CRL-005-13

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL
DE
PASTAS, PAPEL Y CARTON

Años 2013 y 2014

CAPITULO 1º.

Ámbito de aplicación

Artículo 1.1. Ámbito Funcional

El presente Convenio Colectivo obliga a todas las empresas y trabajadores pertenecientes al sector de fabricación de pastas, papel y cartón, así como a aquéllas que actualmente se rijan por el presente Convenio Colectivo y las que por acuerdo entre el Comité de Empresa o Delegados de Personal y Dirección de Empresa se adhieran al mismo.

Artículo 1.2. Ámbito Territorial

Este Convenio Colectivo Sectorial es de aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 1.3. Ámbito Personal

El presente Convenio Colectivo obliga a todos los trabajadores que prestan sus servicios en las empresas que cumplen la condición establecida en el artículo 1.1., con la excepción del personal perteneciente a explotaciones forestales por estar encuadrado en otro sector económico.

Quedan excluidos de la aplicación de las condiciones retributivas (Artículo 11.1.) los trabajadores de los grupos profesionales 11 al 14, ambos inclusive.

No obstante se establecen como condiciones salariales mínimas en cómputo anual para todos los trabajadores, las establecidas en las tablas del presente Convenio Colectivo Estatal.

Artículo 1. 4. Vigencia.

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia del 1-1-2013 al 31-12-2014, prorrogándose de año en año, salvo que mediara denuncia expresa de las partes o mutuo acuerdo para su revisión. El mutuo acuerdo o la denuncia de cualquiera de las partes deberán efectuarse antes del último trimestre del 2014. El presente Convenio Colectivo tendrá efectos retroactivos al 1-1-2013, sea cual fuere la fecha de su publicación en el B.O.E., salvo en los casos en que expresamente se determine lo contrario. No obstante, la aplicación económica del Convenio Colectivo, podrá hacerse por las empresas transcurridos 3 meses desde la firma del mismo.

Acordada la revisión en el primer caso, o presentada la denuncia en el segundo, las representaciones firmantes elaborarán un proyecto sobre los puntos a examinar, debiendo hacer un envío del mismo a la otra parte por correo certificado con acuse de recibo.

Las negociaciones deberán iniciarse en el plazo de un mes a partir de la fecha de recepción de la denuncia de revisión. Los acuerdos adoptados entrarán en vigor a partir de la fecha de su publicación en el B.O.E. y la composición y funcionamiento de la Comisión Negociadora la determinarán las partes negociadoras del presente o futuros Convenio Colectivos, inspirándose en la legislación vigente.Transcurridos 24 meses desde el fin de la vigencia del Convenio Colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, aquél perderá vigencia.

Artículo 1.5. Estructura de negociación colectiva

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

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

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

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

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

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

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

a) La iniciativa se comunicará a los solos efectos de conocimiento a la Comisión Mixta del Convenio Colectivo.

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

CAPITULO 2º

Compensación, Absorción y Garantía "Ad Personam"

Artículo 2.1. Compensación y Absorción

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible siendo compensables y absorbibles en su totalidad con las que anteriormente rigiesen por mejora establecida por la Empresa o por norma legal existente.

Artículo 2.2. Cómputo y Garantía "Ad Personam"

Se respetarán, a título individual o colectivo, las condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio Colectivo, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

CAPITULO 3º.

Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo (CMIVC)

Artículo 3.1. Constitución.

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Mixta Interpretativa como órgano de interpretación, vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado, que será nombrada por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.

Artículo 3.2. Composición

La Comisión (CMIVC) estará integrada por seis representantes de la parte empresarial y seis representantes de la parte sindical, quienes, entre ellos, elegirán un secretario.

Dicha Comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados por las partes componentes de la Comisión y su número no podrá superar un tercio del número de miembros de cada una de las partes representadas en la misma.

Artículo 3.3. Estructura.

La CMIVC será única para todo el Estado español.

Artículo 3.4. Funciones.

Son funciones específicas de la CMIVC las siguientes:

1. Interpretación del Convenio Colectivo
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Resolución de discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo y para la no aplicación del régimen salarial.
4. Todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean conferidas por las partes.

Este órgano intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a la Autoridad Laboral o Jurisdicción competente según la materia.

Artículo 3.5. Procedimiento de Actuación.

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten en relación a los puntos reseñados en el artículo 3.4.

De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, poniéndose de acuerdo ambas en el plazo máximo de quince días, a partir de la fecha de la última comunicación, para señalar día y hora de la reunión de la CMIVC, la cual, en el plazo máximo de quince días, salvo las excepciones que acuerden las partes, levantará Acta de los acuerdos tomados, así como de las excepciones acordadas. Los acuerdos que deberán ser unánimes, serán comunicados a los interesados con un Acta de la reunión.

Artículo 3.6. Reuniones Ordinarias.

Con independencia de lo estipulado en el artículo anterior, la CMIVC se reunirá de manera ordinaria cada tres meses, procurando acumular las solicitudes realizadas.

Las fechas se señalaran de mutuo acuerdo entre las partes y se procuraran celebrar en las segundas quincenas de los meses de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre de cada año.

CAPITULO 4º

Organización del trabajo

Artículo 4.1. Organización del Trabajo.

La facultad de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa. Esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas contenidas en este Convenio Colectivo y respetando las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

CAPITULO 5º.

Clasificación del personal en razón de sus funciones

Artículo 5.1. Clasificación del personal en razón de sus funciones.

Los grupos profesionales y puestos de trabajo que se describen y relacionan en el Anexo I

son meramente enunciativos. Por ello, no cabe pretender ni presumir que en cada Centro de Actividad o Empresa existan todos ellos, ni que en cada grupo profesional de los enumerados se incluyan tantos puestos de trabajo como se describen y tal como se definen, si la necesidad y volumen de la Empresa o Centro de Trabajo no lo requieren.

Las funciones que se señalan en el Anexo I para cada puesto de trabajo o grupo, sirven solo para definir la función principal o identificar la especialidad.

Los puestos de trabajo de los grupos profesionales relacionados en las Tablas I, II, III y IV del Anexo I, son indistintamente para trabajador y trabajadora.

CAPITULO 6º.

Contratación, ingresos, ascensos, dimisiones y plantillas

A). Contratación

- Las partes firmantes de este Convenio Colectivo declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo como son: mujeres subrepresentadas, jóvenes desempleados menores de 30 años, parados de larga duración, desempleados mayores de 45 años y personas con discapacidad. En este sentido, las partes coinciden en la necesidad de propiciar la contratación de estos colectivos.

- La contratación del personal se realizará utilizando las modalidades de contratación vigentes en cada momento, que deben corresponderse de forma efectiva con la finalidad, legal o convencionalmente establecida para no incurrir en fraude de Ley.

- De conformidad con la Disposición Transitoria Primera de la Ley 63/1997, los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de esta Ley, continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se celebraron.

  Tales contratos podrán convertirse en contratos indefinidos a su vencimiento o antes, de acuerdo con la normativa para el fomento de la contratación estable.

Artículo 6.1. Composición de la Plantilla.

La decisión de incrementar la plantilla será facultad de la Dirección de la Empresa, siendo obligatorio por parte de ésta, la información previa recogida en el artículo 12.2.5. La determinación de las personas que deban cubrir los nuevos puestos queda igualmente atribuida a la Dirección de la Empresa, con sujeción a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 6.2. Admisión.

La admisión de personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de empleo, dando preferencia, en igualdad de condiciones al personal que hubiera ya prestado servicios como eventual o interino, debiéndose someter los aspirantes a las formalidades exigidas por la Ley y las fijadas por la empresa en cuanto no se opongan a dicha Ley.

Artículo 6.3. Duración del Contrato.

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido pudiendo celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en las circunstancias o por las causas que se determinan en la legislación vigente.

Artículo 6.4. Clasificación del Personal en razón de su permanencia en la Empresa.

El personal de las Empresas sujetas a este Convenio Colectivo, se clasificará en la forma siguiente, según su permanencia al servicio de las mismas:

1.- Son trabajadores fijos los admitidos por la Empresa sin pactar modalidad alguna en cuanto a duración del contrato.

2.- Son trabajadores temporales, los admitidos por la Empresa en cualquiera de las modalidades de contratación temporal que se establecen en la legislación vigente.

Artículo 6.5. Forma de los Contratos.

Sin perjuicio de la validez genérica de la estipulación verbal de los contratos de trabajo, los de duración determinada se consignarán siempre por escrito cuando su duración sea superior a dos semanas, con expresión de su objeto, condiciones y duración, debiendo recibir el trabajador una copia debidamente autorizada. De no observarse tales exigencias, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido. También se presumirá existente el contrato por tiempo indefinido cuando se trate de contratos temporales concertados deliberadamente en fraude a la ley.

Artículo 6.6. Preaviso.

En todos los supuestos de contratación de duración determinada, la Empresa está obligada a notificar por escrito a la otra parte la terminación del mismo, con una antelación mínima de quince días siempre que su duración y la naturaleza del contrato lo permita.

Artículo 6.7. Retribuciones en los Contratos Temporales

Independientemente de la modalidad de contratación, el trabajador contratado percibirá las retribuciones establecidas en este Convenio Colectivo para el puesto de trabajo que desempeñe, con excepción de los contratos formativos que tienen sus retribuciones específicas legales o pactadas.

Artículo 6.8. Contratos Formativos.

1. La retribución aplicable a este tipo de contratos será el 70% y el 80% respectivamente durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, de la retribución que figura en el Anexo III para el grupo A.
2. En todo lo demás se estará a la legislación vigente.

Artículo 6.9. Contratos a Tiempo Parcial.

Los contratos a tiempo parcial que se formalicen en el sector tendrán los límites establecidos en la legislación laboral vigente.

Artículo 6.10. Contratos de Duración Determinada.

A) Contrato de Obra o Servicio Determinado.

Se celebrarán para la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el

tiempo es, en principio, de duración incierta.

B) Contrato Eventual por Circunstancias de la Producción.

El período máximo dentro del cual pueden formalizarse este tipo de contratos por las empresas a las que afecte el presente Convenio Colectivo será de 18 meses y la duración del contrato no podrá superar 12 meses. En el caso de que se concierte por plazo inferior, podrán ser prorrogados dentro del plazo indicado mediante acuerdo de las partes sin que la duración total del contrato exceda del citado plazo máximo de 12 meses.

C) Indemnización por finalización del Contrato de Duración Determinada

Para la indemnización por finalización de contrato, en el caso de la contratación temporal, se aplicará lo establecido en la legislación vigente, con un mínimo de 10 días por año de servicio.

Artículo 6.11. Periodo de Prueba.

1.- El ingreso del personal en la empresa se considerará a prueba siempre que así se concierte por escrito.

2.- La duración máxima del período de prueba será:

Tabla I

Grupos 4 a 14	2 meses (*)
Grupos 2 y 3	15 días laborables
Grupos 0 y 1	7 días laborables

(*) Salvo los que hayan sido contratados en función de su titulación (superior, medio o diplomado) cuyo período de prueba será de 6 meses.

Tabla II

Grupos E a K	1 mes
Grupos B, C y D	15 días laborables
Grupos A	7 días laborables

3.- La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba, siempre que se haga constar por escrito en el correspondiente contrato de trabajo.

4.- Durante el período de prueba, tanto el trabajador como el empresario podrán desistir de la prueba o proceder a la extinción del contrato sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización, sin perjuicio de la liquidación que le corresponda al trabajador. Superado el período de prueba, el trabajador pasará a formar parte de la plantilla y se computará el tiempo de prueba a efectos de antigüedad.

5.- Cuando el personal eventual o interino pase a ser fijo por razón de su contrato, no precisará período de prueba.

Artículo 6.12. Libre designación.

Los puestos de trabajo comprendidos en los grupos profesionales 10 a 14 (ambos inclusive) y los técnicos titulados en todo caso, serán de libre designación de la Empresa. Las plazas en los restantes grupos únicamente serán de ingreso cuando no exista dentro de la empresa personal que haya superado las pruebas para ocuparlas, por promoción interna.

B). Ascensos

Artículo 6.13. Promoción interna.

Las empresas vendrán obligadas a comunicar al Comité de Empresa o Delegados de Personal las convocatorias de concurso-oposición para proveer las plazas de ingreso y de ascenso, con al menos diez días de anticipación a la fecha en que hayan de celebrarse las pruebas, dando asimismo publicidad en los tablones de anuncio de la Empresa.

Artículo 6.14. Igualdad de condiciones en los ascensos.

Todo el personal de la Empresa tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos y secciones que integran la industria de pastas, papel y cartón.

Las condiciones para los ingresos y ascensos serán las que establezcan las disposiciones legales vigentes sobre la materia y lo consignado en los artículos anteriores y siguientes. Para los ascensos, la antigüedad se estimará en todo caso como mérito preferente en igualdad de condiciones.

Artículo 6.15. Concurso-Oposición.

Todos los ascensos se realizarán mediante concurso-oposición en base a sistemas de carácter objetivo. Quedan excluidos de esta norma los grupos profesionales 10 a 14 y los Técnicos Titulados a tenor de lo dispuesto en el artículo 6.12.

El personal que acceda a un puesto de trabajo mediante el indicado sistema de concurso-oposición adquirirá los derechos y deberes correspondientes a dicho puesto de trabajo.

Artículo 6.16. Limitaciones físicas.

El personal de los grupos 2 y 3, estará integrado preferentemente por aquellos trabajadores de la empresa que por motivos de edad, enfermedad, accidente, etc, tengan su capacidad física disminuida, con la única excepción de aquellos puestos de trabajo que para el desempeño de su función precisen, dentro de estos grupos, estar en posesión de alguna especialización o de las facultades físicas necesarias para cubrir el nuevo puesto de trabajo. En el supuesto anterior, la empresa, con intervención del Comité de Empresa o Delegados de Personal, determinará en cada caso la procedencia de cubrir las vacantes de estos grupos con el personal adecuado.

Los ascensos y provisión de vacantes en estos grupos serán por concurso-oposición entre todos los trabajadores de la Empresa con capacidad disminuida por alguno de los motivos enunciados anteriormente.

Artículo 6.17. Composición de los Tribunales.

Los Tribunales que juzgarán las pruebas de aptitud, exámenes de capacidad y concursos para ingresos y ascensos estarán formados por cuatro vocales, dos de ellos designados por la Dirección de la Empresa y los otros dos, miembros del Comité de Empresa, designados por éste y de igual o mayor Grupo Profesional que los de las plazas que hayan de cubrirse.

En caso de que no haya dos miembros del Comité de igual o superior Grupo Profesional, podrán ser designados por éste entre otros miembros de la plantilla.

La Presidencia del Tribunal recaerá en uno de los dos vocales designados por la Empresa, quien en caso de necesidad, ejercerá su voto de calidad.

En cada centro de Trabajo se establecerá el procedimiento concreto para la realización de estas pruebas, de tal manera que se garantice la máxima objetividad en su calificación.

Artículo 6.18. Dimisiones.

El trabajador, sea cual sea su modalidad de contratación, podrá desistir unilateralmente de su relación laboral en cualquier momento, sin otro requisito que el preaviso de al menos quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso de dicho preaviso.

Habiendo recibido la empresa, con la antelación señalada, el preaviso indicado, vendrá obligada al finalizar el plazo, a poner a disposición del trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación por la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el salario de un día por cada día de retraso.

Artículo 6.19. Información sobre Composición de la Plantilla.

1.- En el último trimestre de cada año las empresas informarán a los representantes del personal de la evolución de la plantilla durante el año, así como de las actividades y producciones desarrolladas, su distribución a lo largo del año y las diversas modalidades de contratación utilizadas, junto con el número de horas extraordinarias realizadas.

2.- En base a ello las empresas fijarán las previsiones y objetivos de plantilla para el año siguiente en relación con los objetivos de producción y ventas, su prevista evolución a lo largo del año, la situación del mercado, las inversiones a realizar, las innovaciones tecnológicas, los planes de formación y promoción, los posibles proyectos de rejuvenecimiento de plantillas, etc. De tales previsiones y objetivos se informará a los Representantes de los Trabajadores.

   Los balances y previsiones de plantilla y su relación con las actividades de la empresa, se harán desglosando los trabajadores por áreas y divisiones orgánicas funcionales y grupos profesionales, indicando también las correspondientes modalidades contractuales.

3.- Trimestralmente se informará a los representantes del personal de la evolución de las previsiones señaladas, así como de los proyectos para el trimestre siguiente, detallando las modalidades de contratación a utilizar.

4.- Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, las

empresas podrán amortizar las vacantes que se produzcan. De todo ello se informará a los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 6.20. Empresas de Trabajo Temporal (ETT´s).

1.- Los contratos de puesta a disposición concertados con ETT se celebrarán cuando se trate de satisfacer necesidades temporales, de acuerdo con lo que legal y convencionalmente está establecido.

2.- No se podrán celebrar este tipo de contratos para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria, realización de actividades y trabajos que reglamentariamente estén determinados como peligrosos para la seguridad y salud de los trabajadores.

3.- Las empresas deberán informar a los Representantes de los Trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de la utilización dentro de los diez días siguientes a su realización.

4.- Los trabajadores de las ETT tienen derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria, reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.

CAPITULO 7º.

Traslados

Artículo 7.1. Traslados.

Los traslados del personal podrán efectuarse:

a) Por solicitud del interesado.

b) Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

c) Por necesidades del servicio.

d) Por permuta

Artículo 7.2. Traslado a solicitud del interesado.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del trabajador, previa aceptación de la Empresa, carecerá del derecho a indemnización por los gastos que origina el cambio estando a las condiciones del nuevo puesto de trabajo, que le deberán ser comunicadas por escrito.

Artículo 7.3. Traslado por mutuo acuerdo.

Si el traslado se efectuara por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará en cuanto a las condiciones de dicho traslado, a lo convenido por las dos partes constando siempre por escrito.

Artículo 7.4. Traslado individual.

Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo

justifiquen, y no se llegue al acuerdo establecido en el artículo anterior, la empresa puede llevar a cabo el traslado de un trabajador que implique cambio de domicilio familiar (residencia) para el afectado en las siguientes condiciones:

a) El trasladado percibirá como compensación, previa justificación, el importe de los siguientes gastos.
. De locomoción del interesado y familiares que convivan o que dependan de él económicamente.
. Del transporte del mobiliario y enseres.
. Una indemnización en metálico igual a dos mensualidades de salario real, si es cabeza de familia, y de 45 días de salario real si no lo es.
. La diferencia justificada en los gastos de escolaridad de sus hijos, si la hubiere, hasta finalizar el curso escolar en el que tenga lugar el traslado.

b) Las empresas vendrán obligadas además a facilitar al trasladado vivienda adecuada a sus necesidades y con renta igual a la que hubiera venido satisfaciendo hasta el momento del traslado, y si esto no fuera posible, abonará al trasladado la diferencia justificada de renta.

c) La decisión del traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador así como a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión del traslado, si el trabajador optase por la rescisión del contrato, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sin perjuicio de la efectividad del traslado, el trabajador que no hubiese optado por la rescisión del contrato y se muestre disconforme con la decisión empresarial puede impugnarla ante la Jurisdicción competente en el plazo establecido en la legislación vigente.

Esta facultad de la empresa solo podrá ser ejercida por una sola vez con cada trabajador, salvo pacto en contrario.

En lo referente a los desplazamientos temporales se estará a lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes sobre el particular.

Artículo 7.5. Traslado Colectivo.

En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, deberá ajustarse al procedimiento establecido en la legislación vigente.

Artículo 7.6. Traslado del cónyuge.

Cuando, por razón de un traslado forzoso en su trabajo, uno de los cónyuges o pareja de hecho reconocida y debidamente acreditada, cambia de residencia, el otro, si también fuera trabajador de la misma empresa o grupo de empresas, tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo igual o similar al que viniere desempeñando.

Artículo 7.7. Permutas.

Los trabajadores pertenecientes a la misma empresa y grupo profesional que estén

destinados en localidades distintas podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso.

Para ello se considerarán las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y las demás circunstancias a tener en cuenta. De consumarse la permuta, los trabajadores aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado.

Artículo 7.8. Reingreso.

En el caso de trabajadores trasladados forzosamente de un grupo a otro por exceso de plantilla, deberán ser integrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo profesional.

En los traslados dentro del mismo grupo profesional que supongan alguna mejora o beneficio para el trabajador trasladado tendrán preferencia los de mayor antigüedad en el grupo profesional de que se trate, siempre que exista igualdad de capacitación técnica para el desempeño del puesto que se desea cubrir, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 6.14 sobre ascensos.

CAPITULO 8°

Trabajos de grupo profesional superior e inferior

Artículo 8.1. Trabajos de grupo profesional superior.

El personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo podrá ser destinado por la Empresa, en caso de necesidad, a ocupar un puesto de un grupo profesional superior, por plazo que no exceda de tres meses ininterrumpidos, percibiendo, mientras se encuentra en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña, reintegrándose el personal a su puesto anterior cuando cese la causa que motivó el cambio.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación en los casos de sustitución por Servicio Militar, Incapacidad Temporal, Maternidad, Riesgo por embarazo, Riesgo por lactancia natural, Vacaciones, Licencias y Excedencias cuya concesión sea obligatoria para la Empresa. En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorguen derecho a la consolidación del puesto, pero si a la percepción de la diferencia económica durante la sustitución.

Cuando un trabajador realice trabajos de un grupo profesional superior durante más de tres meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el párrafo anterior, consolidará la categoría superior siempre que lo permitan las normas establecidas para los ascensos en el presente Convenio Colectivo. En caso de que se exija una prueba de aptitud para cubrir la plaza superior tendrá derecho preferente a realizar tal prueba salvo que para el desempeño de la misma se requiriese la posesión de título debidamente acreditado.

Artículo 8.2. Trabajos de grupo profesional inferior.

Si por necesidad de la Empresa se destina a un trabajador a trabajo de un grupo profesional inferior al que tenga asignado, conservará el salario correspondiente a su grupo profesional. Esta situación no podrá prolongarse durante más de tres meses, y en caso de extrema necesidad, la Empresa, para mantener al trabajador en los trabajos de grupo profesional inferior, precisará autorización de la Jurisdicción Competente, previo informe

preceptivo del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Si el trabajador lo considera oportuno, podrá plantear resolución de contrato ante el Juzgado de lo Social como si se tratase de despido improcedente, cuando considere que se ha producido perjuicio grave de su formación profesional o menoscabo notorio de su dignidad.

Si el cambio tuviera origen en la petición del trabajador, se le asignarán el sueldo y un grupo profesional que correspondan a la nueva situación.

No se considerarán trabajos de un grupo profesional inferior los realizados por el trabajador para la conservación y limpieza de la maquinaria y enseres que utilice, por considerarse esta labor propia de sus funciones.

Artículo 8.3. Personal con capacidad física disminuida.

Las empresas tratarán de acoplar al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, accidente, enfermedad u otras circunstancias, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que existan vacantes.

Su retribución será la correspondiente al nuevo puesto de trabajo.

CAPITULO 9º

Jornada, horas extraordinarias, vacaciones y flexibilidad

Artículo 9.1. Jornada Anual.

La jornada máxima anual de trabajo efectivo, tanto partida como continuada, será de 1744 horas para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Quedan exceptuados los porteros que disfruten de casa-habitación como asimismo los guardas que tengan asignado el cuidado de una zona limitada con casa-habitación dentro de ella, y siempre y cuando no se les exija una vigilancia constante, que podrán trabajar hasta 54 horas semanales con el abono de las que excedan de la jornada máxima legal o pactada en la forma y con las limitaciones establecidas en la legislación vigente.

La dirección de la empresa organizará el trabajo de forma que se de cumplimiento a la jornada fijada en este artículo, respetando los siguientes principios:

a) Que en ningún caso se podrán realizar más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo.

b) Que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

c) Que los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.

En las empresas en que se realicen actividades laborales por equipos de trabajadores en régimen de turnos y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del correspondiente al día

completo para su disfrute en otro día de la semana. En dichas empresas, cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar el descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del artículo 34 del citado Estatuto, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes.
En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos, se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas salvo adscripción voluntaria.

No obstante lo anterior se respetará la jornada menor en cualquier modalidad de ellas (continuada o partida) que se realice a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Artículo 9.2. Fiestas de Navidad y Año Nuevo.

Para que todo el personal sujeto a este Convenio Colectivo pueda celebrar con su familia las fiestas de Navidad y Año Nuevo, las Empresas cesarán totalmente sus actividades a las 14:00 horas los días 24 y 31 de Diciembre de cada año, sin merma alguna de la retribución de los trabajadores.

No obstante lo anterior, las Empresas de fabricación de pastas mantendrán un equipo, reducido al máximo, a fin de que la maquinaria imprescindible para reanudar la producción se mantenga en condiciones óptimas de funcionamiento.

La retribución de los trabajadores de ese equipo constituido para estos días se pactará entre los trabajadores que lo constituyan y la Dirección de la Empresa, comunicándose las condiciones del pacto al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 9.3. Trabajo a Régimen "Non Stop".

1) Con el fin de obtener la máxima productividad por medio de la total utilización de los equipos, y dadas las características especificas de la Industria Papelera se define el Sistema de Trabajo en Continuo de dichos equipos (régimen "Non Stop").

2) Se entenderá como régimen continuado o "Non Stop" el sistema de producción de los trabajadores que sirven las instalaciones productivas de la factoría necesarias para permitir el funcionamiento ininterrumpido de éstas.

3) Este régimen de trabajo se aplica al personal que trabaje en tres turnos rotatorios de ocho horas (mañana, tarde y noche), incluyendo domingos y festivos, y que disfruten de los descansos compensatorios establecidos en la legislación vigente.

4) La jornada para este régimen de trabajo será la normal establecida en el presente Convenio Colectivo, determinándose en las Empresas donde se trate de implantar por primera vez esta modalidad de trabajo entre la Dirección y el Comité de Empresa o Delegados de Personal el calendario rotatorio de turnos. Dadas las características de organización productiva del Sector, como se recoge en el apartado 3.1 de este artículo, se determinará entre ambas partes el descanso de fiestas establecidas en el Calendario de Fiestas o su compensación económica o en días de descanso, siempre que dichas fiestas no coincidan con el período de vacaciones.

5) La implantación de esta modalidad de trabajo se realizará previo acuerdo entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, negociándose

entre ambas partes las condiciones de jornada, descanso, fiestas y económicas del sistema a implantar.

En caso de desacuerdo las partes someterán la cuestión a la CMIVC. La CMIVC resolverá por unanimidad de acuerdo con el artículo 3.5.

6) No obstante lo anterior, se respetarán las condiciones de jornada, económicas, fiestas, descansos o de cualquier otra índole más beneficiosa que vengan disfrutando los trabajadores.

Artículo 9.4. Horas Extraordinarias.

Desde la primera hora extraordinaria y con el tope de 80 horas, el trabajador de manera individual podrá optar entre:

a) El abono de las horas en las cuantías detalladas en las columnas C, D y E de las tablas salariales nº II y IV del Anexo III.

b) La compensación en tiempo de descanso a razón de una hora por cada hora extra realizada, cobrando el Plus de Descanso Compensatorio detallado en la columna F de las tablas salariales II y IV del anexo III.

c) La compensación en tiempo de descanso a razón de una hora y media por cada hora extra realizada, sin derecho al cobro de ningún plus adicional.

El descanso compensatorio tendrá lugar dentro del año natural, y en todo caso a los cuatro meses de que el trabajador manifieste su opción por el descanso. Llegado este momento sin que la empresa hubiese facilitado el descanso correspondiente, el trabajador podrá elegir los días de disfrute previa comunicación por escrito con diez días de antelación.

También respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en este Convenio Colectivo.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador, se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Ambas partes, al amparo de la facultad que les concede la legislación vigente pactan los valores únicos recogidos en las Tablas II y IV del Anexo III, considerándose comprendidos en estos valores todos los recargos legales establecidos o que se establezcan con posterioridad.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a respetar el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes sobre la materia en el momento de la firma de este Convenio Colectivo.

Las horas extraordinarias realizadas entre las 22:00 y las 06:00 horas así como las realizadas en domingos y festivos tendrán el valor que se indica en las columnas D y E de las Tablas II y IV del Anexo III.

Artículo 9.5. Calendarios Laborales y Vacaciones.

Las empresas elaborarán el Calendario Laboral Anual que publicarán antes del 22 de Diciembre del año precedente.

Al fijar el calendario se establecerá el sistema de disfrute de vacaciones que será preferentemente en verano (entre 21 de Junio y 21 de Septiembre), garantizando el adecuado funcionamiento de las secciones y departamentos.

Las vacaciones retribuidas para todo el personal que se rija por este Convenio Colectivo serán de 30 días naturales, de los cuales al menos 24 serán laborables.

Son días laborables los que así constan en el calendario oficial del año para toda la provincia.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Se interrumpen en los casos de hospitalización, accidente y maternidad que coincidan con las vacaciones programadas, pudiendo disfrutarse en otras fechas dentro del año.

Artículo 9.6. Traslado de Fiestas.

En las empresas en que no se trabaje en régimen ininterrumpido o "Non Stop" los días festivos entre semana se trasladarán al sábado de la misma semana o al lunes de la semana siguiente.

La Empresa conjuntamente con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, fijará a cual de los dos días se traslada cada festivo.

Quedan exceptuadas las fiestas de 1 de Enero, 1 de Mayo, 25 de Diciembre y las dos Fiestas Patronales de ámbito local.

Todo el personal que actualmente viene disfrutando de jornada reducida el sábado, si la fiesta se traslada a este día, disfrutará de la jornada reducida el viernes de esa semana.

Los derechos económicos que viniera disfrutando el personal afectado se le respetarán íntegramente.

Artículo 9.7. Flexibilidad y distribución irregular de la jornada

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

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

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

CAPITULO 10º

Permisos retribuidos y suspensiones por causas familiares

Artículo 10.1. Permisos Retribuidos.

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo detallado y con los criterios del ANEXO II-A: Cuadro resumen de Permisos Retribuidos, de este Convenio Colectivo.

Artículo 10.2. Suspensiones de la Relación Laboral por causas familiares. Excedencias.

Se adjunta al ANEXO II- B: Cuadro resumen de las Suspensiones de la Relación Laboral por Causas Familiares de conformidad con la legislación laboral vigente.

En los supuestos de excedencias por maternidad y paternidad regulados actualmente en el articulo 46.3.del Estatuto de los Trabajadores, se amplia el periodo de reserva de puesto de trabajo a tres años, computándose a efectos de antigüedad.

Artículo 10.3. Servicio Militar.

Todos los trabajadores que se incorporen de manera obligatoria o voluntaria tanto al Servicio Militar (SM) como a otras Prestaciones Sociales Sustitutorias (PSS), tendrán reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo y dos meses más adicionales; computándose todo este tiempo a los efectos de antigüedad como si hubiesen estado en activo en la Empresa.

Tendrán derecho a percibir íntegramente todas las Gratificaciones Extraordinarias establecidas en el presente Convenio Colectivo.

Los trabajadores en situación de permiso superior a un mes por Servicio Militar o PSS tendrán derecho a reintegrarse al trabajo, facilitándoles ocupación sin plaza determinada.

Quienes ocupen las vacantes producidas por SM o PSS volverán a sus antiguos puestos si su contrato es indefinido o se extinguirá éste si fuese temporal ligado a esta circunstancia.

Si el trabajador fijo no se incorporase a su puesto tras la finalización del SM o PSS más sus dos meses adicionales, el trabajador suplente adquirirá los derechos de la categoría que ha ocupado, computándose el tiempo que actuó de suplente como antigüedad.

CAPITULO 11º

Retribuciones

Artículo 11.1. Retribuciones.

A) Año 2013:

1. No se producirá ningún incremento salarial con respecto a las condiciones salariales del año 2012

2. Se establecen como condiciones mínimas para el sector las Tablas Salariales del Anexo III del presente Convenio Colectivo.

3. Se respetarán íntegramente los acuerdos o pactos efectuados ya para 2013.

4. El salario Convenio Colectivo que se devengará por jornada y rendimiento normales, y que figura en las Tablas I, II, III y IV del Anexo III, es el definido en el artículo 11.4 de este Convenio Colectivo.

B) Año 2014:

1. Las empresas a las que obliga el presente Convenio Colectivo garantizan a todo el personal un incremento para el año 2014 sobre la Retribución Total Teórica Bruta (RTTB) de cada trabajador en el año 2013 de:
   a. Un 0,4% si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es inferior al 1%.
   b. Un 0,8% si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es superior al 1% e inferior al 2%.
   c. Un 1,3% si el el incremento del PIB a precios constantes en 2013 alcanza o supera el 2%.

2. No obstante lo anterior, se establecen como condiciones mínimas para el Sector las Tablas Salariales que serán confeccionadas por la CMIVC.

3. Aquellas empresas en que, al aplicar el incremento indicado en el apartado 1, la cantidad resultante exceda, en jornada normal, de las Tablas Salariales resultantes para el año 2014, adecuarán sus recibos salariales a dichas Tablas y computarán el excedente en casilla aparte bajo el concepto de "Complemento Salarial de Empresa" (CSE).

4. Las retribuciones que existieran en 31-12-2013 en concepto de cantidad o calidad de producción figurarán en el recibo salarial en casilla independiente y no formarán parte del "Complemento Salarial de Empresa" (CSE). En dicha casilla independiente, figurarán las mencionadas retribuciones en su totalidad o bien únicamente en la parte que reste, una vez completadas las Tablas Salariales del presente Convenio Colectivo.

5. La retribución del "Complemento Salarial de Empresa" (CSE) definido en el punto 3, se realizará dividiendo el importe anual entre 365/366 días o 12 meses en 2014, según que el sistema de retribución sea diario o mensual.

6. Se respetarán íntegramente los acuerdos o pactos efectuados ya para 2014.

7. El salario Convenio que se devengará por jornada y rendimiento normales, y que figura en las Tablas del Anexo, es el definido en el artículo 11.4 de este Convenio Colectivo.

8. Cláusula de revisión salarial año 2014.

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

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

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

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

C) Retribución Total Teórica Bruta (RTTB)

Los acuerdos individuales efectuados con posterioridad al 01/01/2011 no se considerarán parte integrante de la RTTB (Retribución Total Teórica Bruta).

D) Inaplicación del Convenio Colectivo Estatal

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, que afecten a las siguientes materias:

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

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

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

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

E) Inaplicación del incremento salarial en las empresas en pérdidas.

El porcentaje de incremento sobre la Retribución Total Teórica Bruta de cada trabajador, establecido en el Art. 11.1 se negociará en las empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores de cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo. Así mismo se tendrá en cuenta las previsiones para el año/s de vigencia del Convenio Colectivo.

En estos casos la fijación del aumento del salario se adecuará en el ámbito de la empresa, previa negociación entre la Dirección de la Empresa y los Representantes de los Trabajadores y enmarcando esta decisión dentro de un Plan de Futuro, que debe contener las medidas industriales, comerciales y financieras para garantizar el futuro industrial y del empleo.

Asimismo, en esta negociación, que estará finalizada antes del 1 de Enero de 2014, deberá fijarse la actualización posterior de los salarios.

El abono de las diferencias dejadas de percibir se efectuará tan pronto se constate objetiva y fehacientemente que la empresa tiene superávit o beneficios, salvo pacto contrario de las partes.

La solicitud de adecuar el incremento salarial a la situación de pérdidas de las empresas, se iniciará a petición de la Dirección de la Empresa, en un plazo máximo de 30 días a partir de la firma del Convenio Colectivo o del primero de enero de cada año de su vigencia. La empresa comunicará este extremo a los Delegados de Personal o Miembros del Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales de las Federaciones firmantes del presente Convenio Colectivo.

Esta comunicación deberá hacerse por escrito y se acompañará de los siguientes documentos:

- Memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas y productivas que motivan la solicitud.
- Documentación económica que consistirá en el Balance y la Cuenta de Resultados de los dos años anteriores.
- Declaración del Impuesto de Sociedades referido a los años indicados en el apartado anterior.
- Informe relativo a los aspectos financieros, productivos, comerciales y organizativos de la empresa.
- Informe del Censor Jurado de cuentas y/o informe de Auditoria.
- Previsiones de la empresa para los años siguientes.
- Medidas de carácter general y específicas que tenga previsto tomar para solucionar la situación (Plan de Futuro).

Desde ese momento se iniciará un periodo de treinta días de consulta y negociación entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores. En ese proceso, necesariamente deberán participar directamente representantes de las Federaciones firmantes del Convenio Colectivo.

En el caso de finalizar con acuerdo, se enviará a la CMIVC el Acta del Acuerdo para su conocimiento y control previo a su aplicación definitiva.

En el supuesto de desacuerdo, las partes voluntariamente podrán solicitar la mediación de la CMIVC, previa solicitud por escrito y remisión de toda la información. El plazo del fallo será de quince días.

Para el seguimiento del Acuerdo se constituirá una Comisión de Seguimiento y Control que se reunirá como mínimo cada tres meses, para evaluar los efectos del "Plan de Futuro" y decidir sobre las medidas a tomar al respecto.

La anterior regulación queda referida a los supuestos de inaplicación del incremento salarial anual, lo que no será obstáculo para que las empresas, durante la vigencia del convenio colectivo, puedan acudir al procedimiento de descuelgue salarial cuando se den los supuestos y en los términos y condiciones regulados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11.2. Retribuciones Brutas.

Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo se entienden brutas; por tanto, las cantidades en concepto de cuotas a la Seguridad Social y de todo tipo de impuestos que correspondan ser abonadas por los trabajadores les serán deducidas de sus retribuciones.

Artículo 11.3. Pagos.

Los salarios se pagarán por meses vencidos, tanto al personal que devenga sus haberes mensualmente como al que los devenga por día u horas de trabajo.

Las retribuciones serán satisfechas en la fecha de uso o costumbre de la Empresa.

Las empresas podrán realizar el abono de las retribuciones a través de entidades de crédito, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Cuando se utilice como medio de pago el talón de cuenta corriente, éste deberá ser recibido por el propio interesado, quien firmará el correspondiente recibo de salarios. En caso de imposibilidad, podrá autorizar por escrito a otra persona para que perciba su retribución, firmando el recibo en su nombre.

El abono bancario debidamente acreditado, suplirá la firma del recibo de salarios correspondiente.

En todas las formas de pago, el trabajador recibirá una copia del recibo de salarios para que conozca los distintos conceptos retributivos, lo que tributa a la Hacienda Pública y cotiza a la Seguridad Social.

Artículo 11.4. Integración de conceptos: Salario Convenio.

Se establece un Salario Convenio, que se refleja en las Tablas del Anexo III, que se devengará por jornada y rendimientos normales, y que comprende la suma de: Salario Base, Plus de Actividad, Aumento Lineal 76 (240,40 €/año) y Plus Convenio 78 (420,70 €/año), fijados en las Tablas Salariales del Convenio Colectivo 1978, incrementados en los correspondientes porcentajes totales pactados en los Convenio Colectivos posteriores al mismo y en el presente.

Cualquier otro concepto retributivo será satisfecho de conformidad con lo preceptuado en el presente Convenio Colectivo.

En aquellas empresas que tuviesen implantado o implanten en el futuro un sistema de trabajo medido, se entenderá que el Salario Convenio retribuye el rendimiento normal establecido en dicho sistema.

En el supuesto de implantación de un sistema de incentivos, el contenido económico del mismo se tratará con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, y caso de desacuerdo, resolverá la Jurisdicción Laboral de conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.6 sin que exista la obligación de establecer un porcentaje fijo de garantía, aunque esté reconocido por norma legal.

Artículo 11.5. Gratificaciones Extraordinarias.

El Salario Convenio incluye las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad. La

cuantía de cada una de ellas se obtendrá dividiendo entre 14 para el personal de retribución mensual y entre 425 y multiplicando por 30 para el personal de retribución diaria más el complemento de antigüedad correspondiente.

Estas gratificaciones se harán efectivas, la primera incluida en la nómina del mes de Junio y la segunda entre el 15 y el 20 de Diciembre de cada año.

El personal que ingrese o cese durante el año y los contratos temporales percibirán estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, computándose las fracciones de mes o semana según los casos, como meses o semanas completos.

Artículo 11.6. Antigüedad.

Todo el personal disfrutará de aumentos periódicos por tiempo de servicio consistentes en dos trienios y quinquenios sucesivos.

El valor de estos trienios y quinquenios se establece en las columnas del Anexo III de las Tablas Salariales V, para mano de obra y empleados.

El límite máximo será de dos trienios y cuatro quinquenios (26 años en total) respetándose, no obstante, el quinquenio en fase de consolidación desde el 31-12-1993, que supere la cifra anterior.

En ningún caso la aplicación de estas normas podrá significar merma en las cuantías que por este concepto se estén percibiendo.

Los aspirantes, aprendices, recadistas y botones que hayan ingresado a partir del 1-1-78, su antigüedad comenzará a computarse a partir de la fecha de su ingreso. Los ingresados en la Empresa con anterioridad a esa fecha computarán su antigüedad a partir del 1-1-78. Asimismo se estimarán los servicios prestados en el período de prueba y por el personal eventual o interino que pase a ocupar plaza de plantilla en la empresa.

Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a aquél en que se cumplan.

Quienes cambien de grupo profesional, percibirán el plus de antigüedad que corresponda en la Tabla a su nuevo grupo.

En el caso de que un trabajador cese en la Empresa y posteriormente reingrese en la misma, el cómputo de antigüedad se efectuará a partir de la fecha de este último ingreso.

Artículo 11.7. Nocturnidad.

El trabajador que preste sus servicios en el turno de las 22:00 a las 06:00 horas percibirá un Plus de Nocturnidad cuya cuantía para cada categoría se indica en la columna B de las Tablas II y IV del Anexo III.

Dicho plus se percibirá por día efectivamente trabajado de noche y no se hará efectivo, por tanto, en las ausencias del trabajador, aunque estas ausencias tengan el carácter de licencia retribuida, salvo lo dispuesto en el párrafo d) del artículo 12.17.

Artículo 11.8. Plus Toxicidad o Insalubridad.

El personal que preste sus servicios en puestos de trabajo en que se manejen sustancias tóxicas o trabaje en locales donde se desprendan tóxicos nocivos para la salud, o aún sin trabajar con sustancias lo haga en secciones a las que lleguen dichas sustancias tóxicas o nocivas para la salud, percibirá un complemento de puesto de trabajo en la cuantía establecida en las Tablas II y IV del Anexo III.

Los trabajos bonificables por toxicidad o insalubridad serán determinados de acuerdo entre la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, y de no existir conformidad, resolverá la Jurisdicción competente previo informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal, y los demás que estime oportunos aquélla.

Cesará el abono de este plus en el momento en que se acredite ante la Jurisdicción competente por parte de la Empresa, que se han adoptado las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de salubridad e higiene.

En aquellas Empresas que a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tengan una valoración de puestos de trabajo en la que se hayan contemplado las condiciones tóxicas o insalubres, no tendrá efecto la tabla correspondiente al presente artículo.

Artículo 11.9. Compensación por Jornada Continuada.

Para los trabajadores que en jornada continuada realizan su actividad durante un periodo superior a cinco horas ininterrumpidas en jornada normal se establece un periodo de descanso de quince minutos.

No obstante, en aquellos puestos de trabajo que en años anteriores no vinieran disfrutando de esta compensación, no podrán acogerse a la misma.

Si por la índole de su trabajo no puede descansar el periodo de los quince minutos establecidos, percibirá por este concepto un importe equivalente a la cuarta parte del valor de la hora extraordinaria necesaria o estructural fijada en las Tablas II y IV del Anexo III, compensación que será efectiva por día realmente trabajado sin este descanso, salvo que venga percibiendo retribución superior, sea cual fuere su jornada semanal, en cuyo caso la mantendrá constante no siendo absorbible ni compensable y sin que sobre ella se efectúe ningún incremento en el tiempo, hasta que resulte igual o inferior el valor que vaya alcanzando la cuarta parte de la hora extraordinaria necesaria o estructural. Producido este hecho, se adaptará a dicho valor.

La compensación económica a que se refiere el párrafo anterior se incluye en el recibo salarial en casilla aparte bajo el concepto "Compensación por Jornada Continuada" (C.J.C.) y no se computará a ningún efecto como hora extraordinaria según lo recogido en el párrafo 9 del artículo 9.4.

Artículo 11.10. Participación en Beneficios.

Dentro del Primer Trimestre del año siguiente a la vigencia de este Convenio Colectivo, y en concepto de Participación en Beneficios, se abonarán las cantidades que figuran en las Tablas I y III del Anexo III.

El personal que por causa de su ingreso o cese en la Empresa no haya completado el año correspondiente a la Participación en Beneficios percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo de prestación de servicios, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Artículo 11.11. Dietas.

Si por necesidades del servicio hubiera de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la Empresa le abonará el setenta y cinco por ciento (75%) de su salario Convenio diario cuando efectúe una comida fuera de su domicilio y el doscientos por ciento (200%) cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos distintos a los habituales, aún cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho al abono de la dieta por comida.

Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la Empresa, que facilitará billete de primera en tren y ordinario en avión a todo el personal que tenga que desplazarse.

Si por circunstancias especiales los gastos originados por el desplazamiento sobrepasan el importe de las dietas, el exceso deberá ser abonado por la empresa previa justificación de los gastos realizados, sin que en ningún caso el tiempo invertido en los viajes dé lugar a suplemento alguno porque su duración sobrepase la jornada legal.

Artículo 11.12. Compensación Desplazamiento para Comida.

Cuando por la índole de su función el trabajador tenga que desplazarse continuamente de su centro de trabajo, aunque fuera dentro de la misma localidad impidiéndole comer en su domicilio, la Empresa, previa justificación, le cubrirá los gastos de estos desplazamientos por un mínimo de 8,08 euros garantizados, salvo que en su contrato de trabajo individual se establezcan otras condiciones.

Artículo 11.13. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que éstos puedan exceder del noventa por ciento (90%) del importe del Salario Convenio devengado.

CAPITULO 12º

Representantes de los Trabajadores

A) Comité de Empresa

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones y competencias:

Artículo 12.1. Información Periódica.

1. Trimestralmente, ser informado por la Dirección de la Empresa sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y sobre la evolución probable del empleo en la Empresa.

2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de sociedad por acciones o

participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

Artículo 12.2. Otras Informaciones y Comunicaciones.

Ser informados, con carácter previo a su ejecución por la Empresa:

1.- Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

2.- Sobre los planes de formación profesional de la Empresa, ejerciendo vigilancia sobre la calidad y efectividad de la docencia de los centros de formación y capacitación de la Empresa.

3.- Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

4.- Sobre los cambios de titularidad de la Empresa, preceptivamente por escrito.

5.- Recibir la copia básica de los contratos de trabajo a que se refiere el apartado a) del apartado 3 del art. 8 del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los nuevos contratos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviesen lugar y dar a conocer los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6.- Por escrito, del cuadro de vacaciones establecido por la Empresa, que deberá estar expuesto antes del 22 de Diciembre del año precedente.

7.- Del calendario laboral con carácter previo a su ejecución. Dicho calendario deberá estar confeccionado en el plazo máximo de treinta días desde la publicación del Convenio Colectivo en el B.O.E. En caso de existir un Convenio Colectivo que fije la jornada laboral con anterioridad, el calendario laboral deberá estar confeccionado antes del treinta y uno de diciembre si en esa fecha se ha conocido con suficiente antelación el calendario laboral de la Comunidad Autónoma correspondiente.

8.- Sobre las estadísticas del índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los ingresos, ceses y ascensos.

9.- Sobre los trabajadores que voluntariamente se acojan al procedimiento de jubilación establecido en el artículo 19.2.

10. De la actividad de los Servicios de Medicina en la Empresa en todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud del trabajador.

Artículo 12.3. Labor de Vigilancia.

Ejercer una labor de vigilancia:

1.- Sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor.

2.- Colaborando con la Dirección de la Empresa en el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad de la Empresa, mediante la oportuna información.

3.- Sobre los procesos de selección de personal, no solo para que se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también velando por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 12.4. Capacidad y Sigilo Profesional.

1.- Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.

2.- Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los artículos 12.1 y 12.2 apdo. 1 aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre la que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

B) Delegados de Personal

Artículo 12.5. Delegados de Personal.

Los Delegados de Personal tendrán las funciones y competencias de los miembros del Comité de Empresa señalados en los artículos 12.1 y 12.2.

C) Comités de Empresa y Delegados de Personal

Artículo 12.6. Informe sobre Productividad.

En todos los supuestos de implantación de sistemas de productividad o modificación sustancial de los existentes, será preceptivo el informe del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Artículo 12.7. Clasificación de los Trabajadores.

Podrán plantear modificaciones en la clasificación de los trabajadores. Caso de no existir acuerdo con la Dirección de la Empresa, resolverá la Comisión Paritaria del Tema Categorías. En caso de desacuerdo en esta Comisión, resolverá el Organismo o Jurisdicción competente.

Artículo 12.8. Delegados de Prevención.

En materia de Seguridad e Higiene, corresponde al Comité de Empresa designar los representantes del personal que forman parte del Comité de Salud y Seguridad, revocar a los mismos cuando lo considere oportuno y ser informado de las actividades de dicho Comité.

Los Delegados de Personal tendrán las mismas atribuciones respecto a los Delegados de Prevención.

De entre el número de Delegados de Prevención establecidos en el art. 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la representación unitaria de los trabajadores, podrá designar a trabajadores en activo no representantes sindicales cuyo posible crédito horario será el que le puedan ceder los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 12.9. Mutua A.T.

La Dirección de la empresa notificará por escrito a los Delegados de Prevención, examinándose en el Comité de Seguridad y Salud, en reunión convocada al efecto, con una antelación mínima de quince días, los cambios que puedan producirse en la elección de Mutua, así como la decisión de ceder la gestión de las contingencias comunes a las mismas, a efectos de que pueda emitir el correspondiente informe la Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 12.10. Riesgos Laborales.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal, oído el Comité de Salud y Seguridad o Delegado de Prevención podrá instar, en caso de desacuerdo con la empresa, procedimiento ante la Jurisdicción Social en solicitud de plus de toxicidad de algún puesto de trabajo.

Asimismo, en caso de desacuerdo con la Empresa, podrá poner en conocimiento de la Jurisdicción Laboral competente aquellos casos en que, oído el Comité de Salud y Seguridad y Delegados de Prevención exista riesgo cierto, por las condiciones de trabajo existentes, de accidente o enfermedad profesional.

Artículo 12.11. Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo.

Conocer e informar preceptivamente en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores, salvo que exista acuerdo con los interesados.

Artículo 12.12. Expedientes de Regulación de Empleo. E.R.E.

En los Expedientes de regulación de empleo, por causas económicas o tecnológicas, se establece preceptivamente una instancia previa de negociación con la Empresa por parte de los representantes de los trabajadores y Sindicatos, pudiendo estar asesorados por sus Técnicos y estudiando conjuntamente con la empresa la situación económica de la misma cuando el expediente esté motivado por causas económicas. El plazo para realizar dicho estudio no podrá exceder de veinte días naturales, transcurridos los cuales la Empresa queda facultada para la presentación del Expediente de Regulación de Empleo ante la Autoridad Laboral correspondiente.

Este plazo de instancia previa es independiente del plazo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

Artículo 12.13. Imposición de Sanciones.

Ser informado a través del responsable del Comité de Empresa y Secretario del mismo o Delegados de Personal, previamente a la imposición de sanciones.

Artículo 12.14. Actividades Sociales.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal participarán conjuntamente con la Dirección de la Empresa en el desarrollo de las actividades sociales, culturales y recreativas.

Asimismo, podrán conocer semestralmente el estado de cuentas de los fondos económicos destinados para estas actividades.

Se exceptúan aquellas funciones sociales que posean una regulación propia tales como Patronatos, Viviendas, Economatos, u otras.

Artículo 12.15. Movilidad Funcional.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal tendrán facultades para comprobar los supuestos contemplados en los artículos de trabajos de grupo profesional superior e inferior, y en caso de que no sean respetadas las condiciones establecidas en los mismos, pondrán estos hechos en conocimiento de la Autoridad Laboral, siempre que exista desacuerdo con la Dirección de la Empresa.

Artículo 12.16. Modificación de Horarios.

En los casos de modificaciones de los horarios de trabajo existentes, y de no haber acuerdo sobre las mismas con los trabajadores interesados, es competencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal acudir a la Jurisdicción Laboral competente.

La Empresa no podrá poner en práctica la modificación hasta que no resuelva dicha autoridad.

Artículo 12.17. Garantías Sindicales.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su Representación. Si el despido o cualquiera otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

   Tendrán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su Representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán de las horas mensuales retribuidas según la siguiente escala:

   - Hasta 35 trabajadores ..... 15 horas/mes.
   - De 36 a 100 trabajadores ..... 20 horas/mes.
   - De 101 a 250 trabajadores ..... 25 horas/mes.
   - De 251 a 500 trabajadores ..... 30 horas/mes.
   - De 501 a 750 trabajadores ..... 35 horas/mes.
   - Más de 750 trabajadores ..... 40 horas/mes.

   Las horas de su jornada de trabajo que los representantes de los trabajadores empleen

por razón de su cargo, de acuerdo con la legislación vigente, serán abonadas como si fueran de presencia en su puesto de trabajo.

Los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán renunciar a parte de estas horas o a todas ellas, acumulándose en uno o varios de estos miembros del Comité o Delegados de Personal, sin rebasar el máximo total que determina la Ley. Si esta acumulación alcanzara el número de horas anuales de trabajo, podrán ser relevados de él sin perjuicio de su remuneración.

Los que renuncien, firmarán un acta en la que constará la renuncia y la aceptación de aquél o aquellos en que se acumulen y la harán llegar a la Dirección de la Empresa.

Así mismo no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de Delegados de Personal o Miembros de Comités como componentes de Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

En el caso de sesiones de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo y Comisiones Técnicas creadas en este Convenio Colectivo, el trabajador disfrutará del mencionado permiso aunque su empresa no esté afectada por los temas a tratar.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

Artículo 12.18. Ubicación de Grupos Profesionales.

En el caso de que en una empresa se instalen nuevas maquinarias cuyos puestos de trabajo no estén clasificados en el Convenio Colectivo Estatal vigente, la Dirección de la Empresa, previa consulta al Comité de Empresa o Delegados de Personal, asignará el Grupo Profesional correspondiente a dichos puestos de trabajo, debiendo comunicarlo a la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia. En caso de desacuerdo por parte de los representantes de los trabajadores, la CMIVC recabará información de ambas partes y decidirá el Grupo Profesional que proceda.

Artículo 12.19. Asambleas.

Los representantes de los trabajadores dispondrán de 12 horas anuales para la celebración de asambleas de personal, dentro de las horas de trabajo sin que en ningún caso se perturbe la actividad normal de los procesos de trabajo en continuo.

Estas Asambleas deberán solicitarse con 48 horas de antelación sin perjuicio de que se puedan estudiar en cada caso planteamientos urgentes.

Cuando por trabajarse en turnos, por insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse, se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

CAPITULO 13º

Acción Sindical

A) Acción Sindical

Artículo 13.1. Comisiones Paritarias Territoriales.

Ambas partes se comprometen a establecer en el ámbito territorial correspondiente comisiones paritarias, compuestas por las Centrales Sindicales y la Patronal representada que tengan como misión llegar a una avenencia en los conflictos que surjan entre trabajadores y Empresa.

Artículo 13.2. Afiliación Sindical.

Las Empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 13.3. Secciones Sindicales.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

- Recibir la información que le remita su Sindicato.

Artículo 13.4. Derechos de las Secciones Sindicales. (Tablones de Anuncios y Negociación Colectiva)

Las secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición tablones de anuncios que deberán situarse dentro del Centro de Trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

- A la Negociación Colectiva en los términos establecidos en la legislación específica.

Artículo 13.5. Cargos Sindicales.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho a:

- Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

- A la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al Empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 13.6. Permisos para la Negociación.

Los Representantes Sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenio Colectivos manteniendo su vinculación como trabajadores en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 13.7. Centrales Sindicales.

Las Centrales Sindicales podrán desarrollar su actividad en la Empresa con plenas garantías para su eficaz funcionamiento.

Artículo 13.8. Responsable de Central Sindical.

El responsable de la Central Sindical en la Empresa tendrá los mismos derechos y garantías sindicales establecidos en el presente Convenio Colectivo para los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal mientras ostente el cargo de responsable, salvo las horas retribuidas establecidas para aquellos por la legislación vigente en cada momento. No obstante, las Empresas se comprometen durante la vigencia de este Convenio Colectivo a dar a los responsables de las Centrales Sindicales todas las facilidades posibles para el desempeño de su función sindical.

B) Delegados Sindicales

Artículo 13.9. Delegados Sindicales I.

En las Empresas, o en su caso, en los Centros de Trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que pueden constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa o en el Centro de Trabajo.

Artículo 13.10. Delegados Sindicales II.

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el diez por ciento (10%) de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno
De 751 a 2.000 trabajadores: Dos
De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres
De 5.001 en adelante: Cuatro

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el diez por ciento (10%) de los votos, estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo acto seguido al citado Delegado Sindical su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

Artículo 13.11. Funciones de los Delegados Sindicales.

1.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

2.- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud y Comités Paritarios de Interpretación, con voz y sin voto.

3.- Tendrán acceso a la mima información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en la materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.

4.- Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato en particular.

5.- Serán así mismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Artículo 13.12. Local Sindical.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas Empresas o Centros de Trabajo con más de 250 trabajadores.

Artículo 13.13. Permisos CPIVCC

Los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio Colectivo implantadas nacionalmente, disfrutarán de permisos retribuidos para las sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo y Comisiones Técnicas creadas en este Convenio Colectivo, aunque su empresa no esté afectada por los temas a tratar.

Artículo 13.14. Cuota Sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de caja de ahorros, a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario durante períodos de un año, prorrogándose tácitamente si no media indicación en contrario por escrito firmado por el trabajador.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

Artículo 13.15. Reunión Semestral Sectorial.

Las Centrales Sindicales y las Asociaciones Nacionales firmantes son conscientes de la necesidad de que se establezca un mayor contacto y colaboración mutua, a fin de conseguir un conocimiento más real del sector. En este sentido, y como primer paso, acuerdan instrumentar cada seis meses una reunión entre las Centrales Sindicales y las Asociaciones Nacionales para desarrollar esta idea, intercambiándose en ellas la información general, que se considere de interés.

Artículo 13.16. Conductas Antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

Artículo 13.17. Comités de Empresa Europeos (CEE)

Las Organizaciones Sindicales y Patronal firmantes de este Convenio Colectivo, por si mismas y a través de sus organizaciones y/o representados en las Empresas y/o Centros de Trabajo correspondientes, instarán la creación de Comités de Empresa europeos cuando se den las circunstancias previstas en la Directiva 94/95 CEE, de 22 de Septiembre de 1994, incorporada a nuestro ordenamiento jurídico mediante Ley 10/97, de 24 de Abril.

CAPITULO 14º

Seguridad y salud laboral

Artículo 14.1. Prevención de Riesgos Laborales.

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar las acciones preventivas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Tales acciones habrán de contar con un método que ordene y aborde el riesgo de una forma continua para analizar o en su defecto controlar los siniestros laborales (Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales).

A tal efecto, considerando que deben ser prioritarios los temas que afectan a la salud

laboral y la seguridad en el trabajo, hacen una seria llamada a las Direcciones de Empresa, Comités de Salud y Seguridad, Delegados de Prevención, Comités de Empresa y Delegados de Personal y trabajadores, para el más estricto cumplimiento, vigilancia y aplicación de todas las normas de prevención y seguridad vigentes (Generales y de Empresa o Centro de Trabajo) y la adopción de aquellas acciones organizativas, formativas e informativas que se juzguen necesarias para una disminución real de los siniestros.

Debe buscarse en todas las empresas del Sector, la más absoluta colaboración de todos, de modo que las medidas preventivas permitan disminuir, efectivamente, los riesgos derivados del proceso productivo y los siniestros que se producen en el mismo.

Asimismo se entiende prioritario la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan acomodarse al personal a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo.

También coinciden las partes firmantes en que es preciso potenciar los aspectos de vigilancia médica y epidemiológica por parte de los Servicios Médicos de Empresa.

Entrada en vigor la "Ley de Prevención de Riesgos Laborales" con fecha 10 de febrero de 1.996, que incorpora a la legislación española en materia de prevención, seguridad y salud laboral, las más avanzadas normas de Derecho Comunitario en la materia contenidas en las Directivas de la CEE 89/391, 94/383 y 91/383, las partes firmantes del presente Convenio Colectivo estiman que la mejor protección de los trabajadores del Sector en el tema de Seguridad y Salud Laboral se obtiene con la remisión a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas reglamentarias y de desarrollo de la misma, que constituyen la legislación vigente y que es de obligatoria aplicación y observancia para empresas y trabajadores del Sector.

Artículo 14.2. Medio Ambiente

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo consideran necesario que las empresas actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando atención a su defensa y protección.

A estos efectos, el conjunto del Sector pastero-papelero debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de medio ambiente y conseguir que el esfuerzo que desarrolle la industria en este campo y sus resultados sean conocidos y valorados adecuadamente por la Sociedad y las Administraciones competentes.

Todo ello debe ser objeto de permanente y compartida preocupación de las Direcciones de las Empresas y de los Representantes de los Trabajadores.

CAPITULO 15º

Absentismo

Artículo 15.1. Complemento I.T. por AT/EP.

En los casos de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el cien por cien del salario real del trabajador en jornada ordinaria.

Artículo 15.2. Complemento I.T. por E.A.C. (1er periodo)

En los casos de IT por Enfermedad Común o Accidente no Laboral, en la primera baja dentro del año natural, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el cien por ciento (100%) del salario real del trabajador en jornada ordinaria.

Para obtener este beneficio será condición indispensable el cumplimiento de las siguientes condiciones:

1.- En función del índice de absentismo, para el conjunto de los trabajadores de cada centro de trabajo por enfermedad común o accidente sea laboral o no en el cómputo de los doce meses anteriores se establece la siguiente escala para el presente Convenio Colectivo:

a) Del 0 al 3,5 de absentismo, el 100% del salario.

b) Del 3,51 al 4,50 de absentismo, el 95% del salario.

c) Del 4,51 al 5,00 de absentismo, el 90% del salario.

d) Del 5,01 al 6,00 de absentismo, el 85% del salario.

e) Del 6,01 al 7,00 de absentismo, el 80% del salario.

Este índice se obtendrá dividiendo las horas perdidas por Enfermedad Común y Accidente de Trabajo por 100 entre horas normales teóricas de trabajo.

2.- Notificar la ausencia con la antelación posible y presentar la baja de enfermedad o accidente, extendida por la Seguridad Social, Mutua, dentro del plazo de las veinticuatro horas.

3.- En los centros donde exista médico de empresa, el enfermo o accidentado pasará por dicho servicio una vez por semana y, en caso de que la enfermedad o accidente le impida su desplazamiento, lo notificará a efectos de la posible visita del médico a su domicilio.

El Comité de Empresa será informado mensualmente del índice de absentismo, lo analizará y podrá arbitrar las medidas que considere oportunas

Artículo 15.3. Segundo Periodo I.T. de E.A.C.

En la segunda baja por IT en caso de Enfermedad Común o Accidente no laboral dentro del año natural, durante los siete primeros días de la misma, se abonará el sesenta por cien (60%) del salario real, salvo que la cantidad resultante por la aplicación de dicho porcentaje a la base reguladora de contingencias comunes fuese superior.

Artículo 15.4. Tercer y siguientes Periodo I.T. de E.A.C.

En la tercera y sucesivas bajas, dentro del mismo año natural, durante los diez primeros días se aplicará lo dispuesto en el artículo anterior.

Artículo 15.5. Complemento I.T. por E.A.C. en 2º, 3º y siguientes Periodos.

En los casos contemplados en los dos artículos anteriores y una vez agotados los plazos respectivos de siete y diez días, los complementos a aplicar se calcularán de acuerdo con lo establecido en la tabla que figura en el art. 15.2 apartado 1).

CAPITULO 16º

Seguro colectivo de vida

Artículo 16.1. Seguro de Vida.

En las empresas adheridas al presente Convenio Colectivo existirá un seguro colectivo, que cubrirá los riesgos siguientes, con las indemnizaciones que se detallan:

a) Muerte por Enfermedad Común	15.000 Euros
b) Muerte por Accidente no profesional	15.000 Euros
c) Muerte por Enfermedad Profesional	30.000 Euros
d) Muerte por Accidente de Trabajo	30.000 Euros
e) Incapacidad Permanente Absoluta por Enfermedad Común o Accidente no Laboral	15.000 Euros
f) Incapacidad Permanente Absoluta por Enfermedad Profesional	30.000 Euros
g) Incapacidad Permanente Absoluta por Accidente de Trabajo	30.000 Euros

Estas indemnizaciones serán de aplicación a partir del 01-01-2005 una vez sean actualizadas las Pólizas.

El pago de la prima se efectuará mediante la aportación del sesenta por ciento (60%) de la misma por la Empresa y el cuarenta por ciento (40%) por el trabajador. La adhesión a este seguro será voluntaria por parte de cada trabajador.

En caso de jubilación anticipada, a petición del jubilado y acuerdo con la entidad aseguradora en cuanto a la cobertura de las contingencias, se mantendrá en iguales condiciones de aportación por parte de empresa y trabajador el seguro a que se refiere el presente artículo, hasta los 65 años. Las contingencias a cubrir en este caso serán:

- Muerte por Enfermedad Común.
- Muerte por Accidente no profesional
- Muerte por Enfermedad Profesional
- Incapacidad Permanente Absoluta por Enfermedad Común o Accidente no Laboral.
- Incapacidad Permanente Absoluta por Enfermedad Profesional.

Las empresas que en la actualidad tengan concertado un seguro colectivo, podrán optar, de común acuerdo con los trabajadores, entre adherirse al seguro que se establece en el presente Convenio Colectivo o continuar con el suyo particular.

CAPITULO 17º

Trabajo de los menores y formación profesional

Artículo 17.1. Trabajo de Menores.

En esta materia se estará a lo que disponga la legislación en cada momento.

Artículo 17.2. Modificaciones Tecnológicas.

En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección ofrecerá a los trabajadores que lo ocupaban un curso de Formación por el tiempo razonablemente necesario para su adaptación a las nuevas tecnologías.

Artículo 17.3. Formación Profesional.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, suscriben en todos sus términos el R.D. 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, así como las normas de desarrollo del mismo, y la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de Junio, de las Cualificaciones y de Formación Profesional, así como cualquier otra norma que la puedan sustituir, modificar o desarrollar en los ámbitos funcional y territorial del referido Convenio Colectivo.

Las Organizaciones firmantes del presente Convenio Colectivo, consideran la Formación Continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador.

CAPITULO 18.

Prendas de trabajo

Artículo 18.1. Ropa de Trabajo. EPI´s.

Las Empresas facilitarán a sus trabajadores buzos, monos, petos, batas o prendas análogas siempre en número de dos, adecuadas a las funciones que realicen. Al personal que trate ácidos u otras materias corrosivas se les proveerá de equipos adecuados a su cometido, y a quienes trabajen a la intemperie o en sitios húmedos de ropa impermeable y calzado antihumedad lo más cómodo y ligero posible.

Se facilitará uniforme a los trabajadores a quienes la Empresa obligue a utilizarlos.

El plazo de uso de las mismas será de un año, y para su cómputo se entenderá siempre el tiempo de trabajo efectivo y nunca períodos naturales.

CAPITULO 19º

Política de empleo y jubilaciones

Artículo 19.1. Política de empleo.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo establecen como objetivo prioritario el sostenimiento del empleo en el Sector, la mejora de su estabilidad y la calidad del mismo. Para ello se proponen rejuvenecer sus plantillas bajo la utilización voluntaria para empresas y trabajadores afectados, de las diferentes modalidades de contratación y políticas de empleo vigentes en cada momento.

Artículo 19.2. Jubilación Anticipada a los 64 años.

Se atenderán las peticiones de jubilados anticipados de 64 años de conformidad a lo regulado en la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Articulo 19.3. Jubilación Anticipada.

Aquellos trabajadores que decidan jubilarse anticipadamente antes de cumplir la edad de 64 años, percibirán las siguientes cantidades indemnizatorias por perdida de sus derechos laborales:

- A los 60 años---------- 7.500 Euros
- A los 61 años---------- 5.000 Euros
- A los 62 años---------- 4.000 Euros
- A los 63 años---------- 3.500 Euros

Esta obligación de abonar las anteriores cantidades indemnizatorias no será de aplicación para las empresas que tengan establecidos Planes de Pensiones del Sistema de Empleo u otros sistemas alternativos de compromisos por pensiones.

Las empresas garantizaran el cumplimiento de este sistema de Jubilación Anticipada hasta un máximo del ocho por ciento (8%) de su plantilla. No obstante, se establece en un trabajador jubilado anticipadamente al año en las empresas de hasta trece trabajadores de plantilla.

Articulo 19.4. Programa de Jubilaciones Parciales.

19.4.1. Definición. Se considera Jubilación Parcial la iniciada después del cumplimiento de los sesenta años, simultanea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo, de conformidad con lo establecido en los artículos 166 de la LGSS (RDL 1/94, 20 de Junio), 12.6. E.T. (RDL 1/95, 24 de marzo), 9 R.D. 1131/02, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial y Ley 27/2011, de 1 de agosto; y demás legislación complementaria y de desarrollo normativo.

Es objeto de este pacto la aplicación de manera transparente y homogénea en la totalidad de los Centros de Trabajo considerados de manera global y atendiendo a las composiciones de sus plantillas y necesidades en cada momento y en el futuro de cada uno de ellos, de tal manera que se optimice en términos de eficacia y oportunidad el Programa de Jubilados Parciales/ Contrato de Relevo.

19.4.2. Procedimiento de Aplicación.

Las Empresas aceptarán obligatoriamente las solicitudes de Jubilación a Tiempo Parcial que le formulen los trabajadores mayores de 62 años, siempre y cuando concurran las siguientes condiciones:

1. Que no exista la necesidad de amortizar puestos de trabajo.
2. Que el trabajador preavise con una antelación de doce meses respecto de la fecha de la pretendida Jubilación Parcial.
3. Que el número de Jubilaciones Parciales no supere el diez por ciento (10%) anual de la plantilla

No obstante, considerando las especiales características del sector se procurará aplicar la jubilación parcial desde los 60 años de los trabajadores, siempre y cuando concurran las circunstancias necesarias, debiendo atenerse en cada momento a los requisitos que establezca la legislación laboral vigente en cada momento.

En este supuesto el preaviso se realizara con seis meses de antelación y la empresa dispondrá de otros seis meses para formalizar la jubilación. Se aceptara reducir a tres meses el periodo de formalización siempre y cuando se preavise con nueve meses.

Este supuesto estará limitado al diez por ciento (10%) de la plantilla y al veinte por ciento (20%) de los trabajadores de cada puesto de trabajo.

19.4.3. Tiempo de Trabajo.

a) Que los periodos de trabajo de las jubilaciones parciales, se computarán de manera flexible, atendiendo a la estacionalidad, necesidades complementarias en épocas vacacionales y de descanso y otras necesidades de la Empresa (vacantes por suspensiones de los contratos de trabajo – I.T., maternidad, paternidad, riesgo por embarazo, lactancia-, acciones formativas y otras), con un límite máximo de tres periodos anuales y un preaviso de siete días naturales.

b) Se considerará la jornada plurianual fijada en el Convenio Colectivo en cómputo global, aplicable con la distribución irregular de la jornada y flexibilidad "a posteriori".

Así pues, el tiempo de trabajo del jubilado parcial, se desarrollará bajo dos modalidades:

1. Distribución flexible de la jornada según necesidades y pago regular prorrateado a lo largo de todo el periodo.
2. Distribución regular a lo largo del periodo, tanto del tiempo como del pago.

19.4.4. Porcentajes de Contratación. Que la empresa se compromete, salvo pacto individual en contrario, a aplicarlo en el porcentaje máximo del cincuenta por ciento (50%) para el jubilado parcial, y consecuentemente, que el trabajo parcial sea como mínimo del cincuenta por ciento (50%).

Asimismo, se procurará que el contrato de relevo se suscriba a tiempo completo.

19.4.5. Retribuciones. Las percepciones de los trabajadores a tiempo parcial (jubilados parcialmente), se abonaría de igual manera que el resto de trabajadores a tiempo parcial.

19.4.6. Grupos Profesionales. A los efectos de aplicación del programa se consideran los Grupos Profesionales establecidos en el Anexo I (Empleados y Mano de Obra).

19.4.7. Legalidad. El presente Acuerdo estará sometido en todo caso tanto en sus condiciones de aplicación como en su vigencia, al cómputo de lo establecido en cada momento en la Legislación Laboral y de la Seguridad Social vigentes.

CAPITULO 20º

Pluriempleo

Artículo 20.1. Vigilancia del Pluriempleo Ilegal.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo estiman conveniente erradicar el pluriempleo, como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de los trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados de alta ya en otra Empresa.

Para coadyuvar al objetivo de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5. del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de esta obligación se considerará falta grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

CAPITULO 21º

Procedimiento voluntario de soluciones de conflictos

Artículo 21.1. Solución Extrajudicial de Conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo se adhieren al QUINTO ACUERDO SOBRE SOLUCION AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES (ASAC) suscrito por las Organizaciones Patronales CEOE y CEPYME y las Confederaciones Sindicales de UGT y CC.OO. y en su consecuencia acuerdan

1. Ratificar en su totalidad y sin condicionamiento alguno el "Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales" así como su Reglamento de Aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan.

   Las partes acuerdan en consecuencia sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. (SIMA).

3. El ámbito del presente acuerdo es el determinado por el artículo 1 del Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón, afectando además a aquellas empresas de la Industria de Pastas, Papel y Cartón, con Convenio Colectivo propio.

4. La aplicación efectiva de los procedimientos previstos en el V ASAC se producirá conforme a lo previsto en las Disposiciones del propio ASAC y en la fecha y forma que concreten las Organizaciones Sindicales y Patronal del presente acuerdo.

5. En los conflictos contemplados en el art. 4 del ASAC, cuando el conflicto verse sobre cuestiones no reguladas en el Convenio Colectivo o en los Pactos de aplicación del mismo, la parte que inste el procedimiento se dirigirá a la Comisión Mixta, la cual, tras su análisis, la derivará directamente a los procedimientos y reglas de solución extrajudicial de conflictos regulados en el ASAC u Organismo Autonómico que se correspondan con el ámbito del conflicto.

CAPITULO 22°

Régimen disciplinario (anexo de faltas y sanciones)

Artículo 22.1. Clasificación de las faltas.

Las faltas cometidas serán sancionadas y se clasificarán atendiendo a su importancia o transcendencia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 22.2. Faltas leves.

Son consideradas faltas leves:

1) Los descuidos, errores por negligencia y demoras imputables al trabajador, en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzcan perturbación grave en el servicio encomendado.

2) No presentar dentro de las 24 horas siguientes el parte de baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos de IT.

3) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzcan deterioro leve de éste.

4) La falta de limpieza de las máquinas o herramientas a él encomendadas, siempre que la empresa proporcione los medios necesarios para ello.

5) No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.

6) Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, durante las jornadas que produzcan alteraciones en el servicio encomendado. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.

7) Cambiarse de ropa antes de la hora de salida, cuando no esté autorizado expresamente por la Empresa.

8) Tirar papeles, trapos, cáscaras, desperdicios, etc. fuera de los lugares destinados a tal fin.

9) Realizar llamadas telefónicas durante las horas de trabajo que no estén relacionadas con el mismo siempre que no estén autorizadas por la Empresa.

10)Entrar en el lugar de trabajo en distinto turno y hora que el que le corresponda, sin tener autorización para ello.

11)No comunicar a su jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de éste para seguir trabajando siempre que no se derive trastorno grave.

12)No presentarse a los encargados de anotar las entradas y salidas del trabajo, o no fichar en el reloj de control.

13)No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de Previsiones o Ayuda Familiar.

14)Dejar ropas o efectos fuera de los vestuarios.

15)Emplear para usos propios sin autorización herramientas de mano fuera de la jornada de trabajo.

16)Utilizar maquinarias o herramientas para las que no se está autorizado.

17)Las distracciones o lecturas ajenas al trabajo durante la jornada laboral. Si de ellas se deriva perjuicio grave, se considerará como falta grave.

18)Montar en vehículos de la empresa sin autorización.

19)Hacer uso inadecuado de los sistemas de comunicación puestos a disposición por la Empresa en el trabajo habitual (ordenadores, teléfonos móviles, Internet, y otros) según lo establecido en las políticas y normas publicadas y comunicadas a los trabajadores en la Empresa.
Se entenderá por uso inadecuado el incumplimiento de las normas o políticas sobre sistemas de comunicaciones publicadas y vigentes en la Empresa que afecten a los Sistemas Informáticos y al buen desarrollo del trabajo en la Empresa.

Artículo 22. 3. Faltas graves.

Son consideradas faltas graves:

1) La reincidencia y/o reiteración en falta leve en el plazo de tres meses.

2) No avisar con la antelación posible la falta de asistencia al trabajo.

3) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.

4) La ocultación maliciosa de datos a la Empresa que puedan afectar a los Seguros Sociales Obligatorios, a las Instituciones de Previsión o a la Ayuda Familiar, salario o cualquier complemento salarial.

5) La negligencia o desidia en el trabajo que perjudique gravemente a la buena marcha del mismo o a la calidad del producto.

6) Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la empresa.

7) No dar inmediato aviso de los desperfectos o anormalidades observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la Empresa.

8) No avisar a su superior sobre la terminación de la obra o la necesidad de material para seguir trabajando si de ello se derivan perjuicios graves.

9) Participar en riñas o juegos.

10) Inutilización, deterioro o pérdidas de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliarios, por imprudencia imputable al trabajador.

11) El deterioro o inutilización de las comunicaciones colocadas en los tablones de anuncio.

12) Ausentarse de las secciones u oficinas o abandonar el recinto de trabajo sin la debida autorización. Si como consecuencia de ello se causara un perjuicio grave a la Empresa o fuera causa de accidente a un compañero de trabajo, puede ser considerado como muy grave.

13) Escribir o fijar letreros en el mobiliario o en las paredes de las dependencias de la Empresa. Si dichos letreros fueran ofensivos para la Empresa o cualquiera de los trabajadores de la misma, la falta será calificada como muy grave.

14) El engaño o simulación para obtener un permiso.

15) Montar en vehículos de la Empresa a personas que no sean las expresamente autorizadas por ésta.

16) La embriaguez o toxicomanía en el trabajo.

17) La imprudencia en el trabajo, Si implicase riesgo de accidente para él o sus compañeros o peligro de avería muy grave para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.

Se presume que existe imprudencia en los siguientes casos:

a) Si se ponen en marcha motores o máquinas con riesgo de que se produzcan accidentes.

b) Si se trabaja con ropa sin ceñir, abrochar o sujetar en los lugares próximos a máquinas o transmisiones que puedan engancharla, siendo obligación de la Empresa facilitar la ropa adecuada a la función que realice.

c) Efectuar trabajos en conducciones de alta tensión sin asegurarse de que las líneas estén desconectadas.

d) Pasar innecesariamente por debajo de cargas en suspensión o pararse debajo de ellas.

e) Modificar o retirar por iniciativa propia y sin autorización los aparatos y dispositivos de protección.

18) Entrar sin autorización en los locales prohibidos.

19)Entrar en los locales de aseo destinados al personal de distinto sexo no estando facultado para ello.

20)Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

21)Fumar en los lugares donde estuviese prohibido.

22)Emplear para usos propios, sin autorización, máquinas o materiales de la Empresa fuera de su jornada de trabajo.

23)La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la Empresa.

24)Evacuar necesidades físicas fuera de los retretes.

25) La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.

26) Hacer uso inadecuado de los sistemas de comunicación puestos a disposición por la Empresa en el trabajo habitual (ordenadores, teléfonos móviles, Internet, y otros) según lo establecido en las políticas y normas publicadas y comunicadas a los trabajadores en la Empresa.
Se entenderá por uso inadecuado el incumplimiento de las normas o políticas sobre sistemas de comunicaciones publicadas y vigentes en la Empresa que afecten a los sistemas informáticos, al buen desarrollo del trabajo en la Empresa y si se derivara un perjuicio manifiesto para la misma.

Artículo 22. 4. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1) La incidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de seis meses.

2) Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un periodo de dos meses.

3) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.

4) Destrozar o causar desperfectos en materias primas, productos útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

5) La simulación de enfermedades o accidentes.

6) Conducir vehículos de la Empresa sin autorización.

7) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.

8) La desobediencia a las órdenes de los superiores dictadas con arreglo a las leyes y Convenio Colectivos vigentes, así como también la inducción a la misma.

9) Falsear datos en los documentos de control de trabajo.

10)Causarse voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo, o simular un

accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas en accidente no laboral.

11)Embriaguez o toxicomanía habituales durante el trabajo.

12)Violar el secreto de correspondencia de la Empresa.

13) Efectuar competencia a la Empresa o prestar servicios en negocios iguales o similares a los de ella, salvo autorización de la misma.

14)Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los Jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.

15)Abuso de autoridad. Cuando un superior realizase un hecho arbitrario, con perjuicios de un inferior y transgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente.

El trabajador interesado pondrá, en tales casos, el hecho en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal en un tiempo de tres días para su traslado a la Dirección de la Empresa que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de diez días a partir de la comunicación del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Si la Dirección de la Empresa no iniciara el expediente en el mencionado plazo el perjudicado dará cuenta por escrito, en el plazo no superior de quince días, y por conducto del Delegado de Personal o Comité de Empresa a la Delegación Provincial de Trabajo. Si ésta creyese oportuno, ordenará a la empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos pertinentes, resultase probado el hecho resolverá en lo que proceda.

16)La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el Código Penal, siempre que esté reconocida en sentencia firme judicial.

17)En los casos de desaparición de bienes que afecten al patrimonio de la Empresa o al de los trabajadores, aquélla podrá ordenar registro en las taquillas o efectos personales de los mismos, siendo necesaria la presencia de un Representante de los Trabajadores para proceder al citado registro, siempre que alguno de éstos se encuentre en la Empresa. La negativa a pasar dicho control será considerada como falta muy grave.

18)Dormir durante la jornada laboral, tanto en los puestos de trabajo como fuera de ellos, salvo autorización.

19)La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento o actividad.

20)Originar riñas o peleas.

21)Las faltas graves cuando medie mala fe manifiesta.

22) Simular la presencia de otro productor, firmando o fichando por él. Incurrirá en la misma falta, el producto firmado o fichado que no de cuenta de ella desde el momento en que tenga conocimiento del hecho.

23) Hacer uso inadecuado de los sistemas de comunicación puestos a disposición por la Empresa e el trabajo habitual (ordenadores, teléfonos móviles, Internet,etc..) según lo establecido en las políticas y normas publicadas y comunicadas a los trabajadores en la Empresa.
Se entenderá por uso inadecuado el incumplimiento de las normas o políticas sobre sistemas de comunicaciones publicadas y vigentes en la Empresa que afecten a los sistemas informáticos, al buen desarrollo del trabajo en la Empresa y si se derivara un perjuicio manifiesto para la misma y/o terceros.

Artículo 22.5. Faltas de puntualidad.

Se sancionará con amonestación por escrito el retraso de hasta 10 minutos en la incorporación al puesto de trabajo, cuando esta falta se repita 3 veces en un mes natural contado desde que se cometió la primera falta.

Cada una de las siguientes dentro del mismo plazo, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de 1 día, hasta la 7ª inclusive. Cada falta a partir de ésta, del mismo tipo, dentro del mismo plazo, será considerada como falta leve.

Si el retraso es mayor de 10 minutos y menor de 30 y se repite 3 veces en el mismo plazo, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de dos días.

Cada falta a partir de ésta, del mismo tipo y dentro del mismo plazo, será considerada como falta grave.

Si el retraso es mayor de 30 minutos y se repite dos veces en el mismo plazo, se sancionará con suspensión de empleo y sueldo de un día.

La tercera falta de este tipo, dentro del mismo plazo, se sancionará con cuatro días de suspensión de empleo y sueldo y a partir de la cuarta; cada falta será considerada como falta muy grave y se sancionará como tal.

Las faltas de puntualidad no tendrán ninguna repercusión en el régimen de incidencias y/o reiteración de cualquier otra falta.

Las faltas graves por este concepto solo podrán ser sancionadas con suspensión de empleo y sueldo por un periodo máximo de 15 días.

La primera falta muy grave por este concepto será sancionada previa negociación preceptiva con los representantes de los trabajadores dentro de las sanciones previstas para las faltas muy graves que se recogen en el artículo de sanciones. En la siguiente falta muy grave desaparece esta obligación de negociación previa.

Artículo 22.6. Sanciones.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso según las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo durante un día, comunicándolo al productor por escrito.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por un período máximo de 15 días.

- Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a categoría superior.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a 16 días ni superior a seis meses.

- Inhabilitación temporal para pasar a categoría superior por un plazo no superior a seis años.

- Despido.

Las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

Las sanciones que pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta o de dar cuenta a la Autoridad Gubernativa si procede.

Artículo 22.7. Prescripción.

En materia de prescripción de faltas se estará a lo dispuesto en las Disposiciones Legales vigentes.

Artículo 22.8. Derogación sobre Régimen Disciplinario.

Quedan derogados los capítulos correspondientes a faltas y sanciones de los Reglamentos de Régimen Interior y sustituidos por el presente anexo.

Disposiciones adicionales

Primera. Comisión Técnica Paritaria sobre Grupos Profesionales

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

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

La Comisión Técnica Paritaria está constituida por tres representantes de cada una de las dos Centrales firmantes del presente Convenio e igual número de representantes de ASPAPEL.

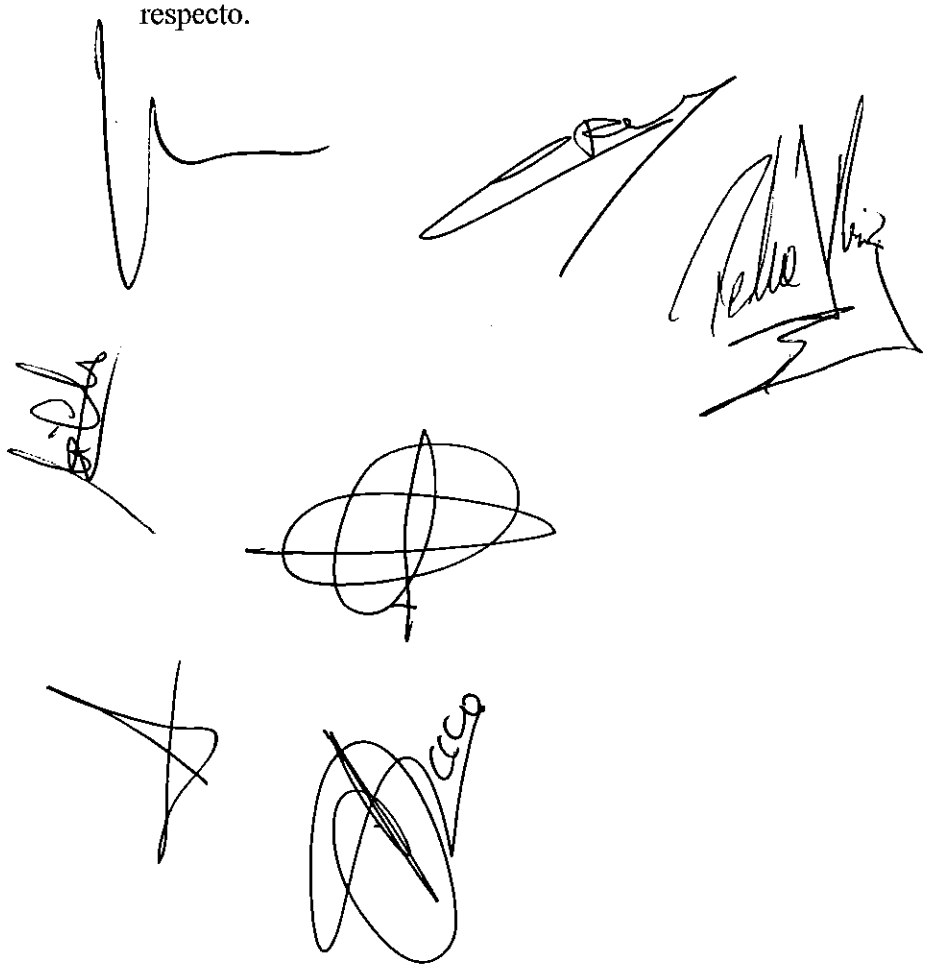
Los tres miembros de cada Central firmante de este Convenio tendrán los permisos retribuidos necesarios para desarrollar su función en esta Comisión.

Segunda. Ley de Igualdad

Los firmantes del Convenio Colectivo se comprometen a impulsar y fomentar en el Sector la aplicación de la nueva Ley de Igualdad.

Tercera. Actualización de los pactos sobre Jubilación

Ambas partes se comprometen a actualizar el articulado de este Convenio Colectivo, en lo referido a Jubilación, tan pronto se publiquen y conozcan las modificaciones legislativas al respecto.



ANEXO I

Definición de los puestos de trabajo propios de cada grupo profesional

Tabla I: Empleados
(Directivos, mandos, técnicos, administrativos y subalternos)

A. Directivos.-

1) Director General: es el que dirige la actividad general de la Empresa o Grupo de Empresas.

2) Directores: son aquellos que a las órdenes de la Dirección General y dentro del servicio o unidad de gestión encomendada, desarrollan y aplican la política general de la Empresa, características de los siguientes cargos o semejantes: Director de Producción, Director Técnico, Director Financiero, Director Administrativo, Director Comercial o Director de Recursos Humanos.

   Asimismo quedan incluidos en este Grupo Profesional los Directores de Fábrica y Empresa.

3) Subdirectores: son aquellos que ayudan a los Directores en todas sus funciones y asumen sus responsabilidades en ausencia de ellos.

4) Técnicos Jefes: son aquellos que, a las órdenes inmediatas de los Directores o Subdirectores, cooperan en el plano superior a la función directiva.

   La determinación concreta de los puestos de trabajo que integran el grupo de Directivos, corresponderá a la Dirección General de la Empresa, que deberá hacerlo otorgando el grupo específico que corresponda en cada caso.

B. Profesionales Técnicos.-

Estos profesionales se dividen en los siguientes subgrupos:

1) Profesional Técnico Superior: es aquel que estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica Superior o Facultad Universitaria, ejerce dentro de la Empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión.

2) Profesional Técnico Medio: es aquel que estando en posesión de un título expedido por las Escuelas Técnicas de Grado Medio ejerce dentro de la Empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión.

3) Diplomados: son aquellos que poseyendo Diploma expedido por Centros Docentes para

cuyos estudios no se requieren condiciones exigidas en las Escuelas Técnicas Españolas, llevan a cabo, dentro de la industria, funciones técnicas para las que han sido contratados en función de su diploma.

C. Personal Técnico.-

Este personal técnico se divide en los siguientes subgrupos:

1) Personal de Organización: son los trabajadores que estudian, asesoran y en su caso organizan los procedimientos de producción y las operaciones comerciales y administrativas. Planifican y analizan los estudios de tiempos y movimientos, hacen recomendaciones para mejorar el rendimiento y vigilan su cumplimiento.

   Ese personal se divide en las siguientes puestos:

   a) Jefe de Organización: es quien con iniciativas y responsabilidad, realiza toda clase de estudios de mejora de métodos y tiempos, planifica y vigila los estudios de los tiempos y movimientos y los controla en todos los casos.

   b) Técnico de Organización de Primera: es quien realiza las siguientes funciones relativas a la organización científica del trabajo: Cronometraje y estudios de tiempos de todas clases. Estudios de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios. Estimaciones económicas, confección de fichas completas, definición de lotes o conjuntos de trabajo con finalidades de programación, cálculo de los tiempos de trabajo de los mismos, establecimiento de los cuadros de carga en todos los casos. Establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de las dificultades de apreciación, despiece de todas las clases y croquizaciones consiguientes, inspección y control, colaboración en el establecimiento del orden del montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planificación general de la producción, colaboración y resolución de problemas de planteamientos de dificultad media y representaciones gráficas.

   c) Técnico de Organización de Segunda: es quien realiza los siguientes trabajos: cronometrajes de todo tipo, colaboración en la selección de datos para la confección de normas, estudio de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo de hasta tres variables; confección de fichas completas de dificultad media, estimaciones económicas, informador de obra con dificultad de apreciación en la toma de datos; definición de conjuntos de trabajo con indicaciones precisas de sus superiores; cálculos de tiempo con datos tomados sobre plano y obras de dificultad media y croquización consiguiente, evaluación de necesidad de materiales en casos de dificultad normal, inspección y control, colaboración en funciones de planteamiento y representaciones gráficas.

   d) Auxiliar de Organización: es quien realiza trabajos sencillos de organización científica del trabajo, tales como cronometrajes sencillos, acumulación de datos con directrices bien definidas, revisión y confección de hojas de trabajo, análisis y pago, control de operaciones sencillas, archivo y numeración de planos y documentos, fichas de existencias de materiales y fichas de movimiento de pedidos (esencialmente labor de transcripción de información); cálculo de tiempos partiendo de datos y normas o tarifas bien definidas y representaciones gráficas.

e) Aspirante de Organización: es quien con más de 16 años trabaja en labores propias de Organización, dispuesto a iniciarse en las funciones propias de ésta. Al cumplir la edad de 18 años, ostentará la categoría de Auxiliar de Organización.

2) Personal de Oficina Técnica: son los trabajadores que actuando bajo la dirección y vigilancia de sus superiores, realizan tareas de carácter técnico para ayudar a la preparación y ejecución de todo tipo de proyectos.

Este personal se divide en los siguientes puestos:

a) Jefe de Oficina Técnica: es quien dirige la actividad de los servicios destinados a estudiar proyectos y a realizar todo tipo de obras y montajes, así como la mejora y/o reforma de las instalaciones de la Empresa.

b) Delineante-Proyectista: es quien, dentro de la especialidad a que se dedica la sección en que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que indica su superior inmediato, o el que, sin tenerlo realiza lo que personalmente concibe según los datos o condiciones técnicas que se faciliten. Ha de estar capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar, montar y replantear. Dentro de todas estas funciones las principales son: estudiar toda clase de proyectos, desarrollar la obra que haya de construir y la preparación de datos que puedan servir de base a los presupuestos.

c) Delineante: es quien desarrolla los proyectos sencillos, levanta planos de conjunto y detalle, sean del natural o de esquemas o anteproyectos estudiados, croquización de maquinaria en conjunto, pedido de materiales para consultas y cubicaciones y transportación de mayor cuantía, verificación de resistencia de piezas, de mecanismos o estructuras mecánicas, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a que estén sometidos.

d) Auxiliar de Oficina Técnica o Calcador: es quien limita sus actividades a copiar, por medio de papeles transparentes de tela o vegetal, los dibujos, calcos o litografías que otros han preparado y a dibujar a escala croquis sencillos, claros y bien interpretados, copiando dibujos de la estampa o dibujos en limpio, colaborando en los trabajos propios de la Oficina Técnica.

3) Personal de Control de Calidad: son los trabajadores que actuando bajo las Directrices del Jefe de Servicio o del Técnico de Producción, vigilan y comprueban que el producto en proceso de producción se ajuste a las especificaciones dadas por el cliente u orden de fabricación, efectuando a tal fin, los ensayos o exámenes que las circunstancias aconsejen, al tiempo que indican a su superior o al personal de producción las anomalías que observen con objeto de que sean corregidas y se eviten, en lo posible, en todo proceso de fabricación hasta el acabado del producto.

Este personal se divide en los siguientes puestos:

a) Jefe de control de calidad: es quien con iniciativa y responsabilidad dirige esta sección y verifica y comprueba que el producto en proceso de fabricación o terminado se ajuste a las especificaciones requeridas por el cliente o establecidas por la Dirección.

b) Controlador de calidad: es quien, con iniciativa y responsabilidad, verifica si el producto en curso de fabricación o ya fabricado, responde a las características específicas prefijadas, detectando las anomalías que observare y dando cuenta de las mismas para que se corrija la producción, adaptándola a las especificaciones requeridas.

c) Auxiliar de control de calidad: es quien realiza labores auxiliares de control de producto en curso de fabricación o ya terminado.

4) Personal de Laboratorio: son los trabajadores que realizan investigaciones y análisis químicos o físicos aplicados fundamentalmente a probar, elaborar y perfeccionar y comprobar todos aquellos productos relacionados con la industria y a perfeccionar y analizar optimizando los procesos de fabricación.

Este personal se divide en los siguientes puestos:

a) Jefe de Laboratorio: es quien con iniciativa y responsabilidad dirige las investigaciones sobre mejora de las calidades y características de los productos fabricados por la Empresa, al tiempo que comprueba y optimiza los procedimientos de fabricación; asimismo es responsable de la verificación y análisis de todo tipo de productos que intervienen en esta industria.

b) Analista: es quien realiza los trabajos más delicados de control de proceso, materias primas y productos fabricados. Deberá haber adquirido conocimientos suficientes de Química Analítica, cualitativa y cuantitativa, pudiendo seguir con soltura cualquier análisis. Tendrá responsabilidad y mando sobre el resto del personal de laboratorio si lo hubiere.

c) Analista de Proceso: es quien realiza los análisis de pasta y papel, aguas y demás productos relacionados con la industria papelera y puede efectuar, bajo la supervisión del Analista o del Jefe de Laboratorio, otros análisis que requieran mayor especialización.

d) Auxiliar de Laboratorio: es quien realiza por si mismo los análisis más sencillos que habitualmente requiere esta industria.

e) Tomador de muestras: es quien se halla encargado de la toma y recogida de muestras destinadas al laboratorio, cuidando también del buen orden y limpieza de las mesas y material.

5) Personal de informática: son los trabajadores que manejan máquinas automáticas que clasifican, seleccionan, calculan, resuelven y registran datos científicos, técnicos, comerciales, económicos, personales o de otro género, manejando además aparatos que sirven como complemento al equipo de ordenación de datos, como los que transfieren datos de las tarjetas a las cintas o viceversa, impresoras de gran velocidad, etc.

Este personal se divide en los siguientes puestos:

a) Jefe de informática: es el técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador, así como la responsabilidad de equipos

de análisis de aplicaciones y programación. Asimismo le compete la resolución de los problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

b) Analista de Proceso de datos: es quien verifica análisis orgánicos de operaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a: cadenas de operaciones a seguir, documentos a obtener, diseño de los mismos, fichero a tratar y definición de su tratamiento, colaboración al programa de las pruebas de "lógica" de cada programa y finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

c) Programador: es quien estudia los procesos complejos definidos por el analista, confeccionando organigramas detallados del tratamiento. Redacta programas en el lenguaje de programación que le sea indicado y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa los expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de consola.

d) Operador: es quien manipula y controla ordenadores dotados de sistema operativo capaces de trabajar en multiprogramación, principalmente equipo y programas de naturaleza compleja. Deben saber detectar y resolver los problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina.

e) Perforista-grabador-verificador: es quien realiza el perfecto manejo de las máquinas perforadoras y/o verificadoras, y/o grabaciones alfabéticas y/o numéricas, para perforar y/o verificar la información de documentos-fuente. Siguen las fases específicas de perforación que han sido codificadas y prescritas con detalle y requieren poca o ninguna selección, codificación o interpretación de los datos.

6) Personal de Prevención de Riesgos Laborales.

Este personal se divide en los siguientes puestos:

a) Jefe de Prevención de Riesgos Laborales: es quien estando en posesión del título que le habilita profesionalmente, dirige la actividad de los servicios de Prevención de Riesgos Laborales, al objeto de promover la seguridad, la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

b) Técnico de Prevención de Riesgos Laborales: es quién a las órdenes del Jefe de Prevención de Riesgos Laborales, desarrolla y aplica las políticas y directrices emanadas del Dpto./Sección de Prevención de Riesgos Laborales, elaborando a todos los efectos todo tipo de estadísticas e instrucciones necesarias, y colaborando con el resto de Secciones de la Empresa para integrar la prevención de riesgos laborales en todo el conjunto de actividades y decisiones en toda la línea jerárquica y niveles de la empresa.

7) Personal de Medio Ambiente.

Este personal se divide en los siguientes puestos:

a) Jefe de Medio Ambiente: es quien con iniciativa y responsabilidad dirige esta sección, verificando y comprobando que las condiciones ambientales de la empresa se ajustan

a las respectivas normativas de aplicación, tanto con respecto al propio ámbito de la empresa como con respecto al ámbito exterior de la misma.

b) Técnico de Medio Ambiente: es quién a las órdenes del Jefe de Medio Ambiente, desarrolla y aplica las políticas y directrices emanadas del Dpto./Sección de Medio Ambiente, elaborando a estos efectos todo tipo de estudios y valoraciones necesarias para una correcta aplicación de la normativa en vigor en cada momento.

8) Personal de RRHH.

Técnico de RRHH: es quién a las órdenes del Jefe de RRHH desarrolla y aplica las políticas y directrices emanadas del Dpto./Sección de RRHH elaborando a estos efectos todo tipo de estudios y valoraciones necesarias para una correcta aplicación de la política de RRHH de la Empresa, pudiendo además gestionar todos los aspectos relacionados con la Nómina.

D. Personal Comercial.-

Este personal se divide en los siguientes puestos:

1) Jefe de Ventas: es el que está al frente de una o varias secciones comerciales con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen funcionamiento de las secciones.

2) Delegado de Ventas: es quien dirige una dependencia comercial de una Empresa, organiza y controla a su personal, tanto de ventas como de administración, a fin de cumplir con el programa de actividades comerciales que le viene impuesto, informando a sus superiores de los resultados de su gestión, situación de mercado, etc.

3) Jefe de Equipo de Ventas: es quien tiene por función programar las ventas del personal vendedor a sus órdenes, inspeccionando mercados y depósitos, efectuando visitas a clientes personalmente cuando lo considere necesario y solicitando de su personal información detallada de sus actividades.

4) Vendedor: es quien, además de realizar las funciones del viajante, se ocupa de obtener todo tipo de información comercial sobre los productos que vende, fluctuaciones de los precios, cobros, etc.

5) Viajante: es la persona al servicio exclusivo de la Empresa que recorre rutas preestablecidas por aquélla, que atiende áreas geográficas limitadas, ofreciendo artículos, tomando notas de pedidos, informando a los clientes, transmitiendo los encargos recibidos y cuidando su cumplimiento.

E. Personal Administrativo.-

Este personal se divide en los siguientes puestos:

1) Jefe Administrativo: es quien lleva la responsabilidad de la gestión administrativa de varias secciones o departamentos, teniendo a sus órdenes al personal administrativo que requieran los servicios.

2) Jefe de Sección Administrativa: es quien está encargado de orientar y dirigir la sección que tenga a su cargo, así como coordinar y distribuir el trabajo entre el personal que de él depende.

3) Oficial de Primera Administrativo: es aquél que tiene a su cargo una función determinada, dentro de la cual, ejerce iniciativa y tiene responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes.

4) Oficial de Segunda Administrativo: es quien con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza trabajos de carácter secundario que sin embargo exigen conocimientos de la técnica administrativa.

5) Auxiliar Administrativo: es quien realiza operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas.

6) Aspirante Administrativo: es quien con más de 16 años trabaja en labores propias de oficinas, dispuesto a iniciarse en las funciones propias de ésta. Al cumplir la edad de 18 años, ostentará la categoría de Auxiliar Administrativo.

7) Telefonista: es quien tiene a su cuidado el manejo de una centralita telefónica y/o telex o teletipo para la comunicación de las distintas dependencias de la Empresa entre si y con el exterior. Podrá asignársele funciones de recepción.

F. Otros mandos intermedios.-

1) Jefe de Sección: además de los puestos reseñados con categoría de Jefe de Sección, podrán existir otros con esta misma categoría cubiertos por quienes a las órdenes de sus superiores, responden dentro de la Sección donde prestan sus servicios de la distribución y buena ejecución de los trabajos.

2) Contramaestres: son quienes a las órdenes directas del Jefe de Sección, vigilan la buena marcha de la misma y tienen los conocimientos necesarios para, en ausencia del citado Jefe, saber organizar el trabajo y corregir cualquier diferencia momentánea o casual.

   Los contramaestres se dividen en dos categorías, que serán de primera o segunda según la importancia de la Sección o responsabilidad y funciones que les estén encomendadas. Los contramaestres de la sección de fabricación y de reparación serán de primera categoría.

3) Maestro de Sala:

   a) Maestros de Sala de Primera: son quienes, además de las funciones de mera vigilancia del personal de la sala, llevan el control de la producción de la misma, ocupándose de las expediciones y facturaciones con mando directo sobre el personal adscrito a dicho trabajo.

   b) Maestro de Sala de Segunda: son los que realizan las mismas funciones que los de primera categoría salvo la cuestión de facturaciones teniendo mando directo sobre enfardadores y embaladores además de la responsabilidad del personal de sala.

G. Personal de Servicios.-

Este grupo comprende los siguientes puestos:

1) Jefe de Servicios: es quien dirige las actividades de un grupo de trabajadores que se

dedican a cubrir los servicios de una Factoría, tales como almacenes, acopio de materiales, carga, descarga y transporte, distribuyendo el trabajo del personal a sus órdenes y cuidando asimismo el mantenimiento de los vehículos de que se sirve.

2) Contramaestre de Servicios: es quien a las órdenes de su superior, desarrolla con iniciativa y responsabilidad los servicios en una o varias áreas.

3) Almacenero: es el encargado de recibir los materiales y mercancías, distribuirlos en las dependencias del almacén, despachar los pedidos, registrar en los libros o ficheros el movimiento de cada jornada, cumplimentar los partes de entradas y salidas. Ordenará el trabajo entre los despachadores que de él dependen si los hubiere.

4) Despachador: es quien, con conocimiento de los artículos cuyo despacho les está confiado, expide los mismos contra entrega del correspondiente vale u orden de salida, cuidando de la vigilancia, aseo y reposición de las mercancías o productos del almacén, efectuando las anotaciones oportunas.

H. Personal de Custodia y Control.-

Este grupo comprende los siguientes puestos:

1) Conserje: es quien tiene bajo sus órdenes, a porteros, ordenanzas, personal de limpieza, etc., cuidando de la distribución del servicio, y del orden, aseo y limpieza de las distintas dependencias de la Empresa.

2) Ordenanza: es quien está encargado del reparto de la correspondencia y documentación interna de la Empresa, copia documentos, los fecha y numera, hace recados, orienta y atiende a las visitas y realiza cualquier otro tipo de servicio relacionado con el orden y limpieza de sus dependencias.

3) Portero: es quien tiene a su cuidado la atención y vigilancia de la portería y las operaciones de báscula, en los casos que no exista pesador, así como la información al público para hacerle llegar a las distintas dependencias de la Empresa, haciéndose cargo del teléfono fuera de las horas de oficina, cuando sea necesario.

4) Pesador: es quien efectúa el pesaje de las materias que entran y salen de la factoría, entrega el oportuno comprobante y lleva el registro general de dichas operaciones confeccionando los resúmenes correspondientes.

5) Guarda-Jurado o Vigilante-Jurado: es quien tiene encomendadas las funciones de seguridad y vigilancia dentro del recinto de la Empresas, con sujeción a las disposiciones legales que regulan dicho cargo a fin de prevenir los daños y perjuicios que se pudieran ocasionar a las instalaciones o al personal, descubrir a los responsables y ponerlos a disposición de las autoridades competentes o de sus agentes y haciéndose cargo, en su caso, del servicio de portería.

6) Guarda o Sereno: es quien realiza bien de día, o de noche, funciones de vigilancia y custodia de las dependencias de la Empresa, cumpliendo sus deberes con sujeción a las leyes que regulan el ejercicio de la misión que tiene encomendada y haciéndose cargo, en su caso, del servicio de portería.

I. Personal de limpieza y cuidados externos.-

Este grupo comprende los siguientes puestos:

1) Limpiador/a: es quien está encargado de la limpieza y buen orden de las dependencias de la Empresa que tenga asignadas.

2) Jardinero: es quien tiene a su cuidado el mantenimiento de los espacios de ornamentación de la factoría o centro de trabajo.

J. Personal de Servicios Sociales.-

Este grupo comprende los siguientes puestos:

1) Asistente Social: es quien bajo las órdenes de su superior asume y presta los servicios de asistencia social en la Empresa y ayuda a resolver las dificultades de orden social y personal en que se encuentren los miembros de la colectividad.

2) Cocinero: es quien confecciona el menú del Comedor de la Empresa, vigila y coordina los trabajos de sus ayudantes si los hubiere y efectúa el pedido o la compra de los materiales que precise para cumplir su cometido.

3) Ayudante de Cocina: es quien, con conocimientos prácticos culinarios, realiza las operaciones que le encarga el cocinero, vigila la limpieza y buen orden del local y se ocupa personalmente de la misma, así como de la limpieza de los cubiertos utilizados.

4) Camarero: es quien sirve en el Comedor de la Empresa, prepara las mesas colocando manteles, cubiertos y condimentos y retira el servicio que se ha utilizado.

K. Menores.-

Este grupo comprende los siguientes puestos:

1) Recadero-Botones: es quien realiza funciones similares a las de Ordenanza. Al cumplir 18 años, podrá pasar a ocupar un puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos, a la vista de las vacantes existentes.

2) Pinche: es el operario mayor de 16 años y menor de 18 que realiza los mismos cometidos que el Peón, compatibles con las exigencias de su edad.

Tabla II: Mano de obra

Grupo A:

- Peón: Son los operarios mayores de 18 años cuyo trabajo requiere únicamente esfuerzo físico y de atención.

Grupo B:

- Ayudante de descarga y acopio de maderas: es el operario cuya función es ayudar al descargador y apilador de madera (rollizo y/o astillas) y al desapilador de la misma, cuidando de la limpieza, colocación y buen orden del parque de madera.

- Ayudante descortezadora: Es el operario cuya función es ayudar al conductor de descortezadora en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

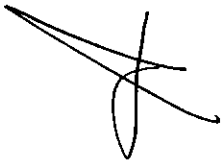
- Ayudante de troceadora: Es el operario cuya función es ayudar al conductor de troceadora en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

- Ayudante lejiadora discontinua: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor de lejiadora o digestores discontinuos en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

- Ayudante preparación pastas en fábricas de papel y cartón: Es el operario cuya función es ayudar al conductor de preparación de pastas.

- Ayudante cocina de estucado y size-press: Es el operario cuya función consiste en ayudar al cocinero de estucado y size-press en todas las operaciones inherentes a su puesto de trabajo.

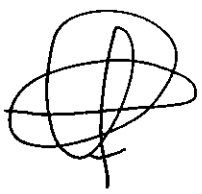
- Ayudante gofradora: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor de gofradora en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.



- Ayudante 2ª de Cortadora duplex: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor y al primer ayudante de cortadora duplex en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

- Ayudante empaquetadora-embaladora-atadora automática de papel y cartón: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor empaquetadora-embaladora-atadora automática de papel y cartón en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

- Ayudante pintadora: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor pintadora en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.



- Etiquetador: Es el operario cuya función consiste en la confección y colocación de etiquetas.

- Ayudante caldera de vapor: Es el operario cuya función consiste en

ayudar al conductor de caldera de vapor o fogonero en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

- Ayudante planta de aguas residuales: Es el operario cuya función consiste en ayudar al operador planta de aguas residuales en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

- Ayudante planta tratamiento aguas: Es el operario cuya función consiste en ayudar al operador planta tratamiento de aguas en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

- Ayudante de albañil: Es el operario cuya función consiste en ayudar al Oficial de albañilería en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

- Ayudante conductor máquina de mandriles: Es el operario cuya función es ayudar al conductor de estas máquinas en todas las operaciones que realice.

- Tomador de muestras: (Definido anteriormente)

- Cosedor manual.

- Cargador o ayudante de pulper.

- Sacador de máquinas de manipulación.

- Mermero de las máquinas de tubos y fondos para sacos.

- Colgador de cartón en secaderos al aire libre.

Grupo C:

- Afilador Sierra: Es el operario cuya función consiste en desmontar, afilar y montar las sierras.

- Ayudante sección descortezado y troceado: Es el operario cuya función es ayudar al conductor sección descortezado y troceado en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

- Ayudante blanqueo: Es el operario cuya función es ayudar al conductor de blanqueo en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

- Ayudante de caldera de recuperación: Es el operario cuya función es ayudar al conductor de caldera de recuperación en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

- Ayudante de picos colada: Es el operario cuya función consiste en atender los picos de colada, manteniéndolos libres de cualquier obstrucción, de forma que el salino fluya libremente. Realiza periódicamente análisis de la concentración de licor verde del disolvedor. Enciende y vigila la combustión de los quemadores de arranque y de las llamas piloto.

- Ayudante caustificación: Es el operario cuya función es ayudar al conductor caustificación en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

- Ayudante horno de cal: Es el operario cuya función es ayudar al conductor horno de cal en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

- Ayudante Calandra II: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor de la Calandra clasificada con el número II en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

- Ayudante Bobinadora II y Rebobinadora II: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor de Bobinadora II y Rebobinadora II en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

- Ayudante cortadora simplex: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor cortadora simple en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

- Seleccionador o Escogedor: Es el operario cuya función consiste en seleccionar o escoger las hojas de papel, cartón o cartoncillo, clasificándolas según defectos.

- Ayudante de máquina de manipulación de tisú.

- Ayudante de máquina de manipulación de papel y cartón.

- Controlador de linea empaquetado.

Grupo D:

- Conductor sierra troncos: Es el operario cuya función es atender al funcionamiento de una sierra mecánica para cortar rollizos de madera a las medidas que se le señalen.

- Conductor descortezadora: Es el operario cuya función es poner en marcha, conducir y parar la instalación de descortezado vigilando constantemente su funcionamiento y manteniendo el flujo adecuado de madera de la misma, conservando la instalación en correcto estado de limpieza.

- Conductor troceadora: Es el operario cuya función es poner en marcha, conducir y parar la operación de troceado, vigilando constantemente su funcionamiento y manteniendo el flujo adecuado de madera en la misma y su distribución a la salida, limpiando y cambiando las cuchillas.

- Ayudante de reactivos de blanqueo: Es el operario cuya función es ayudar al conductor reactivos blanqueo en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

- Cilindrero, Molista, Pedrero: Es el operario cuya función consiste en cargar y tratar adecuadamente las materia primas y auxiliares, en cilindros, muelas y piedras transvasando el producto resultante.

- Ayudante 3ª Máquina I: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor, al primer y al segundo ayudante de Máquina I en todas las operaciones inherentes a esos puestos de trabajo.

- Ayudante fieltros (gato, rinconero): Es el operario cuya función consiste en auxiliar a los operarios de máquina en los trabajos que se le encomienden.

- Ayudante 2ª Máquina II: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor y al primer ayudante de la Máquina II en todas las operaciones inherentes a estos puestos de trabajo.

- Ayudante 1ª Máquina III: Es el operario cuya función consiste en ayudar al Conductor de Máquina III en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

- Ayudante 1ª Cortadora duplex: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor de cortadora duplex en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

- Guillotinero: Es el operario cuya función consiste en conducir, alimentar y evacuar la guillotina normal.

- Empaquetador: Es el operario cuya función consiste en confeccionar paquetes.

- Embalador: Es el operario cuya función consiste en confeccionar balas.

- Envolvedor: Es el operario cuya función consiste en confeccionar bobinas.

- Enfardador: Es el operario cuya función consiste en confeccionar fardos.

- Contador: Es el operario cuya función consiste en contar, clasificar y agrupar las hojas de papel, cartón o cartoncillo.

- Auxiliar de laboratorio: (Definido anteriormente)

- Conductor desfibradora 1/2 m.

- Conductor espesadores.

- Ayudante de Máquina de bombo de cartón.

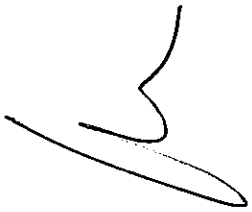
- Conductor bobinadora higiénico semiautomática.

- Alimentador y recogedor tubos y fondos en sacos.

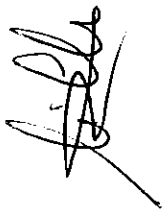
- Mojador, Escogedor-
- Prensista, Satinador.
- Sacador

Grupo E:

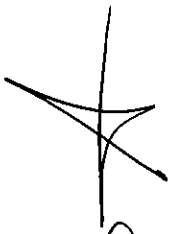
- Afilador cuchillas: Es el operario cuya función consiste en afilar, recrecer y ajustar las cuchillas de las diferentes instalaciones de la Fábrica.
- Ayudante sección lejiadora continua: Es el operario cuya función es ayudar al conductor de lejiadora o digestor en continuo en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.
- Conductor lavado de pastas: Es el operario cuya función consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para conseguir un correcto lavado de la pasta a través de la linea de proceso.



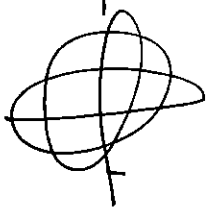
- Conductor de blanqueo II: Es el operario cuya función es atender el funcionamiento de una máquina compuesta por menos de tres fases y consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para conseguir resultados óptimos en el blanqueamiento de la pasta mediante la adición de los correspondientes productos químicos blanqueantes.



- Operador de refinos: Es el operario cuya función consiste en tratar y depurar la pasta dándole el grado de refino y según las instrucciones recibidas, pudiendo, además, mezclar y agrupar las materias primas y auxiliares adecuadas para cada clase de papel, cartón o cartoncillo.
- Ayudante Calandra I: Es el operario cuya función consiste en ayudar al Conductor de la Calandra clasificada con el nº I en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

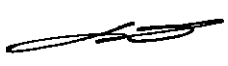


- Cocinero de size-press: Es el operario cuya función consiste en cargar, mezclar y dosificar los productos utilizados para la preparación de las salsas (baños o masas) de size-press.



- Conductor gofradora: Es el operario cuya función consiste en conducir, alimentar y evacuar la gofradora.
- Ayudante Bobinadora I y Rebobinadora I: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor de Bobinadora I y Rebobinadora I en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

- Carretillero: Es el operario cuya función consiste en conducir carretillas de horquilla o de pinzas en labores de almacenaje, carga, descarga, apilado, transporte de material, etc. Debe cuidar del mantenimiento y buen funcionamiento del mismo, efectuando para ello las revisiones mecánicas oportunas y registrando las incidencias acontecidas en su turno de trabajo.



- Operador planta de aguas residuales: Es el operario cuya función consiste en conseguir el buen funcionamiento de la planta de aguas residuales, realizando la inspección de registros, la observación de conducciones existentes, prevención de las necesidades, etc.

- Conductor máquina de mandriles: Es el operario cuya función es la alimentación y conducción de una máquina o conjunto de máquinas para la fabricación de mandriles controlando las distintas variables del proceso a su cargo y responsabilizándose de todas las operaciones inherentes al mismo.

- Conductor desfibradora 1 m.

- Conductor de pulper o pulpero.

Grupo F:

- Recepcionista-medidor de madera: Es el operario cuya función consiste en pesar, medir y cubicar la madera (rollizo y/o astillas), aplicando en su caso coeficientes de penalización. Cubre o rellena los impresos establecidos al efecto.

- Operador-depuración pastas: Es el operario cuya función consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para conseguir una correcta depuración de la pasta a través de la línea de proceso.

- Conductor cortadora pasta: Es el operario cuya función consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para conseguir resultados óptimos en el secado y cortado de la hoja de pasta.

- Conductor de empaquetadora pastas: Es el operario cuya función consiste en la ejecución de las operaciones necesarias para el prensado en las balas de pasta, empaquetado, atado, numerado y apilado en los fardos.

- Operador evaporadores: Es el operario cuya función consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para obtener una concentración de licor negro previamente establecida entre ciertos valores, y unos controles óptimos de condensados, manteniendo los niveles del licor negro débil y fuerte, ejecutar y controlar la producción de jabones a partir de espumas de licor.

- Conductor Calandra II: Es el operario cuya función consiste en conducir, alimentar y evacuar la Calandra clasificada con el número II.

- Conductor cortadora simplex: Es el operario cuya función consiste en conducir, alimentar y evacuar la máquina cortadora simplex.

- Conductor rayadora: Es el operario cuya función consiste en conducir, alimentar y evacuar la máquina rayadora.

- Oficial 3ª de Oficios Auxiliares: Es el operario que, estando en posesión de la formación profesional que le capacita para ejercer el oficio, presta sus servicios en los talleres mecánicos, eléctricos,

carpintería, albañilería electrónica, control, etc. Para pasar a Oficial de 2º, tendrá que superar las pruebas teórico-prácticas que establezca la empresa, con sujeción a las normas establecidas en este Convenio.

- Lubricador o engrasador: Es el operario cuya función consiste en engrasar y lubricar todas las instalaciones fabriles que lo precisen, controlando los niveles de aceite o grasa y cuidando que la instalación esté siempre en perfectas condiciones de lubricación, efectuando para ello las revisiones periódicas oportunas.

- Gruista-Palista-Tractorista: Es el operario cuya función consiste en conducir, dentro del ámbito de la factoría, tractores, palas cargadoras, grúas o similares, debiendo efectuar las revisiones mecánicas oportunas y registrando las incidencias acontecidas en su turno de trabajo. Ha de estar en posesión del carné de conducir de la clase que corresponda.

Operador planta tratamiento de aguas: Es el operario cuya función consiste en mantener en perfecto estado de funcionamiento las línea de tratamiento de agua y las instalaciones auxiliares de agua fresca, almacenamiento y dosificación de reactivos, almacenamiento de aguas tratadas, etc. Cuidará además de que haya siempre agua en la calidad y cantidad suficiente para cubrir las necesidades de la caldera y el correcto funcionamiento de la misma.

- Conductor grapadora: Es el operario cuya función consiste en el manejo de una máquina grapadora de blocks, respondiendo de la calidad del producto acabado y del abastecimiento y evacuación de este producto.

- Conductor plastificadora: Es el operario cuya función consiste en la puesta a punto de la máquina plastificadora, localización y subsanación de defectos en el proceso, conducción de la misma, abastecimiento de la materia prima y evacuación del producto acabado.

- Conductor cosedora-encoladora de sacos y blocks: Es el operario cuya función consiste en la puesta a punto de la máquina cosedora-encoladora de sacos y blocks, localización y subsanación de defectos en el proceso, conducción de la misma, abastecimiento de la materia prima y evacuación del producto acabado.

- Conductor de mini-slotter: Es el operario cuya función es la conducción y manejo de estas máquinas, realizando los reglajes y ajustes necesarios para su correcto funcionamiento de acuerdo con las instrucciones recibidas.

- Conductor cortadores cartón ondulado: Es el operario cuya función es la colocación de cuchillas y hendidos comprobando las medidas y realizando los cortes de acuerdo a los programas establecidos.

- Conductor prensa-platina.

- Conductor tapping.

- Conductor de Máquina Soldadora de Mandriles: Es el operario cuya función es la alimentación de la máquina o conjunto de máquinas para la soldadura de mandriles recuperados, controlando las distintas variables del proceso y responsabilizándose de todas las operaciones inherentes al mismo.

- Ayudante de Converting: Es el operario cuya función es ayudar al Conductor de Converting en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

Grupo G:

- Conductor sección descortezado y troceado: Es el operario cuya función consiste en la conducción y control de la marcha de la instalación conjunta de descortezado y troceado, responsabilizándose de la entrada de madera y salida de astillas.

- Conductor máquina seca-pastas: Es el operario cuya función consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para conseguir una óptima depuración y una buena formación de la hoja de pasta en la máquina.

- Conductor turbina de vapor: Es el operario cuya función consiste en conducir y controlar el funcionamiento de una turbina movida por vapor o agua, generando energía eléctrica y enviando aire y/o vapor a la presión debida a todos los departamentos de fábrica, poner en marcha la turbina y seguir las indicaciones del tablero para aumentar o disminuir la velocidad según las necesidades.

- Conductor caustificación: Es el operario cuya función consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para suministrar a Digestión un licor blanco de alta calidad.

- Conductor horno de cal: Es el operario cuya función consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para suministrar una producción de cal acorde a las necesidades, tanto en cantidad como en calidad.

- Ayudante 2° Máquina I: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor y al primer ayudante de la Máquina I en todas las operaciones inherentes a estos puestos de trabajo.

- Ayudante 1° Máquina II: Es el operario cuya función consiste en ayudar al Conductor de Máquina II en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

- Ayudante estucadora: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor de estucadora en todas las operaciones inherentes a su puesto de trabajo.

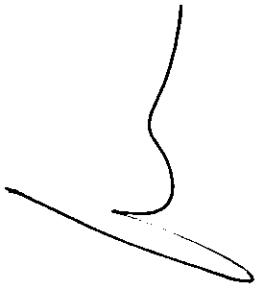
- Cocinero de estucado y size-press: Es el operario cuya función consiste en cargar, mezclar y dosificar los productos utilizados para la preparación de las salsas (baños o masas) de estucado o size-press.

- Conductor Bobinadora II y Rebobinadora II: Es el operario cuya función consiste en alimentar, conducir y evacuar las máquinas clasificadas como Bobinadora II y Rebobinadora II.

- Conductor empaquetadora-embaladora-atadora automática de papel y cartón: Es el operario cuya función consiste en alimentar, conducir y evacuar las máquinas automáticas empaquetadoras-embaladoras-atadoras de papel y cartón.

- Conductor contracoladora: Es el operario cuya función consiste en conducir, alimentar y evacuar la máquina contracoladora.

- Conductor cepilladora: Es el operario cuya función consiste en conducir, alimentar y evacuar la máquina cepilladora.



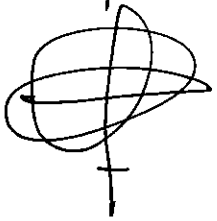
- Conductor pintadora: Es el operario cuya función consiste en conducir, alimentar y evacuar la máquina pintadora.

- Conductor guillotina precisión: Es el operario cuya función consiste en conducir, alimentar y evacuar la guillotina de precisión.

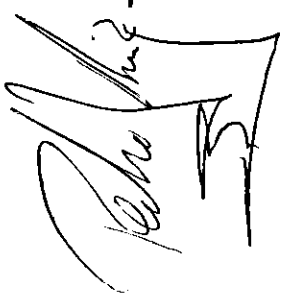
- Conductor de turismos, camionetas y furgonetas: Es el operario cuya función consiste en conducir los turismos, camionetas y furgonetas de la empresa y efectuar las revisiones mecánicas oportunas. Podrá colaborar en la carga y descarga de los mismos. Ha de estar en posesión del carné de conducir legalmente exigido.

- Conductor máquina adhesivos: Es el operario cuya función consiste en la conducción de una instalación de aplicación de adhesivos al soporte de papel previamente siliconado, vigilando los parámetros de producción y con operario u operarios a sus órdenes.

- Conductor máquina semiautomática de blocks: Es el operario cuya función consiste en la puesta a punto y conducción de la máquina semiautomática de blocks en función de las especificaciones que se le determinan y observación constante de la misma y del acabado de los materiales, ajustando todos aquellos mandos de precisión necesarios.



- Ayudante máquina tubos y fondos para sacos: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor en todas las operaciones inherentes al puesto de trabajo.

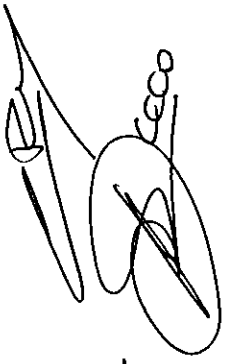


- Conductor Engomadora-Parafinadora: Es el operario cuya función consiste en conducir con plena responsabilidad la máquina. Realizará su puesta a punto y los cambios necesarios cuidando además del entretenimiento y conservación de la misma. Deberá asimismo atender a la alimentación, retirada y manejo del artículo.

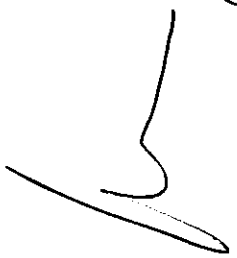
- Conductor grupo ondulador: Es el operario cuya función es la fabricación de la simple cara de cartón ondulado de cualquier tipo, de

acuerdo con las especificaciones de la orden de producción, encargándose también de la puesta a punto y conducción general de los grupos de simple cara y de cuantos trabajos complementarios se precisen para la fabricación de cartón ondulado.

- Preparador de clichés y troqueles: Es el operario cuya función es la preparación de clichés y troqueles de acuerdo con la programación establecida, manteniéndolos coleccionados, ordenados y debidamente limpios.



- Conductor bobinadora higiénico II: Es el operario cuya función es la alimentación y conducción de una bobinadora automática para papel tisú de velocidad inferior a 450 m. por minuto. Controlará las distintas variables del proceso y se responsabilizará de todas las operaciones inherentes al mismo.



- Conductor sierra rollos higiénicos: Es el operario cuya función es la alimentación y conducción de una sierra o troceadora de rollos controlando las distintas variables del proceso a su cargo y responsabilizándose de todas las operaciones inherentes al mismo.

- Conductor empacadora-ensacadora de higiénicos: Es el operario cuya función es la conducción de una máquina empacadora-ensacadora de higiénicos controlando las distintas variables del proceso a su cargo responsabilizándose de todas las operaciones inherentes al mismo.

- Ayudante de onduladora: Es el operario cuya función es ayudar en la fabricación de la plancha de cartón ondulado de cualquier tipo y realiza trabajos complementarios para la fabricación de cartón ondulado.

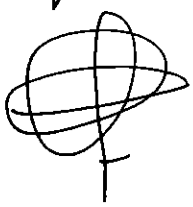
- Analista de proceso: (definido anteriormente)

- Colero en fabricación de sacos.

Grupo H:

- Conductor lejiadora o digestores: Es el operario cuya función consiste en conducir el proceso de digestión desde la carga de la lejiadora o digestor hasta su descarga, manteniendo los distintos parámetros en sus valores correctos mediante el control de temperaturas, presiones, aportación de reactivos, etc.

- Conductor reactivos blanqueo: Es el operario cuya función consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para conseguir resultados óptimos en la elaboración y transformación de los productos químicos blanqueantes.



- Conductor preparación pastas en fabricación de papel y cartón: Es el operario cuya función consiste en obtener la correcta mezcla y depuración de materias primas y auxiliares hasta la tina de cabecera de máquina, teniendo a su cargo personal el pulper y refinos.

- Ayudante 1º Máquina I: Es el operario cuya función consiste en ayudar

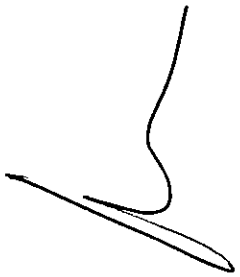
al conductor de Máquina I en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

- Conductor Calandra I: Es el operario cuya función consiste en conducir, alimentar y evacuar la calandra clasificada con el número I.

- Conductor estucadora: Es el operario cuya función consiste en la puesta en marcha, conducción, alimentación y evacuación de la estucadora, fuera de máquina, de acuerdo con las características especificadas en la "orden de fabricación".

- Conductor Bobinadora I y Rebobinadora I: Es el operario cuya función consiste en alimentar, conducir y evacuar las máquinas clasificadas como Bobinadora I y Rebobinadora I.

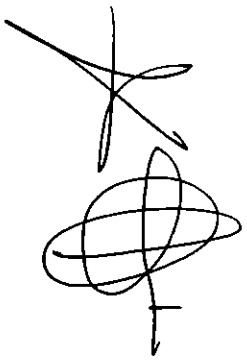
- Conductor cortadora duplex: Es el operario cuya función consiste en conducir, alimentar y evacuar la máquina cortadora duplex.



- Oficial 2ª de Oficios Auxiliares: Es el operario que, estando en posesión de la formación profesional que le capacita para ejercer el oficio, presta sus servicios en los talleres mecánicos, eléctricos, carpintería, albañilería, electrónica, control, etc. Para pasar a Oficial de 1ª tendrá que superar las pruebas teórico-prácticas que establezca la empresa con sujeción a las normas establecidas en este Convenio.

- Conductor caldera de vapor o fogonero: Es el operario cuya función es mantener el correcto funcionamiento y la seguridad de la caldera y de todos aquellos equipos e instalaciones relacionadas directamente con la generación de vapor (combustibles, quemadores, ventiladores, redes de vapor, agua de alimentación, aditivos, desgasificación, etc.)

- Conductor de camiones: Es el operario cuya función consiste en conducir los camiones de la empresa y efectuar las revisiones mecánicas oportunas. Podrá colaborar en la carga y descarga de los mismos. Ha de estar en posesión del carné de conducir legalmente exigido.



- Conductor onduladora: Es el operario cuya función es la fabricación de la plancha de cartón ondulado de cualquier tipo, de acuerdo con las especificaciones de la orden de producción, encargándose así mimo de la puesta a punto y conducción general del equipo y de cuantos trabajos complementarios se precisen para la fabricación de cartón ondulado.

- Conductor slotter (troqueladora): Es el operario cuya función consiste en la conducción y reglaje de máquinas troqueladoras de cualquier tipo, siguiendo las especificaciones estipuladas en la orden de fabricación.

- Conductor de máquinas bombo de cartón.

- Conductor grupo máquinas impresoras automáticas.

- Conductor máquina servilletas, manteles y toalletas.

- Conductor máquina compresas.
- Conductor máquinas faciales.
- Conductor empaquetadora automática de absorbentes.
- Ayudante Planta Cogeneración: Es el operario cuya función es ayudar al Operador de Planta de Cogeneración en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

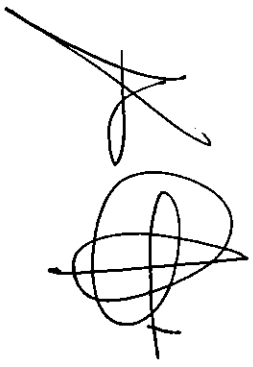
Grupo I:

- Conductor de blanqueo I: Es el operario cuya función es atender el funcionamiento de una máquina compuesta por tres o más fases y consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para conseguir resultados óptimos en el blanqueamiento de la pasta mediante la adición de los correspondientes productos químicos blanqueantes.

- Conductor de Máquina III: Es el operario cuya función consiste en la puesta en marcha y conducción de las máquinas de papel, cartón o cartoncillo, clasificadas como Máquina III, de acuerdo con las características especificadas en la "orden de fabricación".

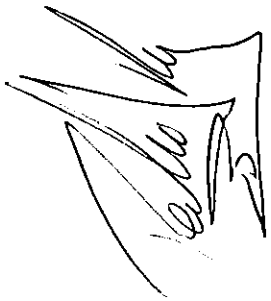
- Conductor Máquina Automática de blocks: Es el operario cuya función consiste en el manejo de una máquina automática de producción de blocks, poniendo a punto la misma en función de las especificaciones que se le determinan del producto, ejerciendo una atención constante sobre la marcha de la máquina y la calidad del producto acabado, por lo que introducirá en el proceso todos aquellos ajustes convenientes para tal fin.

- Conductor Máquina automática recambio de blocks: Es el operario cuya función consiste en el manejo de una máquina automática de recambios de blocks, poniendo a punto la máquina para cualquier especificación que se determine y vigilando el acabado de materiales por lo que introducirá en el proceso todas aquellas correcciones que crea oportunas para una mejor producción.



- Conductor Máquina tubos y fondos para sacos: Es el operario cuya función consiste en conducir con plena responsabilidad la máquina. Realizará su puesta a punto y los cambios necesarios cuidando además del entretenimiento y conservación de la misma. Deberá asimismo atender a la alimentación, retirada y manejo del artículo.

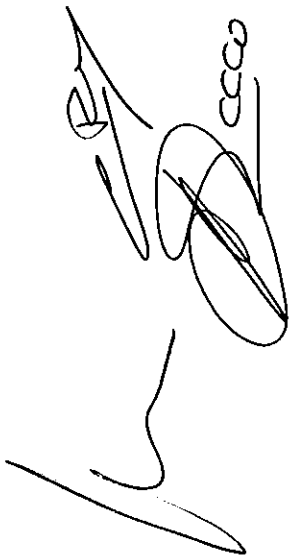
- Conductor bobinadora higiénico I: Es el operario cuya función es la alimentación y conducción de una bobinadora automática para papel tisú de velocidad igual o superior a 450 m. por minuto. Controlará las distintas variables del proceso y se responsabilizará de todas las operaciones inherentes al mismo.



- Conductor de Converting: Es el operario cuya función consiste en conducir y controlar todo el proceso automático de transformación de bobinas de papel en paquetes dispuestos para su expedición mediante el cortado, contado, etiquetado y empaquetado automático de acuerdo con las medidas y cantidades solicitadas en las órdenes de fabricación.

Grupo J:

- Conductor caldera de recuperación: Es el operario cuya función consiste en la conducción de la instalación de producción de vapor y en la ejecución y control de las operaciones necesarias para efectuar la quema de licor Negro y obtener licor Verde en condiciones óptimas.

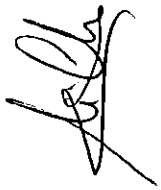


- Conductor Máquina II: Es el operario cuya función consiste en la puesta en marcha y conducción de las máquinas de papel, cartón o cartoncillo, clasificadas como máquina II, de acuerdo con las características especificadas en la "orden de fabricación".

- Oficial 1ª de Oficios Auxiliares: Es el operario que, estando en posesión de la formación profesional que le capacita para ejercer el oficio, presta sus servicios en los talleres mecánicos, eléctricos, carpintería, albañilería, electrónica, control, etc.

- Analista: (definido anteriormente).

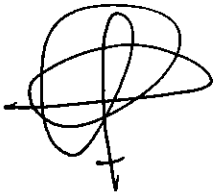
- Colorista: Es el operario cuya función es la de aplicar la fórmula y mezcla los colores de muestra; realiza las comprobaciones y correcciones necesarias hasta conseguir el tono deseado, se ocupa del envasado, etiquetado, registro de fórmula y almacenaje de la mezcla obtenida, así como del control, la medición y desviación del color en el tiraje para ajustarlo dentro de la tolerancia de tono requerido por el cliente; recoge y recicla las tintas sobrantes de impresión para ser utilizadas posteriormente en la fabricación de otros colores y controla las existencias del almacén.



Grupo K:

- Conductor Máquina I: Es el operario cuya función consiste en la puesta en marcha y conducción de las máquinas de papel, cartón o cartoncillo, clasificadas como máquina I de acuerdo con las características especificadas en la "orden de fabricación".

- Operador Planta Cogeneración: Es el operario cuya función consiste en la conducción de la instalación de Cogeneración y demás equipos auxiliares, ejecutando e estos efectos todas las operaciones necesarias para optimizar el suministro de vapor a la fábrica y la interconexión con la red eléctrica externa, pudiendo estar así mismo a su cargo los servicios auxiliares del centro de trabajo (agua potable, agua caliente, aire comprimido,etc.)



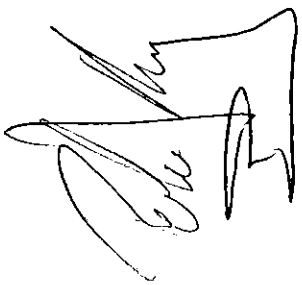


Tabla III: Empleados
(Directivos, Mandos, Técnicos, Administrativos y Subalternos)

Grupo O:

- Aspirante de Organización
- Aspirante Administrativo
- Recadero-Botones (16-17)
- Pinche (16-17)

Grupo 1:

- Limpiador

Grupo 2:

- Jardinero
- Portero
- Ordenanza
- Ayudante de Cocina
- Camarero
- Pesador
- Guarda-Sereno

Grupo 3:

- Conserje
- Telefonista
- Dependiente Economato
- Despachador
- Auxiliar de Control de Calidad

Grupo 4:

- Guarda-Jurado ó Vigilante-Jurado
- Auxiliar de Oficina Técnica o Calcador
- Auxiliar Administrativo
- Maestro Sala 2ª

Grupo 5:

- Perforista-Grabador-Verificador
- Cajero de economato
- Cocinero
- Maestro sala 1ª
- Almacenero
- Auxiliar de Organización
- Controlador de Calidad

Grupo 6:

- Técnico de Organización 2ª
- Viajante
- Oficial Administrativo 2ª
- Contramaestre 2ª

Grupo 7:

- Contramaestre 1ª
- Oficial Administrativo 1ª
- Técnico Organización 1ª
- Delineante

- Operador
- Asistente Social
- Vendedor
- Técnico de RRHH.
- Técnico de Medio Ambiente.
- Técnico de Prevención de Riesgos Laborales.

Grupo 8:

- Jefe Economato
- Programador
- Delineante Proyectista
- Jefe Sección o Encargado

Grupo 9:

- Jefe de Equipo de ventas
- Jefe de Organización
- Jefe de Almacenes
- Jefe de Sección Administrativa

Grupo 10:

- A.T.S.
- Jefe de Sección de Fabricación
- Jefe de Servicios
- Jefe de Control de calidad
- Jefe de Oficina Técnica
- Analista de Proceso de Datos
- Delegado de ventas
- Jefe de Prevención de Riesgos Laborales.
- Jefe de Medio Ambiente.

Grupo 11:

- Jefe de Fabricación
- Jefe de Ventas
- Jefe de Mantenimiento
- Jefe de Laboratorio
- Jefe de Informática
- Jefe Administrativo
- Médico de Empresa
- Jefe de Personal

Grupo 12:

- Técnicos Jefes

Grupo 13:

- Subdirectores

Grupo 14:

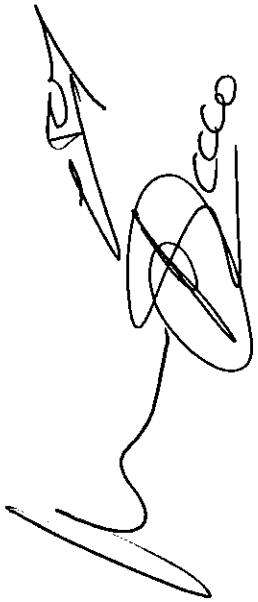
- Directores

Tabla IV: Mano de obra

Grupo A:

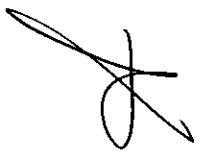
- Peón

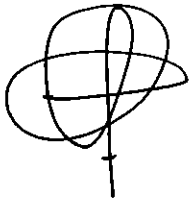
Grupo B:



- Ayudante de descarga y acopio de maderas
- Ayudante descortezadora
- Ayudante de troceadora
- Ayudante lejiadora discontinua
- Ayudante preparación pastas en fábricas de papel y cartón.
- Ayudante cocina de estucado y size-press
- Ayudante gofradora
- Ayudante 2ª de Cortadora duplex
- Ayudante empaquetadora-embaladora-atadora automática de papel y cartón
- Ayudante pintadora
- Etiquetador
- Ayudante caldera de vapor
- Ayudante planta de aguas residuales
- Ayudante planta tratamiento aguas
- Ayudante de albañil
- Ayudante conductor máquina de mandriles
- Tomador de muestras
- Cosedor manual
- Cargador o ayudante de pulper
- Sacador de máquina de manipulación
- Mermero de las máquinas de tubos y fondos para sacos
- Colgador de cartón en secaderos al aire libre

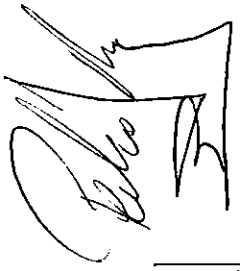
Grupo C:





- Afilador sierra
- Ayudante sección descortezado y troceado
- Ayudante blanqueo
- Ayudante de caldera de recuperación
- Ayudante de picos colada
- Ayudante caustificación
- Ayudante horno de cal
- Ayudante Calandra II
- Ayudante Bobinadora II y Rebobinadora II
- Ayudante cortadora simplex
- Seleccionador o Escogedor
- Ayudante de máquina de manipulación de tisú
- Ayudante de máquina de manipulación de papel y cartón
- Controlador de linea empaquetado

Grupo D:



- Conductor sierra troncos
- Conductor descortezadora
- Conductor troceadora
- Ayudante de reactivos de blanqueo
- Cilindrero, Molista, Pedrero
- Ayudante 3º Máquina I
- Ayudante fieltros (gato, rinconero)

- Ayudante 2º Máquina II
- Ayudante 1º Máquina III
- Ayudante 1º Cortadora duplex
- Guillotinero
- Empaquetador
- Embalador
- Envolvedor
- Enfardador
- Contador
- Auxiliar de Laboratorio
- Conductor desfibradora 1/2 m.
- Conductor espesadores
- Ayudante de Máquina de bombo de cartón
- Conductor bobinadora higiénico semiautomática
- Alimentador y Recogedor tubos y fondos en sacos
- Mojador, Escogedor
- Prensista, Satinador
- Sacador

Grupo E:

- Afilador cuchillas
- Ayudante sección lejiadora continua
- Conductor lavado de pastas
- Conductor de blanqueo II
- Operador de refinos
- Ayudante Calandra I
- Cocinero de size-press
- Conductor gofradora
- Ayudante Bobinadora I y Rebobinadora I
- Carretillero
- Operador planta de aguas residuales
- Conductor máquina de mandriles
- Conductor desfibradora 1 m.
- Conductor de pulper o pulpero

Grupo F:

- Recepcionista-medidor de madera
- Operador depuración pastas
- Conductor cortadora pasta
- Conductor de empaquetadora pastas
- Operador evaporadores
- Conductor Calandra II
- Conductor cortadora simple
- Conductor rayadora
- Oficial 3ª de Oficios Auxiliares
- Lubricador o engrasador
- Gruista-Palista-Tractorista
- Operador planta tratamiento de aguas
- Conductor grapadora
- Conductor plastificadora
- Conductor cosedora-encoladora de sacos y blocks
- Conductor mini-slotter
- Conductor cortadora cartón ondulado

- Conductor prensa-platina
- Conductor tapping
- Conductor de Máquina Soldadora de Mandriles
- Ayudante de Converting

Grupo G:

- Conductor sección descortezado y troceado
- Conductor máquina seca-pastas
- Conductor turbina de vapor
- Conductor caustificación
- Conductor horno de cal
- Ayudante 2ª Máquina I
- Ayudante 1ª Máquina II
- Ayudante estucadora
- Cocinero de estucado y size-press
- Conductor Bobinadora II y Rebobinadora II
- Conductor empaquetadora-embaladora-atadora automática de papel y cartón
- Conductor contracoladora
- Conductor cepilladora
- Conductor pintadora
- Conductor guillotina precisión
- Conductor de turismos, camionetas y furgonetas
- Conductor máquina adhesivos
- Conductor máquina semiautomática de blocks
- Ayudante de máquina tubos y fondos para sacos
- Conductor Engomadora-Parafinadora
- Conductor grupo ondulador
- Preparador de clichés y troqueles
- Conductor bobinadora higiénico II
- Conductor sierra rollos higiénicos
- Conductor empacadora-ensacadora de higiénicos
- Ayudante de onduladora
- Analista de proceso
- Colero en fabricación de sacos

Grupo H:

- Conductor lejiadora o digestores
- Conductor reactivos blanqueo
- Conductor preparación pastas en fabricación de papel y cartón
- Ayudante 1º Máquina I
- Conductor Calandra I
- Conductor estucadora
- Conductor Bobinadora I y Rebobinadora I
- Conductor cortadora duplex
- Oficiales 2ª de Oficios Auxiliares
- Conductor caldera de vapor o fogonero
- Conductor de camiones
- Conductor onduladora
- Conductor slotter (troqueladora)
- Conductor de máquinas bombo de cartón
- Conductor grupo máquinas impresoras automáticas
- Conductor máquina servilletas, manteles y toalletas
- Conductor máquina compresas
- Conductor máquinas faciales

- Conductor empaquetadora automática de absorbentes
- Ayudante Planta Cogeneración

Grupo I:

- Conductor de blanqueo I
- Conductor Máquina III
- Conductor máquina automática de blocks
- Conductor máquina automática recambio de blocks
- Conductor máquina tubos y fondos para sacos
- Conductor bobinadora higiénico I
- Conductor de Converting

Grupo J:

- Conductor caldera de recuperación
- Conductor Máquina II
- Oficial 1ª de Oficios Auxiliares
- Analista
- Colorista

Grupo K:

- Conductor Máquina I
- Operador Planta Cogeneración

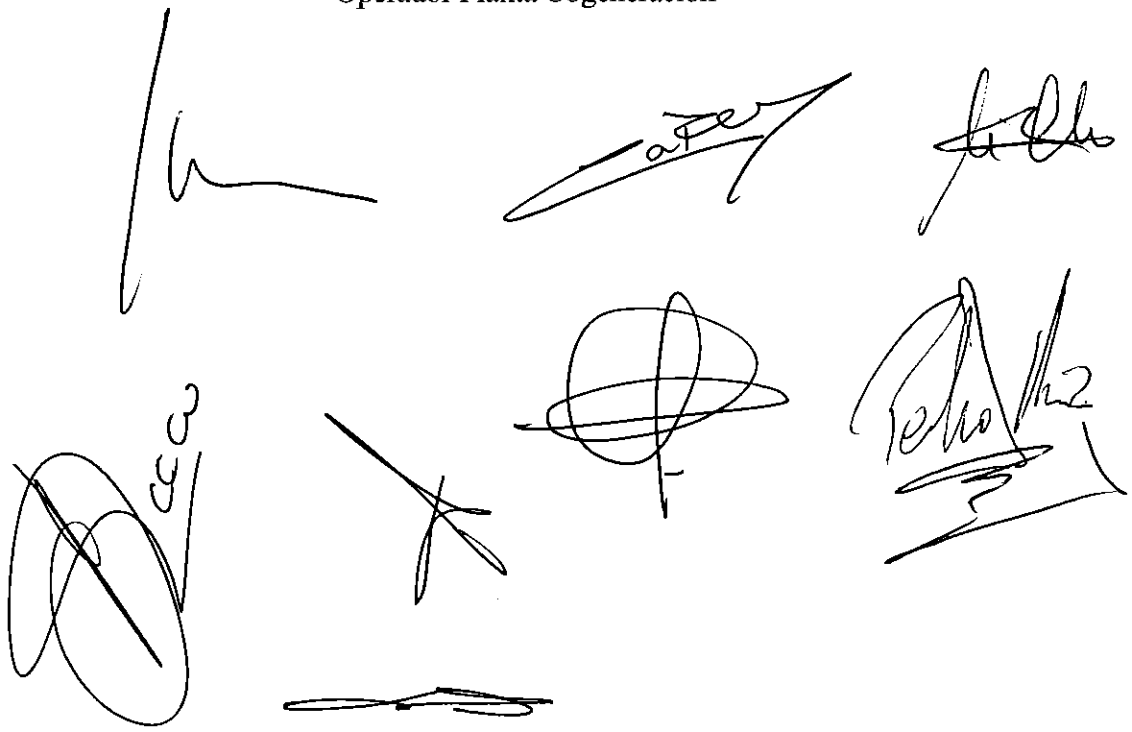


Tabla V: Definiciones de instalaciones

Máquina I

Son las continuas de papel de más de 2,50 m. de ancho útil y más de 100 m/min. de velocidad. También las continúas de cartón de más de 2,00 m. de ancho útil.

Máquina II

Son las continuas de papel de un ancho útil comprendido entre 1,40 y 2,50 m. También las que fabrican papeles de menos de 20 gr./m2 y las máquinas de cartón de menos de 2,00 m. de ancho útil (continua).

Máquina III

Resto de las máquinas

Bobinadoras y Rebobinadoras I

Las que tienen un ancho útil superior a 2,50 m.

Bobinadoras y Rebobinadoras II

Las que tienen un ancho útil menor o igual a 2,50 m.

Calandra I

Las que tienen un ancho útil mayor de 2,00 m. y con 12 o más rodillos.

Calandra II

Las que tienen un ancho útil menor o igual a 2,00 m. y con menos de 12 rodillos.

Bobinadora Higiénico I

Son aquellas máquinas automáticas con una velocidad mayor o igual a 450 m./minuto.

Bobinadora Higiénico II

Son aquellas máquinas automáticas con una velocidad menor a 450 m./minuto.

Blanqueo I

Procesos compuestos de 3 ó más fases.

Blanqueo II

Resto de procesos con más de 3 fases.

Tabla VI: Tarifas de cotización a la Seguridad Social

En tanto se mantenga el sistema de tarifas de cotización a la Seguridad Social, a cada grupo se le asigna un número de tarifa de acuerdo con la siguiente equiparación:

GRUPOS PROFESIONAL	GRUPO DE COTIZACION
Aspirantes	7
Recaderos-Botones- Pinches	11
1	10
2,3,4 y 5	6
6 y 7	5
8	4
9	3
10	2
11, 12, 13 y 14	1
A	10
B,C,D,E,F y G	9
H,I,J y K	8

Aquellos trabajadores que en la actualidad, están cotizando por tarifa superior a la que, de acuerdo con la equiparación anterior les corresponda, continuarán cotizando por ella, a título personal.

Los trabajadores a quienes por razón de su titulación les corresponda una tarifa superior a la de la tabla de equiparación, cotizarán por aquella, siempre que hayan sido contratados en razón a su titulación.

El Asistentes Social, perteneciente al Grupo 7, al que se le ha asignado el grupo de tarifa 5, continuará cotizando por el grupo de tarifa 2.

Anexo II-A:
Cuadro resumen de permisos retribuidos

I- PERMISOS RETRIBUIDOS	DÍAS (1)
a) Matrimonio del Trabajador	16
b) Nacimiento Hijo sin desplazamiento (2)	2
c) Nacimiento Hijo con desplazamiento (2) (3)	2 / 3 / 4 / 5
d) Fallecimiento/ hospitalización/ accidente o enfermedad grave/ Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario con prescripción médica: Familiares por consanguinidad o afinidad hasta 2° grado sin desplazamiento (2) (4) (5) (8) (9)	2
e) Fallecimiento/ hospitalización /accidente o enfermedad grave/ Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario con prescripción médica: Familiares por consanguinidad o afinidad hasta 2° grado con desplazamiento (2) (3) (4) (5) (8) (9)	2 / 3 / 4 / 5
f) Traslado domicilio habitual	1
g) Tiempo para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal	Tiempo necesario
h) Tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos regulados en la legislación vigente.	Tiempo establecido
i) Asistencia a boda de Parientes en Primer grado, hermanos y hermanos políticos.	1
j) Primera Comunión de hijo de trabajador que esté a turnos cuando coincida con día de trabajo en su calendario	1
k) Consulta Médica de Especialista y Médico de Familia, sea o no del Sistema Público de Salud	Tiempo necesario
l) Enfermedad de hijos menores de 14 años, discapacitados o ascendientes de primer grado de consanguinidad o afinidad que legalmente tengan grado de dependencia del trabajador (6)	12 horas anuales
m) Asistencia a exámenes prenatales y Técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo	Tiempo necesario
n) Matriculaciones personales en centros oficiales de enseñanza si concurre con el turno del trabajador y no fuera posible el cambio de turno o de horario de matriculación.	Tiempo necesario
ñ) Nacimiento de hijos prematuros u hospitalización de éstos a continuación del parto	1 hora /día
o) Lactancia hijo menor de 9 meses (7)	1 h/ día (30' + 30') dentro de jornada ó 30' al principio o final de jornada

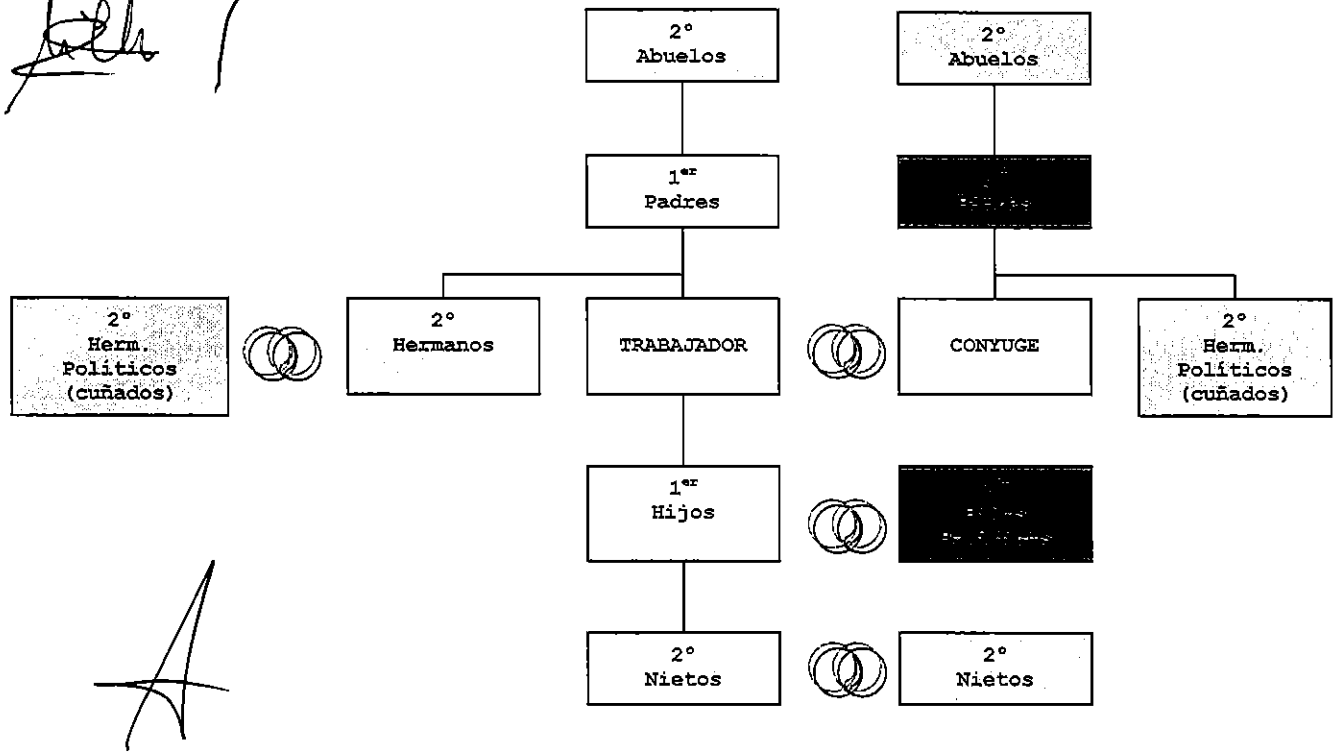
(1) Se entenderá desde el día del hecho causante, incluido éste si no ha cumplido un 50% de su jornada habitual.
(2) En los supuestos de nacimiento o defunción en primer grado de consanguinidad o afinidad, uno de estos 2 días será laborable.
(3) En los desplazamientos se aplicará el siguiente criterio:
    a. 3 días, cuando la distancia sea superior a 100 Km. y no superior a 250 Km.
    b. 4 días, superior a 250 Km. y no superior a 500 Km.
    c. 5 días, superior a 500 Km.
(4) Se considerará pariente hasta 2° grado:
    a. Por consanguinidad:
        i. Padres
        ii. Hijos
        iii. Hermanos
        iv. Abuelos
        v. Nietos
    b. Por afinidad:
        i. Padres Políticos
        ii. Hijos Políticos (nuera / yerno)
        iii. Hermanos Políticos (cuñados).
        iv. Abuelos Políticos
        v. Nietos Políticos
(5) Se reconocen a estos efectos las "Parejas de Hecho" que consten registradas en Registros Públicos Oficiales.
(6) Es necesario para su concesión la concurrencia de las siguientes condiciones:
    a. Que ambos cónyuges o parejas de hecho acrediten su condición de trabajadores por cuenta ajena.
    b. Que el horario de consulta coincida con la jornada laboral de ambos.
(7) Este tiempo de permiso (1 hora) se podrá acumular en jornadas completas a continuación de la finalización del periodo de maternidad.
(8) Este permiso se disfrutará con el límite de duración del reposo domiciliario.
(9) En los supuestos de hospitalización y reposo domiciliario el trabajador podrá optar en que días disfrutará el permiso, previo aviso desde el día del hecho causante.

Anexo II-B
Cuadro resumen de suspensión relación laboral por causas familiares

CAUSA	DURACION
1-SUSPENSION CONTRATO POR MATERNIDAD.	
a) Por parto y parto múltiple.	16 semanas ininterrumpidas ampliadas en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.
b) Por parto prematuro y en casos en que por otras causas el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto.	Posibilidad inicio periodo suspensión a partir alta hospitalaria tras periodo 6 semanas posteriores obligatorias de la madre.
c) Por partos prematuros con falta de peso y hospitalización a continuación parto por periodo superior a 7 días.	Se amplia por tantos días como el nacido esté hospitalizado. (Máximo 13 semanas).
d) Por nacimiento, adopción o acogida de hijos discapacitados.	Se amplia dos semanas.
e) Por adopción internacional con obligación de desplazamiento previo.	Posibilidad inicio periodo suspensión 4 semanas antes de resolución adopción.
f) Por coincidencia de vacaciones con suspensión maternidad, IT derivada embarazo, parto o lactancia natural.	Disfrute tras dichos periodos incluso posteriormente al año natural que correspondan.
2-SUSPENSION CONTRATO POR PATERNIDAD.	
a) Por nacimiento hijo, adopción o acogimiento.	13 Días ininterrumpidos. (1) (2)
b) Por nacimiento hijo, adopción o acogimiento múltiples.	2 días más por hijo a partir del segundo.
c) Por coincidencia de vacaciones con suspensión maternidad, IT derivada embarazo, parto o lactancia natural.	Disfrute tras dichos periodos incluso posteriormente al año natural que correspondan.
3-REDUCCION DE JORNADA.	
a) Por cuidado directo de menor 8 años o persona con discapacidad (sin actividad retribuida).	Entre 1/8 y la mitad de la jornada.
b) Por nacimiento de hijos prematuros u hospitalización de los mismos a continuación del parto	Hasta máximo dos horas.
c) Por cuidado directo familiar hasta 2º grado que por razones edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse solo (sin actividad retribuida).	Entre 1/8 y la mitad de la jornada.
4-EXCEDENCIAS.	
a) Voluntaria con antigüedad mínima 1 año.	De 4 meses a 5 años. Derecho preferente a reingreso (3).
b) Por cuidado de hijo.	Hasta 3 años en periodo consecutivo o fraccionados. Reserva puesto de trabajo. Cómputo de Antigüedad.
c) Por cuidado de familiar hasta 2º grado que por razones edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse solo (sin actividad retribuida).	Hasta 2 años en periodo consecutivo o fraccionados. Reserva puesto de trabajo. Cómputo de antigüedad.
d) Por cargo Sindical de ámbito superior a la empresa.	Mientras dure el ejercicio del cargo. Cómputo de antigüedad.
5-VIOLENCIA DE GENERO	
a) Derecho a reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional salario. (Art. 37.7 ET)	
b) Derecho a reordenar el tiempo de trabajo, adaptando horario, aplicando horario flexible u otra fórmula utilizada en la empresa para ello. (Art. 37.7 ET)	
c) Derecho preferente ocupar otro puesto trabajo vacante en otro centro de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto. (Art. 40.3 bis)	
d) Derecho a suspensión de contrato por decisión de la trabajadora obligada a abandonar su puesto por victima de violencia de género. (Art.45.1 ET)	

(1) Durante el periodo entre la finalización del permiso legal por nacimiento, resolución judicial de adopción o decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de dicha suspensión.
(2) Se podrá disfrutar en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50% por acuerdo entre empresa y trabajador.
(3) De no haber vacante en su puesto, el trabajador podrá optar por otra vacante de inferior o superior categoría; y en este último caso, siempre que no colisione el derecho de ascenso de otros trabajadores y se adecue el perfil requerido para el puesto al que opta.

1er / 2° Grados de parentesco por consanguinidad y afinidad



1er GRADO CONSANGUINIDAD
- Padres - Hijos

- Padres Políticos - Hijos Políticos (nuera / yerno)

2° GRADO CONSANGUINIDAD
- Hermanos - Abuelos - Nietos

2° GRADO AFINIDAD
- Hermanos Políticos (cuñados) - Abuelos Políticos - Nietos Políticos

(*) Los concuñados (Hermano o hermana de una de las dos personas unidas en matrimonio respecto de las hermanas o hermanos de la otra) no tienen derecho a permiso retribuido.

TABLAS SALARIALES

AÑO 2013

AÑO 2013 (Definitiva)

ANEXO III: TABLA SALARIAL I. MANO DE OBRA. -CONCEPTOS SALARIALES -Euros-

	A	B	C	D	E	F
GRUPO PROFESIONAL	Salario Convenio Día	Total S.Convenio Año (x365)	Gratificaciones Extras (SC x 30)	Gratificaciones Extras Año (SC x 60)	Participación Beneficios Año (1)	SALARIO BRUTO AÑO
A	35,49	**12.955,06**	1.064,80	**2.129,60**	790,58	**15.875,24**
B	35,67	**13.020,92**	1.070,21	**2.140,42**	796,43	**15.957,77**
C	36,01	**13.145,31**	1.080,44	**2.160,87**	807,75	**16.113,93**
D	36,37	**13.273,36**	1.090,96	**2.181,92**	819,84	**16.275,12**
E	36,88	**13.459,95**	1.106,30	**2.212,59**	837,21	**16.509,75**
F	37,05	**13.522,14**	1.111,41	**2.222,82**	843,18	**16.588,14**
G	37,24	**13.591,66**	1.117,12	**2.234,24**	849,04	**16.674,94**
H	38,11	**13.909,95**	1.143,28	**2.286,57**	878,64	**17.075,16**
I	38,81	**14.166,05**	1.164,33	**2.328,67**	902,30	**17.397,02**
J	39,16	**14.294,10**	1.174,86	**2.349,72**	914,25	**17.558,07**
K	39,51	**14.422,15**	1.185,38	**2.370,77**	926,13	**17.719,05**

(1) En la tabla figuran los valores de la participación en beneficios para trabajadores sin antigüedad. Para determinar la correspondiente a cada antigüedad habrá que multiplicar ese valor por los factores correspondientes señalados a continuación

Factor Multiplicador para la Antigüedad correspondiente a la Paga de Beneficios:

3 AÑOS: 1,05 6 AÑOS: 1,10 11 AÑOS: 1,20 16 AÑOS: 1,30 21 AÑOS:1,40 26 AÑOS: 1,50 31 AÑOS:1,60

36 AÑOS: 1,70 41 AÑOS: 1,80

AÑO 2013 (Definitiva)

ANEXO III: TABLA SALARIAL II. MANO DE OBRA. -CONCEPTOS SALARIALES -Euros-

	A	B	C	D	E	F
GRUPO PROFESIONAL	Plus Toxicidad Día	Plus Nocturnidad x Noche	Valor Hora Extra Ordinaria	Valor Hora Extra Nocturna	Valor Hora Extra Festiva	Valor Plus Descanso Compensatorio Hora
A	4,46	13,04	13,08	17,05	19,61	5,23
B	4,46	13,06	13,09	17,06	19,68	5,23
C	4,49	13,13	13,21	17,23	19,86	5,29
D	4,51	13,16	13,30	17,42	20,04	5,32
E	4,64	13,33	13,54	17,58	20,33	5,41
F	4,73	13,42	13,60	17,60	20,37	5,43
G	4,73	13,46	13,72	17,87	20,60	5,49
H	4,84	13,71	13,99	18,19	21,05	5,62
I	5,03	13,92	14,28	18,53	21,40	5,71
J	5,08	14,04	14,40	18,69	21,64	5,75
K	5,08	14,10	14,54	18,85	21,84	5,81

AÑO 2013 (Definitiva)

ANEXO III: TABLA SALARIAL III. EMPLEADOS. -CONCEPTOS SALARIALES -Euros-

	A	B	C	D	E	F
GRUPO PROFESIONAL	Salario Convenio Mes	Total S.Convenio Año (x12)	Gratificaciones Extras (SC 1 Mes)	Gratificaciones Extras Año (SC x 2 Meses)	Participación Beneficios Año (1)	SALARIO BRUTO AÑO
0	971,41	**11.656,92**	971,41	**1.942,82**	752,14	**14.351,88**
	887,15	**10.645,80**	887,15	**1.774,30**	661,16	**13.081,26**
	858,31	**10.299,72**	858,31	**1.716,62**	630,56	**12.646,90**
*** (día)**	27,75	**10.156,50**	832,50	**1.665,00**	637,73	**12.459,23**
1* (dia)	35,31	**12.923,46**	1.059,30	**2.118,60**	790,58	**15.832,64**
2	1.151,37	**13.816,44**	1.151,37	**2.302,74**	845,78	**16.964,96**
3	1.166,76	**14.001,12**	1.166,76	**2.333,52**	856,12	**17.190,76**
4	1.187,99	**14.255,88**	1.187,99	**2.375,98**	885,18	**17.517,04**
5	1.252,17	**15.026,04**	1.252,17	**2.504,34**	954,18	**18.484,56**
6	1.330,12	**15.961,44**	1.330,12	**2.660,24**	1.037,95	**19.659,63**
7	1.396,16	**16.753,92**	1.396,16	**2.792,32**	1.108,97	**20.655,21**
8	1.530,29	**18.363,48**	1.530,29	**3.060,58**	1.252,79	**22.676,85**
9	1.655,30	**19.863,60**	1.655,30	**3.310,60**	1.387,58	**24.561,78**
10	1.816,92	**21.803,04**	1.816,92	**3.633,84**	1.561,38	**26.998,26**
11	1.981,28	**23.775,36**	1.981,28	**3.962,56**	1.738,16	**29.476,08**

(1) En la tabla figuran los valores de la participación en beneficios para trabajadores sin antigüedad. Para determinar la correspondiente a cada amtigüedad habrá que multiplicar ese valor por los factores correspondientes señalados a continuación

Factor Multiplicador para la Antigüedad correspondiente a la Paga de Beneficios:

3 AÑOS: 1,05 6 AÑOS: 1,10 11 AÑOS: 1,20 16 AÑOS: 1,30 21 AÑOS:1,40 26 AÑOS: 1,50 31 AÑOS:1,60
36 AÑOS: 1,70 41 AÑOS: 1,80

AÑO 2013 (Definitiva)

ANEXO III: TABLA SALARIAL IV. EMPLEADOS. -CONCEPTOS SALARIALES -Euros-

	A	B	C	D	E	F
GRUPO PROFESIONAL	Plus Toxicidad Día	Plus Nocturnidad x Noche	Valor Hora Extra Ordinaria	Valor Hora Extra Nocturna	Valor Hora Extra Festiva	Valor Plus Descanso Compensatorio Hora
0						
1	4,46	13,04	13,08	17,05	19,61	5,23
2	4,74	13,52	13,97	18,17	20,89	5,59
3	4,81	13,67	14,19	18,44	21,21	5,69
4	5,01	13,92	14,40	18,69	21,64	5,75
5	5,35	14,49	15,20	19,74	22,80	6,09
6	5,84	15,24	16,06	20,95	24,20	6,44
7	6,27	15,89	16,93	22,06	25,40	6,77
8	7,07	17,11	18,51	24,07	27,80	7,40
9	7,83	18,36	20,04	26,04	30,04	8,02
10	8,80	19,88	22,06	28,60	33,07	8,82
11	9,83	21,45	24,03	31,18	35,98	9,62

AÑO 2013 (Definitiva)

ANEXO III: TABLA SALARIAL V. MANO DE OBRA. VALORES ANTIGÜEDAD DIA/MES ACUMULADO -EUROS-

Euros/día	A	B	C	D	E	F	G	H	I
GRUPO	1 T	2 T	1 Q	2 Q	3 Q	4 Q	5 Q	6 Q	7 Q
PROFESIONAL	3 Años	6 Años	11 Años	16 Años	21 Años	26 Años	31 Años	36 Años	41 Años
A	0,86	1,84	3,79	5,64	7,48	9,29	11,19	13,05	14,89
B	0,86	1,84	3,79	5,64	7,52	9,45	11,19	13,05	14,89
C	0,86	1,97	3,83	5,72	7,62	9,51	11,79	13,78	15,74
D	0,96	1,97	3,84	5,82	7,75	9,68	11,79	13,78	15,74
E	0,96	2,01	3,94	5,95	7,89	9,89	12,02	14,04	16,05
F	0,96	2,01	4,02	5,98	7,96	9,98	12,02	14,04	16,05
G	0,98	2,01	4,02	6,05	7,99	10,01	12,02	14,04	16,05
H	0,98	2,08	4,09	6,25	8,36	10,40	12,42	14,48	16,58
I	1,11	2,09	4,27	6,39	8,55	10,69	12,64	14,74	16,82
J	1,12	2,18	4,31	6,49	8,64	10,80	13,05	15,22	17,40
K	1,13	2,20	4,32	6,55	8,76	10,94	13,24	15,42	17,65

ANEXO III: TABLA SALARIAL V. EMPLEADOS. VALORES ANTIGÜEDAD DIA/MES ACUMULADOS -EUROS-

Euros /mes	A	B	C	D	E	F	G	H	I
GRUPO	1 T	2 T	1 Q	2 Q	3 Q	4 Q	5 Q	6 Q	7 Q
PROFESIONAL	3 Años	6 Años	11 Años	16 Años	21 Años	26 Años	31 Años	36 Años	41 Años
1	0,86	1,84	3,79	5,64	7,48	9,29	11,19	13,05	14,89
2	30,39	60,69	121,30	182,01	242,69	303,33	364,03	424,71	485,40
3	30,75	61,47	122,94	184,45	245,91	307,40	369,03	430,50	492,02
4	31,75	63,57	127,15	190,70	254,28	317,89	381,24	444,77	508,35
5	34,27	68,53	137,10	205,58	274,15	342,70	411,11	479,69	548,16
6	37,12	74,55	149,13	223,59	298,16	372,74	447,20	521,70	596,28
7	39,82	79,57	159,29	238,89	318,56	398,20	477,67	557,28	636,97
8	45,03	89,96	180,00	270,01	360,01	450,01	539,98	629,65	719,58
9	49,80	99,69	199,35	299,02	398,60	498,29	598,01	697,69	797,32
10	56,07	112,12	224,24	336,43	448,57	560,67	672,91	785,04	897,20
11	62,42	124,84	249,66	374,45	499,31	624,17	749,03	873,86	998,69