO .- Prolongación de jornada.** Se mantiene en los mismos términos que actualmente según lo previsto en el pacto de 28/03/2011 y sus sucesivas actualizaciones. **OCTAVO. - Ayuda económica a empleados con hijos disminuidos.** Se mantiene en los mismos términos que actualmente según lo previsto en el pacto de 14/02/1990 y sus sucesivas actualizaciones. **NOVENO .- Retribuciones.-** Todos los conceptos salariales vigentes en el centro de Almazán y aplicables a todas las categorías profesionales presentes en el mismo se reducirán en un 2%. Los conceptos fijos, salario convenio, antigüedad, a cuenta beneficios, plus non stop (en su caso) y complemento salarial de empresa, verán aplicado el cálculo de forma conjunta, de tal forma que la reducción global se aplique sobre el CSE. De los cinco conceptos, permanecen inalterables todos, a excepción del CSE que resultará minorado, en la cuantía resultante de aplicar el tanto por ciento a los cinco conceptos de forma conjunta. Este nuevo concepto salarial pasará a tener la consideración de "PLUS AD PERSONAM", no siendo absorbible ni compensable, revalorizable, integrándose como parte de la Retribución Total Teórica Bruta. A las contrataciones que se realicen durante los dos primeros meses desde la entrada en vigor del acuerdo, les serán de aplicación las condiciones resultantes para el personal actual. **DÉCIMO .- La Empresa, como consecuencia de los acuerdos ahora alcanzados, deja sin efecto las comunicaciones individuales notificadas a todos los trabajadores del centro de Almazán para la modificación sustancial sin acuerdo, de sus condiciones de trabajo con efectos del 1 de agosto de 2013, que será sustituida por otra comunicación en la que se relacionarán las nuevas condiciones laborales de aplicación conforme a lo establecido en el presente Acuerdo.** **UNDECIMO .- Ambas partes se comprometen a encontrar una redacción satisfactoria del concepto denominado "Plus Non Stop" así como para la fórmula de cálculo de la parte variable del plus de dedicación de adhesivos. Si durante el plazo de seis meses no hubiera acuerdo sobre la misma, se someterán a una mediación frente a los órganos competentes del ámbito autonómico (SERLA).** **DUODÉCIMO .- Las partes acuerdan emplazarse en el plazo de dos años para valorar la aplicación del presente acuerdo y la evolución de la empresa. Ambas partes se comprometen a mantener la paz social en relación con dicho acuerdo. Y en prueba de su conformidad, las Partes firman el presente documento en duplicado ejemplar y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.**

ACTA DE COMUNICACIÓN

En Almazán, en fecha 29 de julio de 2013, **SE REUNEN** los Representantes de la Empresa y de los Trabajadores y:

EXPONEN Que, reunidas ambas partes, la representación de la empresa comunica su intención expresa de incorporar a la plantilla propia de Torraspapel S.A. a lo largo de los meses de Agosto y Septiembre, la relación de trabajadores que a continuación se relaciona:

Felipe Estrella Gonzalo Hugo Jaime Lucas Millán Paulino Roberto Samuel Teofilo Jose Manuel Carlos José Luis Pedro Juan Antonio

Y para que conste firman las partes como prueba de su conformidad" . **DUODÉCIMO .- La empresa demandada entregó a la RLT, al iniciarse el período de consultas sendos informes técnicos periciales, que obra en autos y se tienen por reproducidos, en el que se precisan las modificaciones, que se pretende realizar centro por centro. La empresa aportó, así mismo, las cuentas auditadas de 2010 y 2011 de TORRASPAPEL, así como las cuentas provisionales de 2012 debidamente suscritas por sus administradores. - Aportó también las cuentas de LECTA, SA de 2010 y 2011 en inglés, así como las declaraciones de IVA de TORRASPAPEL. - El 16-05-2013 entregó las cuentas anuales auditadas de TORRASPAPEL, SA y de LECTA GROUP. - Se entregaron también las cuentas provisionales del primer trimestre de 2013, aunque no consta acreditada la fecha efectiva en la que se produjo dicha entrega. **DÉCIMO TERCERO .- El 4-07-2013 se intentó la mediación ante el SIMA con causa a la huelga convocada por los representantes de los trabajadores en la empresa, que concluyó sin acuerdo. Se han cumplido las previsiones legales.****

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre los hechos, declarados probados, se han deducido de las pruebas siguientes: a. - Los hechos probados primero, tercero y décimo tercero no fueron controvertidos, reputándose conformes, a tenor con lo dispuesto en el art. 87.1 LRJS . b. - El segundo es pacífico, en lo que se refiere a la composición del capital social de TORRASPAPEL, así como su pertenencia al grupo LECTA, no discutiéndose tampoco los centros de trabajo de la empresa, ni su número de trabajadores. - Se tiene por probado que la empresa consolida cuentas con LECTA, SA, porque así se desprende de la auditoria del ejercicio 2012 de TORRASPAPEL, que obra como

documento 12 de la demandada (descripción 170 de autos), que fue reconocida de contrario. - El depósito de las cuentas de LECTA, SA en el Registro Mercantil de Barcelona se desprenden del documento 40 de la demandada (descripción 209 de autos), que fue reconocido de contrario. c. - El cuarto del documento aportado por CCOO como número 8 (descripción 9 de autos) y del documento 1 de la demandada (descripción 107 de autos), que fueron reconocidos por ambas partes. d. - El quinto de los documentos 3.2 a 3.7 de la demandada (descripciones 119 a 124 de autos), que fueron reconocidos de contrario. e. - El sexto de los documentos 4.2 a 4.15 de la demandada (descripciones 126 a 133 de autos), que fueron reconocidos de contrario. - El informe de la Inspección de Trabajo obra como descripción 213 de autos, aportada por la demandante y reconocida de contrario. f. - El séptimo de los documentos 5.2 a 7 de la demandada (descripciones 135 a 139 de autos), que fueron reconocidos de contrario. g. - El octavo de los documentos 6.2 a 6.7 de la demandada (descripciones 141 a 145 de autos), que fueron reconocidos de contrario. h. - El noveno de los documentos 7.3 a 7.10 de la demandada (descripciones 148 a 153 de autos), que fueron reconocidos de contrario. - La demanda, promovida por el comité de empresa de Zaragoza ante los Juzgados de lo Social de dicha capital obra como documento 3 de su ramo documental, que fue reconocido de contrario. i. - El décimo de los documentos 8.3 a 8.11 de la demandada (descripciones 160 a 162 de autos), que fueron reconocidos de contrario. - Es pacífica la interposición de demanda ante la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña. j. - El undécimo de los documentos 2.2 a 2-10 de la demandada (descripciones 109 a 117 de autos), que fueron reconocidos de contrario. - La comunicación de la Inspección de Trabajo obra como documento 27 de CCOO (descripción 64 de autos), que fue reconocida de contrario. k. - El duodécimo de los documentos 10.1 a 16 de CCOO (descripciones 11 a 58 de autos), que fueron reconocidas de contrario.

SEGUNDO . - La empresa demandada excepcionó falta objetiva de competencia de la Sala por razón de la materia, adhiriéndose el comité de empresa de Zaragoza a dicha excepción, aunque el objetivo de las modificaciones sustanciales, promovidas por la empresa, era el mismo para todos los centros de trabajo, consistente en suprimir y/o modificar los derechos disfrutados por encima de convenio, debido a causas económicas y organizativas, porque los derechos controvertidos se originaron en cada centro de trabajo mediante pactos o acuerdos, usos y costumbres o prácticas colectivas de empresa en cada uno de los centros, siendo esa la razón por la que se promovieron siete procedimientos de modificación sustancial en vez de un único procedimiento, entendiéndose, por consiguiente, que la impugnación de las medidas, impuestas o acordadas en cada centro, debía conocerse por los Juzgados de lo Social de su circunscripción, salvo el de los centros de Barcelona (Oficinas Centrales y Sils) que se negociaron conjuntamente, porque el origen de los derechos complementarios era común. CCOO, UGT y SIMPA se opusieron a dicha excepción, porque las modificaciones combatidas constituían propiamente una modificación única, aun cuando pudieran existir derechos específicos en alguno de los centros de trabajo implicados, por cuanto se trataba de derechos irrelevantes, mientras que el grueso de modificaciones era común. - Destacaron, a estos efectos, que la Inspección de Trabajo de Soria, Girona y Granada eran del mismo parecer e informaron a la empresa, que debió tramitar un período de consultas único, por cuanto las modificaciones sustanciales, promovidas por TORRASPAPEL, eran esencialmente las mismas. El art. 8.1 LRJS dispone que la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional conocerá en única instancia, de los procesos de conflicto colectivo cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma o tratándose de impugnación de laudos, de haber correspondido, en su caso, a esta Sala el conocimiento del asunto sometido a arbitraje. La jurisprudencia, por todas STS 21-06-2010, rec. 55/2009, ha establecido que los criterios, establecidos en la LPL (actualmente LRJS), en orden a la delimitación de la competencia objetiva son los que atienden, por una parte, a la naturaleza de las pretensiones ejercitadas y, por otra parte, al ámbito territorial de afectación de las controversias, de forma que las controversias de orden colectivo, como la presente, se atribuyen al Juzgado de Social correspondiente, si su afectación no supera el ámbito de su circunscripción; a la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, si supera el ámbito de Juzgado de lo Social, sin exceder del de la Comunidad Autónoma, y a la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, si la afectación del conflicto colectivo supera el ámbito de una Comunidad Autónoma. El art. 41.2 ET dispone que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos. Como anticipamos más arriba, es pacífico que el objetivo, perseguido por TORRASPAPEL, al promover las modificaciones sustanciales aquí impugnadas, era suprimir y/o modificar las condiciones, reconocidas a sus trabajadores en acuerdos o pactos colectivos, usos y costumbres o decisiones unilaterales del empresario de efectos colectivos en cada uno de sus centros de trabajo. - Es pacífico también que las causas, en las que TORRASPAPEL apoya dichas medidas, son económicas y organizativas, siendo notorio finalmente que los centros de trabajo afectados están situados en varias comunidades autónomas. Queda por despejar, si las fuentes de los derechos suprimidos y/o modificados eran comunes a todos los

centros de trabajo, en cuyo caso su supresión y/o modificación debería haberse acometido mediante un período de consultas único, cuya negociación debería haberse realizado con una comisión ajustada a lo dispuesto en el art. 41. 4 ET , cuya impugnación debería conocerse por la Sala, de conformidad con lo dispuesto en el art. 8.1 LRJS o, por el contrario, si las fuentes, que originaron los derechos controvertidos, no eran comunes, sino que se produjeron mediante pactos o acuerdos de centro, usos o costumbres de centro, o prácticas colectivas de centro de trabajo, sería evidente que su supresión y/o modificación debía promoverse mediante períodos de consulta en cada centro de trabajo y su impugnación correspondería a los Juzgados de lo Social, en cuyas circunscripciones estuvieran ubicados dichos centros, de conformidad con lo dispuesto en el art. 10.2.h LRJS . La Sala considera que las fuentes, generadoras de los derechos controvertidos, no es común a todos los centros de trabajo afectados por las medidas, originándose, por el contrario, en cada centro de trabajo, salvo algunas excepciones, que no afectarían más que a dos centros de trabajo, por una parte (SANT JOAN LES FONTS y SARRIA DEL TER) y a tres por otra (BARCELONA, GETAFE y SILS), tal y como se desprende del hecho probado cuarto. En efecto, de los sesenta y dos derechos en juego, los centros de Sarriá y Sant Joan les Fonts comparten las prestaciones médicas (ordinal 1); el complemento de incapacidad temporal (ordinal 2); la ayuda a subnormales (ordinal 3); las bonificaciones de las vacaciones de verano (ordinal 4); la subvención para comida al medio día (ordinal 5); la diferencia de jornada laboral anual para el colectivo non stop (ordinal 6) y la eliminación de la ayuda a formación (ordinal 11), pero salvo la primera, originada en un pacto de 17-05-1973, del que se desconoce si se pactó en un centro y se extendió a otro, o se pactó paralela o conjuntamente en ambos centros, los ordinales 2 a 6 inclusive traen causa en pactos propios de cada uno de los centros de trabajo y el ordinal 11 es de etiología desconocida, sin que conste acreditado, siquiera, que se disfrutara en ambos centros desde la misma fecha. Por otra parte, los centros de Barcelona, Getafe y Sils disfrutaban de ayuda de gafas por rotura o cambio de graduación y formación empleado previamente solicitada y aprobada (ordinal 49); ayuda escolar a los empleados con hijos escolarizados de 11 a 18 años (ordinal 50) y compensación por jornada intensiva (ordinal 51), que se originan en acuerdos de 21-11-2011; 29-12- 2004 y 3-06-2012 respectivamente, sin que conste acreditado tampoco si se negoció en un centro y se extendió a los otros dos, si se negoció paralelamente o se negoció conjuntamente dicho acuerdo. Finalmente los centros de Barcelona y Getafe disfrutaban de horario a turnos, pérdida de flexibilidad (créditos + CAC) (ordinal 55), originado en acta de 12-11-2001, de la que no se sabe tampoco si se negoció en un centro y se extendió al otro, o se negoció paralela o conjuntamente en ambos centros y los centros de Barcelona y Sils disfrutaban de compensación de inventarios anuales, originada en acta de 18-10-2006, en la que sucede exactamente lo mismo que en la anterior. Por consiguiente, probado que de los 62 derechos suprimidos y/o modificados, solamente hay dos con origen común entre los centros de Sarriá y Sant Joan les Fonts; tres entre Barcelona, Getafe y Sils; otro entre Barcelona y Getafe y otro entre Barcelona y Sils, se hace absolutamente evidente, a nuestro juicio, que no estamos ante una modificación única, aunque el objetivo y las causas sean comunes, por cuanto las condiciones de trabajo, que se pretenden suprimir y/o modificar, se originaron en los centros de trabajo y aunque algunos derechos se compartan en algunos centros, no se ha probado, siquiera, por los demandantes, quienes cargaba con la prueba, de conformidad con lo dispuesto en el art. 217.2 LEC , que se negociaran unitariamente en los centros afectados. Se impone, por tanto, estimar la excepción de falta de competencia objetiva por razón de la materia, aunque el objetivo empresarial y las causas fueran comunes y los centros de trabajo estén ubicados en más de una comunidad autónoma, porque las condiciones, cuya supresión y/o modificación se ejecutó por la empresa, se originaron en cada centro de trabajo y su impugnación debe conocerse por el Juzgado de lo Social, en cuya circunscripción esté ubicado cada centro, de conformidad con lo dispuesto en el art. 10.2.h LRJS , salvo en el caso de los centros de Barcelona-Sils, que deberá conocerse por la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, de conformidad con lo dispuesto en el art. 7 LRJS , por cuanto se negoció conjuntamente y los centros afectados están situados en dos provincias catalanas. Avala la tesis expuesta, la propia actuación de los representantes de los trabajadores, quienes han interpuesto demandas ante los Juzgados de lo Social de Motril y Zaragoza y ante la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña, acreditando, con sus propios actos, que el conflicto no es común, sino que está parcelado en cada uno de los centros, como no podría ser de otro modo, por cuanto se originaron mediante pactos, acuerdos, usos y costumbres y prácticas colectivas de empresa en cada centro de trabajo. Sin costas por tratarse de conflicto colectivo y no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

En la demanda de conflicto colectivo, interpuesta por CCOO y UGT, a la que se adhirieron SIMPA y el delegado de los trabajadores del centro de Motril, contra TORRASPAPPEL, SA y ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN, REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS

TRABAJADORES TORRASPAPEL-CENTRO SANT JOAN LES FONTS, REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES-CENTRO SARRIA DE TER, REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES TORRASPAPEL-MOTRIL, REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES TORRASPAPEL-ALMAZÁN, REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES TORRASPAPEL (FACTORIA LA MONTAÑANESA) estimamos la excepción de falta de competencia objetiva de la Sala por razón de la materia, alegada por TORRASPAPEL, SA, a la que se adhirió el Comité de Empresa de Zaragoza, por lo que no entramos a conocer sobre el fondo del asunto. - Advertimos a los demandantes, que podrán interponer el conflicto colectivo ante los Juzgados de lo Social, en cuyas circunscripciones estén ubicados los diferentes centros de trabajo, salvo en el caso de BARCELONA-SILS, que deberá interponerse ante la Sala de lo Social del TSJ de Cataluña.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de **CINCO DÍAS** hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social colegiado o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, Sucursal de la calle Barquillo 49, con el nº 2419 0000 000297 13.

Se advierte, igualmente, a las partes que preparen recurso de casación contra esta resolución judicial, que, según lo previsto en la Ley 10/2012, de 20 de noviembre, modificada por el RDL 3/13 de 22 de febrero, por la que se regulan determinadas tasas en el ámbito de la Administración de Justicia y del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses, con el escrito de interposición del recurso de casación habrán de presentar justificante de pago de la tasa por el ejercicio de la potestad jurisdiccional a que se refiere dicha norma legal, siempre que no concurra alguna de las causas de exención por razones objetivas o subjetivas a que se refiere la citada norma, tasa que se satisfará mediante autoliquidación según las reglas establecidas por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas en la Orden HAP/2662/2012, de 13 de diciembre.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.