

**CONVENIO COLECTIVO**  
**DE**  
**CELULOSAS DE ASTURIAS, S.A.**  
**2001- 2006**



## **CAPITULO PRELIMINAR: INTERVINIENTES**

De una parte, en representación del Comité de Empresa de CELULOSAS DE ASTURIAS, S.A., los componentes sociales de la Comisión Negociadora, cuya idoneidad y representatividad se justifica mediante el acta incluida como Anexo V y la nota incluida como Anexo VI.

De otra parte, en representación de la Empresa CELULOSAS DE ASTURIAS, S.A., los integrantes de la Comisión Negociadora nombrados por ella, según se indica en el Acta incluida como Anexo V.

Ambas partes, según intervienen, se reconocen mutuamente plena capacidad para llevar a efecto y otorgar el presente Convenio Colectivo.

## **CAPITULO 1. AMBITO DE APLICACION**

### **Artículo 1.1. Ambito funcional**

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa CELULOSAS DE ASTURIAS, S.A., y sus trabajadores del Complejo Industrial de Navia.

### **Artículo 1.2. Ambito personal**

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la Empresa, con la excepción del personal Directivo (Directores, Subdirectores y Técnicos Jefes) y aquellos trabajadores que, por sus cargos u otras condiciones, tengan suscrito contrato individual.

### **Artículo 1.3. Vigencia**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio tendrán una vigencia desde el 1 de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2006. El presente Convenio tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de 2001, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias, salvo en los casos en que expresamente se determine lo contrario. No obstante, la aplicación económica del Convenio podrá hacerse por la Empresa transcurridos 30 días desde la firma del mismo.

El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su vigencia. Las negociaciones podrán iniciarse en el plazo de los tres meses anteriores a dicha fecha, pudiendo las representaciones firmantes elaborar un proyecto sobre los puntos a examinar en su caso, debiendo hacer entrega del mismo a la otra parte, que acusará recibo de éste. Los acuerdos adoptados entrarán en vigor a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias y la composición y funcionamiento de la Comisión Negociadora la determinarán las partes negociadoras del presente o futuros Convenios, inspirándose en la legislación vigente.

## **CAPITULO 2.COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA "AD PERSONAM"**

### **Artículo 2.1.**

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o Nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio quedará nulo y sin efecto en su totalidad. En tal caso, en el mínimo plazo posible se reunirá la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio para subsanar los defectos existentes y ratificar el Convenio Colectivo.

### **Artículo 2.2.**

Las estipulaciones recogidas en el presente Convenio Colectivo revocan y sustituyen a cuantas en tales materias se hayan establecido y estuviesen vigentes en la fecha de su entrada en vigor, quedando subsistentes, por consiguiente, aquellos derechos que, adquiridos a título personal por cada uno de los trabajadores, tuvieran reconocidos como tales a la firma de este Convenio.

Las mejoras económicas y/o de otra índole que pudieran establecerse por disposiciones legales o reglamentarias serán absorbidas y/o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual por este Convenio Colectivo. Para la valoración y compensación de estas mejoras se tomará como base el total de las retribuciones brutas anuales y con relación a la jornada normal de trabajo.

Las condiciones laborales que se deriven de este convenio forman un conjunto orgánico e indivisible, que no se podrá considerar aisladamente sino en su totalidad.

## **CAPITULO 3. COMISION MIXTA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL CONVENIO (CMIVC)**

### **Artículo 3.1. Constitución.**

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

### **Artículo 3.2. Composición**

La Comisión (CMIVC) estará integrada por tres representantes de la parte empresarial y tres representantes de la parte social, quienes, de 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 ser superior a dos por cada una de las partes representadas en la misma.

### **Artículo 3.3. Funciones.**

Son funciones específicas de la CMIVC las siguientes:

1. Interpretación del Convenio
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. 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 o jurisdicción competente.

### **Artículo 3.4. Procedimiento de actuación.**

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten en relación con los puntos reseñados en el artículo 3.3.

De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, poniéndose ambas partes de acuerdo 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.

## **CAPITULO 4. ORGANIZACION DEL TRABAJO**

### **Artículo 4.1.**

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 y respetando las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

## **CAPITULO 5. CLASIFICACION DEL PERSONAL EN RAZON 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 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 del Centro de Trabajo no lo requieren.

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

Los puestos de trabajo y categorías relacionados en las Tablas 1 y 2 del Anexo I, son indistintamente para trabajador y trabajadora.



## **CAPITULO 6. CONTRATACION, INGRESOS, ASCENSOS, CESES Y PLANTILLAS**

### **A. CONTRATACION**

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

#### **Artículo 6.1.**

La decisión de incrementar la plantilla será facultad de la Dirección de la Empresa, siendo obligatoria, 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.

#### **Artículo 6.2.**

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 ya hubiera 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 la Empresa se clasificará en la forma siguiente, según su permanencia al servicio de la misma:

- 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 que se establecen en la legislación vigente.

### **Artículo 6.5.**

Sin perjuicio de la validez genérica de la estipulación verbal de los contratos de trabajo, los contratos 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.**

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.**

Independientemente de la modalidad de contratación, el trabajador contratado percibirá las retribuciones establecidas en este Convenio para el puesto de trabajo que desempeñe, con excepción de los contratos formativos que tienen sus retribuciones específicas reguladas por el artículo 6.8 y 17.2 de este Convenio.

### **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.**

Los contratos a tiempo parcial que se formalicen en la Empresa no podrán concertarse por tiempo inferior a 15 horas semanales ni 60 al mes y tendrán el límite máximo de la jornada pactada en el presente Convenio.

## **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 la Empresa, así como la duración del contrato no podrán superar lo establecido por las disposiciones legales vigentes. En el caso de que se concierten por plazo inferior, podrán ser prorrogados por una sola vez dentro del plazo indicado mediante acuerdo de las partes sin que la duración total del contrato exceda del citado plazo máximo.

C) Para la contratación temporal se fija en 10 días por año de servicio la indemnización por finalización de contrato prevista en la ley.

## **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

- a) Grupos 4 a 14: 2 meses. Salvo los que hayan sido contratados en función de su titulación (superior, medio o diplomado) cuyo período de prueba será de 6 meses.
- b) Grupos 2 y 3: 15 días laborables.
- c) Grupos 0 y 1: 7 días laborables

### Tabla II

- a) Grupos E a K: 1 mes
- b) Grupos B, C, D: 15 días laborables
- c) Grupo 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.
- 5.- Cuando el personal eventual o interino pase a ser fijo por razón de su contrato, no precisará período de prueba.

### **Artículo 6.12.**

Las categorías y puestos de trabajo comprendidos en los grupos profesionales 10 a 14 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.

## **B. ASCENSOS**

### **Artículo 6.13.**

La Empresa vendrá obligada a comunicar al Comité de Empresa 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.**

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 Empresa.

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.**

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.**

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, 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.**

Los tribunales que juzgarán las pruebas de concurso – oposición 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 categoría o 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 categoría o 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.

La Empresa 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. Ceses.**

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. Plantilla.**

- 1.- En el último trimestre de cada año la Empresa informará 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, la Empresa fijará 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 del personal.

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, la Empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan. De todo ello se informará a los representantes del personal.

### **Artículo 6.20. Empresas de trabajo temporal.**

- 1.- Los contratos de puesta a disposición concertados con ETT se celebrarán cuando se trate de satisfacer necesidades temporales, de acuerdo con lo legal y convencionalmente 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.- La Empresa deberá 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 7. TRASLADOS**

### **Artículo 7.1. Traslados.**

Los traslados del personal podrán efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre Empresa y trabajador.
- c) Por necesidades del servicio.
- d) Por permuta

### **Artículo 7.2.**

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.**

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:

- 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. A los efectos de la determinación del salario real mensual se computarán los conceptos Sueldo Base, Complemento Salarial, Complemento Personal si lo tuviere y Prima de



Producción media mensual de los doce meses anteriores.

- . 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.
- La Empresa vendrá obligada 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.
- 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 sólo 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.**

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 Empresa, 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 categoría que estén destinados en localidades distintas podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a

reserva de lo que la Empresa 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.**

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 categoría.

En los traslados dentro de la misma categoría profesional que supongan alguna mejora o beneficio para el trabajador trasladado tendrán preferencia los de mayor antigüedad en la categoría 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 CATEGORIA SUPERIOR E INFERIOR**

### **Artículo 8.1.**

El personal incluido en el ámbito de este Convenio podrá ser destinado por la Empresa, en caso de necesidad, a ocupar un puesto de categoría 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 incapacidad temporal, maternidad, 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 sí a la percepción de la diferencia económica durante la sustitución.

Cuando un trabajador realice trabajos de categoría 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. 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.**

Si por necesidad de la Empresa se destina a un trabajador a trabajo de categoría inferior a la que tenga asignada, conservará el salario correspondiente a su categoría. 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 categoría inferior, precisará autorización de la Jurisdicción Competente, previo informe preceptivo del Comité de Empresa.

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 categoría que correspondan a la nueva situación.

No se considerarán trabajos de categoría 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.**

La Empresa tratará 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 9. JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES.**

### **Artículo 9.1. Jornada.**

La jornada máxima anual de trabajo efectivo, tanto partida como continuada, que estaba establecida para el año 2000 en 1.760 horas, pasará a ser de:

- 1.760 horas para el año 2001
- 1.752 horas para el año 2002
- 1.744 horas para el año 2003
- 1.736 horas para el año 2004
- 1.728 horas para el año 2005
- 1.728 horas para el año 2006

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

- a) Que en ningún caso se podrán realizar diariamente más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo.
- b) Que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 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 secciones 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 4 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. 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 los procesos productivos continuos durante las 24 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.

Además, la Empresa organizará los calendarios laborales con arreglo a los siguientes

principios:

A) Personal a Horario Normal.

- a) Jornada de 8:00 a 13:00 horas y de 14:30 a 18:00 horas de lunes a viernes durante todo el año, excepto los periodos que se señalan en los apartados siguientes.
- b) Jornada continuada de 7:00 a 14:00 horas de lunes a viernes, durante cuatro meses y preferentemente en verano.
- c) Dentro del período señalado en el apartado a), jornada continuada de 8:00 a 14:00 horas durante todos los viernes laborables necesarios para lograr el ajuste del calendario anual a la jornada pactada, con excepción de los viernes afectados por el párrafo siguiente.
- d) Durante el período de realización de la Parada Anual de Fábrica el horario será el establecido en el apartado a), excepto cuando ésta coincida con los meses de julio y/o agosto, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada.

El calendario anual para este régimen horario será calculado de tal forma que solamente un personal trabajará más horas de las pactadas si otro personal del mismo régimen trabaja menos de dichas horas, siendo imputable este hecho a la distribución irregular de la jornada diaria durante la época de disfrute de las vacaciones. Como consecuencia de todo ello, si tal diferencia de horas se produjera, no habrá de tenerse en cuenta a ningún efecto, y, por tanto, no podrá dar lugar a reclamación por tal concepto.

No obstante el párrafo anterior, la Dirección de la Empresa acepta confeccionar el calendario laboral de éste personal con una reducción de 4 horas sobre la jornada anual pactada, para compensarle de la diferencia existente a su favor en cómputo global.

B) Personal a Non Stop

- a) Tres turnos rotativos de ocho horas (mañana, tarde y noche), incluyendo domingos y festivos, disfrutando los descansos compensatorios establecidos por legislación vigente.
- b) Ciclo de 30/18 días de trabajo durante el periodo que estén presentes los cinco equipos.
- c) Ciclo de 28/21 días de trabajo durante el periodo de disfrute de las vacaciones

reglamentarias regulado en el apartado f).

- d) Corretornos alternativo por los cinco equipos hasta completar su jornada anual.
- e) Si al confeccionar los calendarios resultara que algún equipo realiza una jornada superior a la pactada, los trabajadores afectados disfrutarán de días de descanso adicionales durante la Parada Anual hasta ajustar su jornada anual.
- f) Disfrute de las vacaciones reglamentarias desde el 1º de Mayo hasta el día 30 de Septiembre, ambas fechas inclusive, disfrutando cada equipo un mes ininterrumpido de vacaciones. El orden de rotación para el disfrute de las vacaciones será el que se viene aplicando desde el año 1982:

	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre
Año 2001	Equipo E	Equipo A	Equipo B	Equipo C	Equipo D
Año 2002	Equipo D	Equipo E	Equipo A	Equipo B	Equipo C
Año 2003	Equipo C	Equipo D	Equipo E	Equipo A	Equipo B
Año 2004	Equipo B	Equipo C	Equipo D	Equipo E	Equipo A
Año 2005	Equipo A	Equipo B	Equipo C	Equipo D	Equipo E
Año 2006	Equipo E	Equipo A	Equipo B	Equipo C	Equipo D

C) Personal a dos turnos 2T3.

Dos turnos rotativos de ocho horas (mañana y tarde) en ciclo 21/14 días de trabajo, incluyendo domingos y festivos, disfrutando los descansos compensatorios establecidos por legislación vigente.

D) Personal a dos turnos 2TD.

Dos turnos rotativos de ocho horas (mañana y tarde), con descanso en sábados, domingos y festivos. El personal que trabaja en este régimen disfrutará, de mutuo acuerdo entre trabajador y Empresa, de los días de descanso necesarios para ajustar su jornada anual a la pactada.

**Artículo 9.2.**

Para que todo el personal sujeto a este Convenio pueda celebrar con su familia las fiestas de Navidad y Año Nuevo, la Empresa cesará 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, y al objeto de que la producción de la fábrica no sufra

interrupción por tal motivo, a los trabajadores que prestan sus servicios en los regímenes de turnos "Non Stop" y 2T3 no les será de aplicación lo previsto para el cese de actividades en el párrafo anterior de este artículo. Como contraprestación económica por esta situación, los trabajadores afectados, estén o no de descanso, percibirán, en el año 2001, la cantidad de 267,78 € en cada una de las dos festividades reguladas en este artículo más el importe de las horas extraordinarias festivas efectivamente trabajadas.

El personal que tenga suscrito con la Empresa el "Contrato de Disponibilidad", y sea designado por la Empresa para prestar tales servicios durante una semana que incluya alguna de estas festividades, percibirá, en el año 2001, la cantidad de 193,76 € por cada semana de éstas en que se encuentre designado. Cuando este personal acuda a prestar servicio en una de estas festividades durante un tiempo mínimo de ocho horas ininterrumpidas percibirá esta contraprestación con el mismo importe del personal de turnos.

Esta contraprestación económica se percibirá por una asistencia normal al trabajo desde las 14:00 horas del día 24 de diciembre hasta las 6:00 horas del día 26 del mismo mes y desde las 14:00 horas del día 31 de diciembre hasta las 6:00 horas del día 2 de enero, por lo que no se percibirá cuando, durante estos períodos, el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal o ausente por cualquier otra causa, aunque ésta sea justificada. En caso de ausencia parcial durante uno de los períodos citados, el trabajador percibirá la parte proporcional al período trabajado.

Durante el resto de los años de vigencia del Convenio, los importes de esta contraprestación económica se incrementarán cada año en el mismo porcentaje que los conceptos fijos.

### **Artículo 9.3. Trabajo "Non Stop".**

- 1) Con el fin de obtener la máxima productividad por medio de la total utilización de los equipos, y dadas las características específicas de esta Empresa 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.

#### **Artículo 9.4. Horas Extraordinarias.**

Con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este Convenio aceptan la posibilidad de compensar las horas extraordinarias que no sean de fuerza mayor por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente. El tiempo de descanso será de 1 hora y 3/4 por cada hora extraordinaria.

En esta línea de limitar el número de horas extraordinarias, se compensarán con descanso equivalente, abonándose además un 100% del valor de la hora extra correspondiente de las tablas del Convenio, las que excedan de 72 horas anuales.

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias también 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 obligatoria.
- 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: realización, 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 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.

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 del Anexo III para el año 2001, considerándose comprendidos en estos valores todos los recargos legales establecidos o que se establezcan con posterioridad. En el resto de años de vigencia de este Convenio, los valores se incrementarán con arreglo a los incrementos pactados referidos en el artículo 11.2 de Incrementos de Conceptos Fijos.

Las partes firmantes de este Convenio 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.

Las horas extraordinarias realizadas entre las 22 y las 6 horas así como las realizadas en domingos y festivos tendrán, en el año 2001, los valores que se indican en las tablas del Anexo III. En el resto de años de vigencia de este Convenio, estos valores se incrementarán con arreglo a los incrementos pactados referidos en el artículo 11.2 de Incrementos de Conceptos Fijos.

#### **Artículo 9.5. Vacaciones.**

Las vacaciones se disfrutarán a partir de la fecha de publicación por la Empresa del cuadro correspondiente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.2 apartado 6 y preferentemente en verano.

Las vacaciones retribuidas para todo el personal que se rija por este Convenio serán de 30 días naturales, de los cuales al menos 25 serán laborables, excepto para el personal a Non Stop, para el que será de aplicación lo dispuesto en el artículo 9.1.

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.

El personal que al inicio del período señalado para sus vacaciones se encuentre en situación de Incapacidad Temporal retrasará el comienzo de sus vacaciones hasta recibir el alta médica, momento en que comenzará a disfrutar las mismas hasta la finalización del citado período, si éste aún no hubiera finalizado. Los días de vacaciones pendientes de disfrutar a la finalización del citado período los disfrutará dentro del año y cuando las necesidades de la Empresa lo permitan. Si, en el momento de producirse el alta médica, el número de días de vacaciones pendientes de disfrute fuera superior al número de días restantes en el año, disfrutará exclusivamente éstos.

El personal que durante el disfrute de sus vacaciones sea hospitalizado verá interrumpidas sus vacaciones hasta recibir el alta hospitalaria, momento en que reanudará las mismas hasta la finalización del período vacacional, si éste aún no hubiera finalizado. Los días de vacaciones pendientes de disfrutar a la finalización del citado período los disfrutará dentro del año y cuando las necesidades de la Empresa lo permitan. Si, en el momento de producirse el alta hospitalaria, el número de días de vacaciones pendientes de disfrute fuera superior al número de días restantes en el año, disfrutará exclusivamente éstos.

Los trabajadores que, por encontrarse a final de año en situación de incapacidad temporal, pierden el derecho a disfrutar una parte o la totalidad de sus vacaciones reglamentarias percibirán en el momento de su alta una compensación económica voluntaria cuando dentro del año correspondiente hubieran disfrutado un número de días de vacaciones inferior al que resulte de aplicar la parte proporcional al período de servicio efectivo prestado durante el mismo. El importe de la compensación anterior se obtendrá multiplicando el número de días a favor del trabajador por la retribución diaria que corresponde al período de disfrute de vacaciones. La fracción de día se redondeará siempre a favor del trabajador.

El personal que, en virtud del puesto de trabajo que desempeña, devengue pluses de turnicidad, toxicidad, nocturnidad o compensación por jornada continuada percibirá estos conceptos salariales durante el disfrute de sus vacaciones anuales. A los efectos del pago de estos pluses en vacaciones, se computará para cada plus que proceda el siguiente número de días:

Turnicidad: 25 días  
Toxicidad: 25 días  
Nocturnidad: 7 días  
C.J.C: 25 días (6,25 horas)

#### **Artículo 9.6. Trabajos en Parada Anual.**

La Parada Anual de la Fábrica, necesaria para la realización de los trabajos de reparación, modificación, limpieza, etc. de las instalaciones, se realizará durante el período que la Empresa señale cada año.

Dada la dependencia que tiene el personal que presta sus servicios en régimen de turnos Non Stop y 2T3 respecto del proceso productivo, y teniendo en cuenta que la parada y arranque de las instalaciones se produce de manera escalonada, el personal afectado en cada departamento verá modificado su régimen de horarios de trabajo y descansos de acuerdo con el calendario establecido por su departamento para estas fechas, pasando a prestar sus servicios en jornada normal partida durante las fechas en que la Empresa lo considere necesario, y colaborará en la realización de los trabajos de parada, incluso realizando tareas diferentes de las

habituales de su puesto de trabajo, sin merma de su retribución por turnicidad.

Queda expresamente derogada la obligación preexistente de los trabajadores de realizar durante el transcurso de la parada anual un exceso de jornada de 16 horas compensables mediante la concesión de descansos en otras fechas.

Asimismo, queda derogada la obligación de la Empresa de abonar a los trabajadores el concepto "Contraprestación por Colaboración en Parada Anual" existente hasta la fecha.

### **Artículo 9.7. Personal cubrebajas a Non Stop.**

El personal adscrito al horario de jornada normal que, de mutuo acuerdo con la Empresa, sea designado para cubrir suplencias en puestos de trabajo a Non Stop, disfrutará de las siguientes condiciones:

1º Por cada día de trabajo efectivo en cualquiera de los horarios a los que se halle sujeto (normal y Non Stop) devengará el 50% del importe del plus de turnicidad previsto para el personal a Non Stop.

No obstante lo anterior, cuando, dentro del mes correspondiente, la aplicación del plus de turnicidad completo al número de días efectivamente trabajados por el suplente en el régimen de Non Stop dé por resultado un importe superior al previsto en el párrafo anterior, se aplicará este último como condición más beneficiosa.

2º El posible déficit o superávit de horas trabajadas que, como consecuencia de los cambios de horario, puede producirse respecto al cómputo anual de la jornada laboral, será regularizado a final de cada año surtiendo los siguientes efectos:

- a) Cuando se produzca superávit favorable al trabajador, se concederá un tiempo de descanso equivalente al exceso de horas trabajadas.
- b) Cuando se produzca déficit, será absorbido por la Empresa sin que, por tal circunstancia, el trabajador experimente merma en sus salarios o tenga que efectuar recuperación de las horas no trabajadas.

3º Cuando la finalización de una sustitución tenga lugar en el turno de 22:00 a 6:00 horas, la reincorporación del cubrebajas al horario de jornada normal tendrá lugar el día laboral siguiente, garantizando con ello el descanso necesario entre dos jornadas de trabajo. Las horas no trabajadas por esta circunstancia no serán computadas a efectos del déficit o superávit del apartado anterior ni producirán detracción salarial.

4º Se abonarán horas extraordinarias o se concederá tiempo de descanso

equivalente, a opción del trabajador, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se solicite del trabajador la prestación de servicios a Non Stop en día de descanso, domingo o festivo. Se produce tal circunstancia cuando el primer día de la ausencia del trabajador a Non Stop coincide con uno de estos días.
- b) Cuando se solicite al trabajador que pase a cubrir el turno de tarde o de noche habiendo cumplido ya una parte o la totalidad de su jornada normal. Se produce tal circunstancia en los casos de ausencia imprevista de un trabajador a Non Stop.

5º Los trabajadores a jornada normal, que sean designados para atender las necesidades que se produzcan por ausencias del personal a Non Stop, adquieren el compromiso de cambiar de jornada y horario e integrarse en el régimen de Non Stop tan pronto sean avisados de que se ha producido una ausencia en el puesto de trabajo al que están adscritos en calidad de cubrebajas. Los avisos se realizarán, a ser posible, dentro de la jornada de trabajo.

Este personal que presta servicios como cubrebajas a Non Stop devengará durante sus vacaciones el 50% del importe del plus de turnicidad previsto para el personal que trabaja en régimen de Non Stop.

## **CAPITULO 10. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

### **Artículo 10.1.**

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo que a continuación se expone.

- a) Por tiempo de 16 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Durante dos días en los casos de nacimiento de un hijo, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica grave o fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho reconocida y debidamente acreditada, hijo, padre o madre, nietos, abuelos, hijos políticos y hermanos de uno u otro cónyuge. A los efectos de la concesión de los permisos previstos en este apartado, los cónyuges de los hermanos del trabajador tendrán la misma consideración que los hermanos del cónyuge del trabajador. En los supuestos de nacimiento o defunción en primer grado de consanguinidad o afinidad, uno de estos dos días será laborable. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo podrá ampliarse hasta tres días más con los siguientes criterios:

- 1) La ampliación será de un día (tres días en total), cuando la distancia sea superior a 100 KM y no superior a 250 KM

- 2) La licencia se ampliará en dos días (cuatro días en total), cuando la distancia sea superior a 250 KM y no superior a 500 KM

- 3) La licencia se ampliará en tres días (cinco días en total), cuando la distancia sea superior a 500 KM

En los tres casos, la distancia se entiende entre el centro de trabajo y el lugar donde se encuentre el familiar que dé origen al permiso (centro sanitario o domicilio).

En caso de discrepancia entre la Empresa y el trabajador en la medición de la distancia, la carga de la prueba correrá a cargo de la Empresa. Estas distancias serán medidas por el recorrido del transporte público más corto.

No será de aplicación lo dispuesto en este apartado b) a los familiares fuera del primer grado de consanguinidad y afinidad en los casos de cirugía menor o ambulatoria o de hospitalización inferior a 72 horas.

- c) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la legislación vigente.
- f) Durante un día por boda de parientes en primer grado, hermanos y hermanos políticos.
- g) Un día por Primera Comuni3n de hijo de trabajador que esté a turnos cuando coincida con día de trabajo en su calendario.
- h) Por el tiempo indispensable para asistir a la consulta médica del especialista, sea o no de la Seguridad Social, siendo obligación del trabajador, salvo en casos excepcionales, señalar con anterioridad a la visita el horario de consulta y justificar, con posterioridad dicha visita ante la Empresa.

De igual modo, se tendrá el tiempo indispensable para asistir a la consulta del médico de cabecera de la Seguridad Social.

- i) Hasta 12 horas anuales de permiso retribuido en caso de enfermedad de hijos menores de 7 años, debidamente justificada por el Pediatra, siendo necesario para su concesión la concurrencia de las siguientes condiciones.
  - 1.- Que ambos cónyuges acrediten su condición de trabajadores por cuenta ajena.
  - 2.- Que el horario de consulta coincida con la jornada laboral de ambos cónyuges.
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- k) Por el tiempo indispensable y hasta un máximo de 4 horas al personal que precise renovar su Documento Nacional de Identidad cuando el horario hábil para la realización de esta gestión coincida plenamente y de forma permanente con su horario laboral. El trabajador deberá solicitar este permiso con al menos un día de antelación y presentará posteriormente ante la Empresa el comprobante de su presencia en el correspondiente servicio público.

## **Artículo 10.2.**

La mujer trabajadora tendrá derecho, en el supuesto de parto, a un período de suspensión de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables, por parto múltiple, hasta dieciocho semanas. Este período se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute, de forma simultánea o sucesiva, de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de seis años, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, contadas bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el menor adoptado es mayor de seis años, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

La mujer trabajadora durante este período tendrá derecho al 100% del salario sin sujeción al índice de absentismo que figura en el artículo 15.2 de este Convenio.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de terminación del descanso obligatorio. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

En caso de maternidad o paternidad, durante el período de disfrute de la excedencia (máximo tres años) se garantiza la reserva del puesto de trabajo de la afectada o afectado. El tiempo de dicha excedencia computará a efectos de antigüedad.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las



trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación a que se refiere el art. 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el art. 26 de la citada Ley.

En caso de no poder realizar esta modificación, la Empresa designará a la persona que habrá de cubrir el puesto de la mujer embarazada, quien por el carácter de provisionalidad de la situación se reincorporará a su anterior puesto cuando la embarazada cause baja en el trabajo por dicho motivo.

En los casos de embarazo con riesgo de la mujer trabajadora, en los supuestos de baja por I.T. anterior a la baja por maternidad, las empresas complementarán la prestación por I.T. hasta el 100% de la base reguladora.

### **Artículo 10.3.**

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

### **Artículo 10.4.**

El trabajador que tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un tercio de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Este derecho solo podrá ser ejercitado por uno de los cónyuges.

### **Artículo 10.5. Excedencias Voluntarias**

El trabajador con una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de dos años y no mayor a cinco. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

De no haber vacante en su puesto de trabajo, 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 al perfil requerido para el puesto al que opta.

#### **Artículo 10.6. Excedencia Sindical**

Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito superior al de la Empresa podrán solicitar excedencia, siendo obligatoria para la Empresa su concesión, por el tiempo de permanencia en el cargo. Esta excedencia será considerada como forzosa y por tanto se computará la antigüedad.

#### **Artículo 10.7.**

El trabajador enfermo o accidentado tendrá derecho a las prestaciones previstas en la Ley General de la Seguridad Social y pasará a la situación de excedencia forzosa cuando sea declarado afecto de una incapacidad para su profesión habitual; pero si conservara la capacidad funcional necesaria para desarrollar otro trabajo dentro de la Empresa, podrá solicitar de ésta el cumplimiento de lo previsto en los artículos 6.16 y 8.3 del presente Convenio.

## **CAPITULO 11. RETRIBUCIONES**

### **Artículo 11.1. Modificación de la estructura retributiva.**

#### **A) CONCEPTOS FIJOS**

1. El concepto Salario Convenio existente hasta la fecha, por aplicación del Convenio Colectivo Estatal de Pastas Papel y Cartón, es sustituido por un nuevo concepto denominado **Sueldo Base**, que se devengará por jornada y rendimientos normales, y se percibirá en 12 mensualidades o 365 días, según que el sistema de retribución propio del grupo profesional del trabajador sea mensual o diario, más 2 gratificaciones extraordinarias de 30 días denominadas "Verano" y "Navidad" que se abonarán coincidiendo con las nóminas de los meses de junio y noviembre.

Para la obtención del valor anual de este nuevo concepto se multiplicará el valor mensual o diario del preexistente "Salario Convenio" a 31 de diciembre de 2000 por 15 mensualidades ó por 455 días, según que el sistema de retribución propio del grupo profesional del trabajador sea mensual o diario.

Como consecuencia de lo establecido en los dos párrafos anteriores, el nuevo concepto Sueldo Base absorbe y redistribuye la parte de Salario Convenio incluida hasta ahora en la Participación en Beneficios.

2. Creación de un nuevo concepto denominado **Complemento Salarial** cuyo valor anual para cada trabajador será igual al 11% del valor anual de su Sueldo Base. Este concepto, que se devengará por jornada y rendimientos normales, se percibirá en 12 mensualidades o 365 días, según que el sistema de retribución propio del grupo profesional del trabajador sea mensual o diario.
3. Se establece un nuevo valor anual del concepto retributivo **Bolsa de Vacaciones** cuyo importe inicial será de 300,51€.

A partir del año 2002, la percepción de este concepto se producirá coincidiendo con la nómina correspondiente al mes de mayo. Este concepto se devengará en el período comprendido entre el 1 de junio de cada año y el 31 de mayo del año siguiente, por lo que el personal que ingrese o cese, el eventual y el interino percibirá este concepto en proporción al tiempo trabajado en el citado período, computándose las fracciones de mes o semana según los casos, como meses o semanas completos.

4. Como consecuencia de la modificación de la estructura retributiva desarrollada en los apartados anteriores de este artículo, se produce la **extinción de los siguientes conceptos retributivos fijos**:

- Salario Convenio
- Complemento Salarial de Empresa
- Complemento Personal Técnico (PT)
- Antigüedad
- Participación en Beneficios
- Ayuda vivienda
- Contraprestación por colaboración en Parada Anual

5. Los trabajadores que desde el 1º de enero de 2001 hasta la fecha de la firma de este Convenio Colectivo vinieran percibiendo, en cómputo anual, por la totalidad de los conceptos extinguidos en el apartado anterior más Bolsa de Vacaciones una cantidad superior en más de 2.510,88 € a la suma de los conceptos retributivos fijos establecidos en los apartados 1, 2 y 3 precedentes, devengarán un **Complemento Personal (“ad personam”)** cuyo valor anual será igual al resultado de restar de la suma de los conceptos fijos extinguidos más el antiguo valor de bolsa de vacaciones la suma de los nuevos conceptos fijos creados en los citados apartados 1, 2 y 3 y de aplicar sobre el resultado anterior una deducción de 2.510,88 €.

El Complemento Personal (ad personam) así definido se devengará por jornada y rendimientos normales y se percibirá en 12 mensualidades o 365 días, según que el sistema de retribución propio del grupo profesional del trabajador sea mensual o diario.

## **B) CONCEPTOS VARIABLES**

1. Se establece una nueva **Prima de Producción**, conforme al modelo existente en el Grupo Empresarial ENCE, abonable desde la primera tonelada producida, para las calidades comprendidas en las clases HW, ML y SB, definidas en las normas PF/ENCE/19 y NA-103-K o las que reglamentariamente las sustituyan, y hasta alcanzar una producción total de 250.000 toneladas por cada año natural. A partir de esta producción anual de 250.000 toneladas se primará el 50% de las toneladas de las calidades referidas que excedan de la citada cantidad.

En caso de que, durante la vigencia del convenio, la Empresa modifique sustancialmente los criterios de clasificación de la producción respecto de los utilizados en 2001, y esto repercuta sobre la Prima de Producción, las partes negociarán las condiciones de aplicación a la prima de estos nuevos criterios, de forma que el resultado sea invariable.

El valor unitario de prima por tonelada para todos los Grupos de Convenio, será de 0,020€, y se mantendrá inalterable durante el período comprendido entre los años 2001 y 2005. El valor unitario de la prima por tonelada para el año 2006 será el resultante de aplicar al valor de 0,020€ lo dispuesto en el artículo 11.2 sobre incrementos de conceptos fijos para ese año.

La prima de producción se calculará y liquidará mensualmente para cada trabajador en proporción a los días efectivamente trabajados en el mes, teniendo la consideración de días trabajados las vacaciones, descansos reglamentarios y permisos retribuidos.

2. Para todos los trabajadores fijos y eventuales afectos al ámbito personal de este Convenio Colectivo, y salvo que se pacte otra cosa, se establece **una Paga Anual de Resultados** en función del Cash-Flow del Grupo ENCE (resultados + amortizaciones) una vez deducidos los impuestos correspondientes.

Los porcentajes con los que se calculará la mencionada Paga de Resultados quedan definidos en la tabla adjunta, detallada en el Anexo IV, y han sido obtenidos atendiendo a la determinación de tres tramos rectos con dos puntos de inflexión, resultantes de los siguientes criterios:

**El punto de inflexión superior** viene definido por un Cash-Flow del Grupo ENCE cifrado en 120,58 millones de Euros para el que se aplicará un porcentaje del 5,363%.

**El punto de inflexión inferior** viene determinado por el Cash-Flow del Grupo ENCE cuantificado en 49,36 millones de Euros para el que se aplicará un porcentaje del 0,325%.

La pendiente de la primera recta es la resultante de unir el punto correspondiente al valor de Cash-Flow igual a cero con el correspondiente a 49,36 millones de Euros; el segundo tramo tendrá como pendiente la de la recta resultante de unir los puntos de inflexión de 49,36 millones de Euros y de 120,58 millones de Euros, y, por último, el tercer tramo mantendrá la misma pendiente que el primer tramo sin que se pueda superar el porcentaje del 10%.

Lo anteriormente mencionado queda gráficamente detallado en la curva representada en el anexo IV.

El importe de esta Paga Anual de Resultados será el que resulte de aplicar el porcentaje de la tabla del anexo IV correspondiente al Cash-Flow cada año sobre la base de cálculo conformada por la suma de los conceptos salariales **Sueldo Base y Complemento Salarial** efectivamente percibidos.

Dicha Paga, cuyo importe no tendrá carácter consolidable, se devengará por años naturales y se abonará coincidiendo con la nómina del mes de marzo del año siguiente y una vez auditados los estados financieros consolidados del Grupo ENCE.

Quienes hubieran causado baja o alta durante el año, percibirán su importe proporcionalmente al tiempo de permanencia al servicio de la Empresa durante el período de devengo.

Si durante la vigencia del Convenio Colectivo se modificaran sustancialmente los criterios de cálculo seguidos para la obtención de los puntos de inflexión superior e inferior, se procederá a adaptar los nuevos puntos de inflexión en función de las nuevas condiciones, bien sean debidas a incorporación de nuevas sociedades, baja de alguna de ellas o modificaciones de tratamiento contable.

A los efectos del cálculo de la Paga Anual de Resultados (Cash-Flow), las sociedades que, a la firma del presente Acuerdo, componen el Grupo ENCE, y que por tanto se han tenido en cuenta para el cálculo de la paga de Cash-Flow, son las siguientes

GRUPO EMPRESARIAL ENCE (ENCE Matriz)

CEASA.

CENER.

ELNOSA.

GRUPO NORFOR (integrado por Norfor, Norfor Maderas e Iberflorestal)

GRUPO IBERSILVA (integrado por Ibersilva, Ibersilva Servicios y Tecform)

GRUPO EUFORES (integrado por Eufores, Las Pleyades y Pleyades Uruguay)

Se garantiza la comprobación de los resultados, a través de los informes/certificados, emitidos por parte de los auditores externos del Grupo ENCE, en los que serán identificados tanto los datos generales del Grupo como los que servirán de referencia para el cálculo de la Paga Anual de Resultados (Cash-Flow).

A tales efectos, el nuevo tratamiento contable de las desinversiones forestales tendrá un efecto neutro en el cálculo de la mencionada paga anual.

Si durante la vigencia del Convenio Colectivo causase baja en el Grupo ENCE alguna de las sociedades referidas anteriormente, que son las que se han tenido en cuenta para el cálculo de los puntos de inflexión, las partes adaptarán los nuevos puntos de inflexión en función de las nuevas condiciones.

### 3. Como consecuencia de la modificación de la estructura retributiva aplicada en los

Conceptos Fijos, así como por la implantación de los Conceptos Variables de nueva creación, esto es la Prima de Producción referida en el apartado B1 y la Paga Anual de Resultados (Cash-Flow) detallada en el apartado B2, ambos de este artículo, se produce la **extinción de los siguientes conceptos retributivos variables:**

Antigua Prima de Producción.  
Prima de Asistencia.

### **C) COMPLEMENTOS PLUSES**

Los siguientes conceptos retributivos serán mantenidos en la nueva estructura salarial, tal como se regula en los artículos correspondientes de este capítulo.

Nocturnidad.  
Turnicidad.  
Toxicidad.  
Compensación por Jornada Continuada.  
Plus Jefatura de Equipo.

#### **Artículo 11.2. Incrementos de conceptos fijos.**

##### **1. Incremento económico sobre Conceptos Fijos.**

Se acuerda que el incremento económico a aplicar durante la vigencia del Convenio Colectivo a los conceptos retributivos fijos será el siguiente:

###### **1) Año 2001**

- a) En caso de que en este año el I.P.C. real sea superior al 3,2%, el incremento a aplicar será igual a dicho I.P.C. real.
- b) En caso de que en dicho año el I.P.C. real sea igual o superior a 2,7% y no superior a 3,2%, el incremento a aplicar será el 3,2%.
- c) En caso de que en dicho año el I.P.C. real sea inferior al 2,7%, el incremento a aplicar será igual a dicho I.P.C. real incrementado en 0,5 puntos porcentuales.

Como excepción a lo anterior, y exclusivamente para el año 2001, se aplicará al concepto retributivo de "**Nocturnidad**", un incremento nominal de un 20% sobre los valores preexistentes al 31/12/2000 y no experimentará revisión salarial. Los valores resultantes de este incremento son los que figuran en la tabla correspondiente del Anexo III. El resto de los años de la vigencia del convenio, este concepto experimentará los mismos incrementos previstos para el resto de los conceptos fijos.

- 2) Años 2002 al 2005. En cada uno de estos años, el incremento de los conceptos retributivos fijos será como sigue:
- a) En caso de que el I.P.C. real del año sea superior al 2,4%, el incremento a aplicar será igual al I.P.C. real.
  - b) En caso de que el I.P.C. real del año sea igual o superior al 1,9% y no superior al 2,4%, el incremento a aplicar será el 2,4%.
  - c) En caso de que el I.P.C. real del año sea inferior al 1,9%, el incremento a aplicar será igual a dicho I.P.C. real incrementado en 0,5 puntos porcentuales.
- 3) Año 2006. En este año, el incremento de los conceptos retributivos fijos será igual al I.P.C. real.

Lo anterior no es aplicable a aquellos conceptos retributivos para los que expresamente se hayan acordado otros incrementos.

No obstante lo dispuesto en este apartado, al inicio de cada año se aplicará sobre los conceptos fijos un incremento provisional "a cuenta" según se establece en el apartado 2 de este artículo.

Finalizado cada año de vigencia de este Convenio, una vez conocido el I.P.C. real final del año, se procederá a aplicar la correspondiente revisión salarial definitiva según lo dispuesto en el apartado 3 de este artículo.

## 2. Aplicación de los incrementos "a cuenta" a los Conceptos Fijos.

Con efecto de 1º de enero de cada año de vigencia del Convenio Colectivo, y una vez aplicada la revisión salarial correspondiente al año anterior, se procederá a aplicar, sobre los valores revisados de los conceptos fijos, los incrementos "a cuenta" correspondientes que se señalan en el cuadro siguiente:

Año	Incremento anual a cuenta
2001	3,2%
2002	2,4%
2003	2,4%
2004	2,4%
2005	2,4%
2006	2,0%



### **3. Revisión salarial.**

#### **3.1. Para el año 2001.**

Dado que, a la fecha de la firma del presente Convenio, el I.P.C. real correspondiente para el año 2001 ya es conocido y cifrado en el 2,7%, se procederá, en el plazo máximo de un mes a partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo, a revisar los conceptos retributivos fijos según la nueva estructura salarial acordada, con el incremento a cuenta pactado para este año, esto es, el 3,2%. Los valores de los conceptos fijos y complementos o pluses, resultantes de la aplicación de este incremento, son los que figuran en las Tablas del Anexo III.

#### **3.2. Período comprendido entre los años 2002 y 2005.**

Una vez conocido el I.P.C. real del año correspondiente, y en el caso de que sea superior al incremento a cuenta aplicado, se procederá, con efecto del 1 de enero de dicho año, a revisar los conceptos retributivos fijos por la diferencia existente entre el incremento anual "a cuenta" aplicado según la tabla del apartado 2 anterior y el I.P.C. real correspondiente para ese año.

Si, por el contrario, el I.P.C. real del año correspondiente resultara inferior al 1,9%, el incremento a aplicar para ese año será el resultante de sumar a dicho I.P.C. real 0,5 puntos porcentuales.

Si el I.P.C. real del año correspondiente fuera igual o superior al 1,9% y no superior al 2,4%, se mantendrá el incremento "a cuenta" pactado y ya aplicado y no habrá lugar a revisión salarial.

#### **3.3. Para el año 2006.**

Una vez conocido el I.P.C. real del año 2006, y en el caso de que fuera superior o inferior al incremento "a cuenta" aplicado, se procederá, con efecto del 1 de enero de dicho año, a revisar los conceptos retributivos fijos por la diferencia existente entre el incremento anual "a cuenta" aplicado según la tabla del apartado 2 anterior y el I.P.C. real correspondiente para ese año.

Las revisiones salariales referidas en los apartados 3.2 y 3.3 se entenderán siempre, con carácter retroactivo, al 1 de enero del año al que hagan referencia.

En el caso de que, por aplicación de todo lo dispuesto anteriormente, el porcentaje de revisión salarial a aplicar para un año determinado fuera inferior al incremento a cuenta pactado y aplicado para ese año, las retribuciones

abonadas en exceso durante el mismo serán deducidas antes del primero de marzo del año siguiente, recalculándose asimismo los valores de los conceptos retributivos que fueron objeto de incremento salarial a cuenta. Los nuevos valores para el citado año así obtenidos servirán como base de cálculo de los valores a aplicar durante el año siguiente, por aplicación del incremento a cuenta pactado para ese año.

Lo anterior no es aplicable a aquellos conceptos para los que expresamente se hayan acordado otros incrementos.

Se entiende por **I.P.C. real** el Índice de Precios al Consumo registrado al 31 de diciembre de cada año y publicado por el Instituto Nacional de Estadística, u organismo que le sustituya.

#### **4. Otras modificaciones del Complemento Personal (“ad personam”).**

##### **4.1.**

Para aquellos trabajadores que devenguen Complemento Personal y que, a la fecha de la firma de este Convenio, tuvieran una antigüedad inferior a 26 años, a la cuantía correspondiente al Complemento Personal calculada según lo dispuesto en el artículo 11.1, apartado A, punto 5, y después de haber aplicado los incrementos previstos en los apartados 2 y 3.1 del presente artículo, se sumará la cuantía correspondiente a la parte proporcional del valor anual del nuevo tramo de antigüedad (trienio o quinquenio) en fase de consolidación transcurrido a la fecha de la firma del presente Convenio y por su valor en tablas a 31 de diciembre de 2000 y ello con efecto a partir de la fecha de la firma de este Convenio Colectivo.

##### **4.2**

Adicionalmente a lo anterior, para los trabajadores en alta a la fecha de la firma de este Convenio que devenguen Complemento Personal, y en cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, el valor anual del Complemento Personal resultante de la aplicación de los incrementos previstos en los apartados anteriores de este artículo, se verá incrementado en la cantidad anual que a continuación se establece para cada año:

Año 2001:	601,01€
Año 2002:	637,07€
Año 2003:	673,13€
Año 2004:	709,19€
Año 2005:	817,38€
Año 2006:	1.081,82€

Las cantidades arriba citadas tendrán carácter no consolidable, por lo que al

final de cada año, antes de aplicar al Complemento Personal la revisión salarial y el incremento a cuenta, se le deducirá la cantidad adicionada el año anterior y, una vez aplicada la revisión salarial y el incremento a cuenta a este concepto, se le adicionará la cantidad establecida en la tabla anterior para el año siguiente. Por tanto, la cuantía asignada a cada año sustituirá a la correspondiente al año inmediato anterior y no experimentará incremento alguno. Finalizada la vigencia del Convenio, la cantidad correspondiente al último año quedará consolidada en el valor del Complemento Personal. Dado que estas cantidades se abonarán unidas al Complemento Personal, también se devengarán por jornada y rendimientos normales, y se percibirán en 12 mensualidades o 365 días.

Con carácter excepcional y exclusivamente durante la vigencia del Convenio Colectivo, aquellos trabajadores que causen baja en la Empresa con posterioridad a la firma del Convenio y con anterioridad al 31 de diciembre de 2006, por estar afectados por un Expediente de Regulación de Empleo con prejubilaciones, o por un despido por causas objetivas calificado como improcedente, percibirán en concepto de "Regularización Complemento Personal" una cuantía equivalente a la diferencia entre la cuantía fijada en la tabla anterior para el año en el que se produzca la baja en la Empresa y el importe correspondiente al año 2006, todo ello abonable en la liquidación final de haberes correspondiente.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación cuando el trabajador cause baja en la Empresa por jubilación, despido procedente, excedencia o cualquier otra causa de suspensión o extinción de contrato no contemplada explícitamente en el presente apartado.

### **Artículo 11.3.**

Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio 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 11.4.**

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 el día 10 del mes siguiente al del devengo. En caso de que este día sea inhábil, el pago se realizará el día hábil inmediatamente anterior.

La Empresa podrá 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 11.5. Gratificaciones Extraordinarias.**

Según lo dispuesto en el artículo 11.1 A) 1, el Sueldo Base incluye las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad. La cuantía de cada una de ellas se obtendrá dividiendo éste entre 14 para el personal de retribución mensual o entre 425 y multiplicando por 30 para el personal de retribución diaria.

Estas gratificaciones se harán efectivas, la primera incluida en la nómina del mes de Junio y la segunda incluida en la nómina del mes de noviembre.

El personal que ingrese o cese durante el año, el eventual y el interino percibirá estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, computándose las fracciones de mes o semana según los casos, como meses o semanas completas.

### **Artículo 11.6. Plus Jefatura de Equipo.**

Aquellos trabajadores que, por su puesto de trabajo, devenguen actualmente este concepto, durante cada uno de los años de vigencia del Convenio, percibirán por este plus un importe diario igual al 18,68% del Sueldo Base diario efectivamente percibido.

### **Artículo 11.7. Nocturnidad.**

El trabajador que preste sus servicios en el turno de las 22:00 a las 6:00 horas percibirá un plus de nocturnidad cuya cuantía para cada categoría en el año 2001 se indica en la tabla correspondiente del Anexo III. En el resto de los años de vigencia de este Convenio, el valor de este concepto se incrementará con arreglo a los incrementos pactados referidos en el artículo 11.2 de Incrementos de Conceptos

Fijos.

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 12.14.

### **Artículo 11.8. Toxicidad.**

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 cuya cuantía para el año 2001 será la establecida en la tabla correspondiente del Anexo III. En el resto de años de vigencia de este Convenio, el valor de este concepto se incrementará con arreglo a los incrementos pactados referidos en el artículo 11.2 de Incrementos de Conceptos Fijos.

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

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.

### **Artículo 11.9. Compensación por Jornada Continuada.**

Para los trabajadores que en jornada continuada realizan su actividad durante un periodo superior a 5 horas ininterrumpidas en jornada ordinaria se establece un periodo de descanso de 15 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 pueden descansar el período de los 15 minutos establecido, percibirán por este concepto un importe equivalente a la cuarta parte del valor de la hora extraordinaria necesaria o estructural fijada en la Tabla del Anexo III para el año 2001, compensación que será efectiva por día realmente trabajado sin este descanso. En el resto de años de vigencia de este Convenio, el valor de este concepto se incrementará con arreglo a los incrementos pactados referidos en el artículo 11.2 de Incrementos de Conceptos Fijos.

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. Turnicidad.**

Los trabajadores integrados en los distintos regímenes de trabajo a turnos percibirán, en el año 2001, las cantidades que figuran a continuación por cada día efectivo de trabajo en concepto de "Plus de Turnicidad":

Año	
<u>Turnos2001</u>	
Non Stop:	9,80 €
2T3:	9,80 €
2TD:	4,90 €

En el resto de años de vigencia de este Convenio, el valor de este concepto se incrementará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 11.2 de Incrementos de Conceptos Fijos.

### **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 75 por 100 de su Sueldo Base diario cuando efectúe una comida fuera de su domicilio y el 200 por 100 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 ferrocarril 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.**

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 7,81 € garantizados, salvo que se acuerden 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 90 por 100 del importe del Sueldo Base devengado.

## **CAPITULO 12**

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen al Comité de Empresa las siguientes funciones y competencias.

### **Artículo 12.1.**

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 cuantos documentos se den a conocer a los socios.

### **Artículo 12.2.**

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 10 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 1 de abril de cada año.
7. Del calendario laboral con carácter previo a su ejecución. Dicho calendario deberá estar confeccionado en el plazo máximo de 30 días desde la publicación del Convenio. En caso de existir un Convenio que fije la jornada laboral con anterioridad, el calendario laboral deberá estar confeccionado



antes del 31 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. 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.**

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.

### **Artículo 12.5.**

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

### **Artículo 12.6.**

Podrán plantear modificaciones en la clasificación de los trabajadores. Caso de no existir acuerdo con la Dirección de la Empresa, resolverá el Organismo o Jurisdicción competente.

### **Artículo 12.7.**

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

### **Artículo 12.8.**

El Comité de Empresa, oído el Comité de Seguridad y Salud 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 Seguridad y Salud y Delegados de Prevención exista riesgo cierto, por las condiciones de trabajo existentes, de accidente o enfermedad profesional.

### **Artículo 12.9.**

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 12.10.**

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 ante la Autoridad laboral correspondiente.

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

### **Artículo 12.11.**

Ser informado previamente a la imposición de sanciones.

### **Artículo 12.12.**

El Comité de Empresa tendrá facultad para comprobar los supuestos contemplados en los artículos de trabajos de categoría 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 12.13.**

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 acudir a la Jurisdicción Laboral competente.

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

### **Artículo 12.14. Garantías.**

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa 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 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
- De 36 a 100 trabajadores .....	20 horas
- De 101 a 250 trabajadores .....	25 horas
- De 251 a 500 trabajadores .....	30 horas
- De 501 a 750 trabajadores .....	35 horas
- Más de 750 trabajadores .....	40 horas

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 podrán renunciar a parte de estas horas o a todas ellas, acumulándose en uno o varios de estos miembros del Comité, 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.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del Comité 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 se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

En el caso de sesiones de la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, el trabajador disfrutará del mencionado permiso.

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

### **Artículo 12.15.**

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

### **Artículo 12.16. 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 13**

### **A. ACCION SINDICAL**

#### **Artículo 13.1.**

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá 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 perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

#### **Artículo 13.2.**

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 13.3.**

Las secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa 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 tableros 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 13.4.**

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 13.5.**

Los representantes sindicales que participen en la Comisión negociadora del Convenio Colectivo tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

#### **Artículo 13.6.**

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

#### **Artículo 13.7.**

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

### **B. DELEGADOS SINDICALES**

#### **Artículo 13.8.**

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 el Centro de Trabajo.

#### **Artículo 13.9.**

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que

hayan obtenido el 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 10% de los votos, estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la 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 13.10. 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 la Empresa.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud y Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, con voz y sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma 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 las 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 asimismo 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 13.11.**

Las Secciones Sindicales descritas anteriormente tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en la Empresa o Centro de Trabajo con más de 250 trabajadores.

### **Artículo 13.12. Cuota Sindical.**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará 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 bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

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

### **Artículo 13.13.**

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

### **Artículo 13.14.**

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.

## **CAPITULO 14. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

### **Artículo 14.1.**

1º Dentro de las funciones y facultades que la legislación vigente confiere al Comité de Seguridad y Salud, la Dirección de la Empresa revisará, en el seno de dicho Comité, los procedimientos actualmente en vigor para tratar de mejorar aspectos susceptibles de un mejor funcionamiento y que sean de interés mutuo para ambas representaciones.

El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por tres representantes de los trabajadores designados por el Comité de Empresa, y el mismo número de representantes designados por la Dirección de la Empresa.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables de los Servicios de Salud Laboral y de Seguridad.

Para el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para investigar directamente las causas de los accidentes producidos en el centro de trabajo, mediante los procedimientos que estime más oportunos.

2º La Dirección de la Empresa dedicará los esfuerzos necesarios a la formación y el adiestramiento del personal que opera en procesos susceptibles de causar riesgos para la salud de los trabajadores, con el fin de mantener en todo momento el buen desempeño de la actividad profesional. De manera especial, se cuidará este aspecto cuando se produzca la ampliación ó modificación del proceso productivo, procurando que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar no generen riesgos.

3º Será objetivo prioritario de la Dirección velar y orientar para conseguir en el ámbito de la Empresa las adecuadas condiciones de trabajo y medio ambiente que permitan el correcto cumplimiento de lo establecido en este capítulo.

### **Artículo 14.2. Medio Ambiente**

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que la Empresa y los trabajadores actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando atención a su defensa y protección.

## **CAPITULO 15. ABSENTISMO**

### **Artículo 15.1.**

En los casos de accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real del trabajador en jornada ordinaria.

### **Artículo 15.2.**

En los casos de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral, en la primera baja dentro del año natural, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario fijo 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 12 meses anteriores se establece la siguiente escala para el presente Convenio:
  - 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 y accidente 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 o Mutualidad, dentro del plazo de las veinticuatro horas.
3. En los centros donde exista médico de Empresa, el enfermo o accidentado visitará 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.**

En la segunda baja por I.T. en caso de enfermedad común o accidente no laboral dentro del año natural, durante los siete primeros días de la misma, se abonará el 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.**

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.**

En los casos contemplados en los dos artículos anteriores y una vez agotados los plazos respectivos de 7 y 10 días, los complementos a aplicar se calcularán de acuerdo con lo establecido en la tabla que figura en el art. 15.2 apartado 1).

### **Artículo 15.6.**

Cuando un trabajador permanezca de forma ininterrumpida en situación de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral más de 30 días naturales, devengará el concepto "Ayuda por I.T.", cuyo importe será igual a la diferencia existente entre la suma de la prestación por I.T. más el complemento de prestaciones por I.T., previsto en el artículo 15.2., y su retribución ordinaria. Cuando esta retribución ordinaria sea superior al 100% de la base reguladora para el pago de las prestaciones de la Seguridad Social por enfermedad común o accidente no laboral, la citada diferencia se calculará respecto a ésta última.

Para tener derecho a la percepción de este concepto, será indispensable que el trabajador afectado cumpla las siguientes condiciones:

1º Permitir la visita o inspección de la persona del Servicio Médico que la Empresa designe. La negativa a permitir la visita domiciliaria producirá la pérdida de este derecho.

2º Si la baja es de carácter ambulatorio, esto es, permite al trabajador salir de su domicilio, presentarse en el Servicio Médico de la Empresa con la periodicidad que se le señale. La no presentación en las fechas señaladas supondrá la pérdida de esta Ayuda.

3º Observar las prescripciones del facultativo de la Seguridad Social que le asista. El incumplimiento de las mismas (por ejemplo: no ser hallado en su domicilio, en las bajas de tal carácter, durante la inspección prevista en el apartado 1º) producirá la pérdida de la Ayuda.

La concesión de la Ayuda estará condicionada en todo caso al informe del Servicio Médico de la Empresa cuyo dictamen será inapelable en cuanto a la percepción de este concepto.

## **CAPITULO 16. BENEFICIOS SOCIALES.**

### **Artículo 16.1. Seguro Colectivo de Vida y Accidentes.**

Con carácter general y para todos los trabajadores afectos al Convenio Colectivo, salvo para el colectivo de trabajadores pasivos existente a la fecha de firma de este Convenio Colectivo, que mantendrá las condiciones actuales, y salvo la excepción para los mayores de 51 años indicada en los párrafos siguientes, se sustituye el actual Seguro de Vida y Accidente Vitalicio por otro con las siguientes características:

- **Póliza de Vida.**
  - Muerte por cualquier causa: Indemnización igual al capital asegurado.
  - Incapacidad permanente absoluta, causada tanto por enfermedad como por accidente: Indemnización igual al capital asegurado.
- **Póliza de Accidente.**
  - Muerte por accidente: Indemnización igual al capital asegurado (esta indemnización es adicional a la correspondiente por la Póliza de Vida)
- **Capital Asegurado**
  - TREINTA Y CINCO mensualidades del "Sueldo Base" vigente al 1º de enero de cada año.
- **Primas**
  - El trabajador pagará el 50% de su prima, con un límite máximo del 2,25% de su "Sueldo Base", quedando a cargo de la Empresa el abono del resto de la Prima hasta completar su totalidad.
- **La Edad Límite**
  - Será cuando el asegurado cause baja en la Empresa y en todo caso al cumplimiento de los 65 años.

Excepcionalmente, para aquellos trabajadores en alta en la Empresa a la fecha de la firma del convenio que tuvieran cumplidos **51 años** el día primero de enero de 2002 podrán optar entre:

- **Mantener el seguro de vida vitalicio preexistente**, con sus mismas condiciones y coberturas. La opción por el mantenimiento de este seguro supondrá la renuncia expresa al sistema de Compromisos por Pensiones que se detalla en el artículo 16.6.

ó

- **Adherirse al nuevo seguro de vida y accidentes** establecido en el presente artículo, con cobertura de 35/70 mensualidades del "Sueldo Base" más las aportaciones al nuevo sistema de Compromisos por Pensiones según se detalla en el artículo 16.6.

A los efectos del ejercicio de la opción anteriormente referida, que tendrá carácter irrevocable, se establece un plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Principado de Asturias. El trabajador que opte por mantener el seguro preexistente deberá comunicarlo por escrito y de forma fehaciente a la Dirección de la Empresa en el plazo señalado. En caso de omisión de esta comunicación, se entenderá que el trabajador opta por el nuevo Seguro de Vida y Accidente y por su adhesión al nuevo sistema de Compromisos por Pensiones.

Una vez conocida la totalidad de los trabajadores afectados por el nuevo seguro, la Empresa procederá a la contratación de la póliza correspondiente en el plazo máximo de un mes, y con efectividad a partir de su suscripción.

El nuevo Seguro de Vida y Accidentes establecido en este artículo entrará en vigor tan pronto como se contrate, con la compañía aseguradora la póliza correspondiente, permaneciendo vigentes hasta tal fecha las condiciones y coberturas del preexistente Seguro de Vida y Accidentes.

### **Artículo 16.2. Comedor de Fábrica.**

Las comidas que el personal de la Empresa realice en el Comedor de Fábrica gozarán de una subvención a cargo de la Empresa del 60% de su importe. El 40% restante será abonado por los propios usuarios de este servicio.

### **Artículo 16.3. Fondo de Atenciones Sociales.**

La Empresa dotará al fondo de atenciones sociales con una asignación de DIECIOCHO MIL SEISCIENTOS SESENTA Y TRES EUROS Y CUARENTA CENTIMOS (18.663,40 €) para el año 2001. En los años sucesivos de vigencia de este convenio, el importe de esta dotación será el que resulte de incrementar el valor correspondiente a 2001 en el mismo porcentaje de incremento pactado para los

conceptos fijos y referido en el artículo 11.2.

#### **Artículo 16.4. Fondo para Préstamos.**

La dotación de este fondo destinado a la concesión de préstamos al personal asciende a la cantidad de CIENTO DOS MIL CIENTO SETENTA Y DOS EUROS CON SEIS CENTIMOS (102.172,06 euros), correspondiendo noventa y tres mil ciento cincuenta y seis euros con ochenta y ocho céntimos a las aportaciones efectuadas por la Empresa y los nueve mil quince euros con dieciocho céntimos restantes a la aportación efectuada por el Fondo de Atenciones Sociales.

La concesión de estos préstamos se regirá por lo dispuesto en la 2ª Revisión de la Norma DI.072 de fecha 4 de febrero de 2000 (Anexo VII)

#### **Artículo 16.5. Becas de Estudios.**

Durante la vigencia de este Convenio, se establece un fondo anual de DIECIOCHO MIL TREINTA EUROS CON TREINTA Y SEIS CENTIMOS (18.030,36€) destinado a la concesión de becas a hijos de trabajadores de la Empresa que realicen estudios universitarios.

Para el mismo período, se establece un fondo anual de TRESMIL CINCO EUROS CON SEIS CENTIMOS (3.005,06€) destinado a la concesión de becas a hijos de trabajadores de la Empresa que realicen estudios de Formación Profesional en alguna modalidad de la que no exista módulo en los centros de enseñanza de la zona.

La convocatoria de estas becas para cada curso se efectuará anualmente en el mes de septiembre, una vez finalizado éste, con sujeción a la normativa elaborada conjuntamente por la Dirección y Comité de Empresa.

#### **Artículo 16.6. Compromisos por pensiones de trabajadores en activo.**

Se crea un nuevo sistema de compromisos por pensiones, que se articulará a través de la modalidad de póliza de seguro colectivo, que será de aplicación exclusivamente a los trabajadores en activo menores de 51 años a 1 de enero de 2002 y para aquellos otros que, a dicha fecha, tengan cumplida esta edad y opten por su adhesión al nuevo seguro de vida mediante la opción prevista en el artículo 16.1, siempre que cuenten con una antigüedad ininterrumpida mínima en la empresa de dos años.

La base de cálculo de las aportaciones a realizar será la cuantía correspondiente a la suma del "**Sueldo Base**" más el "**Complemento Salarial**" de cada trabajador.



Las aportaciones a realizar, de carácter obligatorio, tanto por la empresa como por el trabajador, serán el resultado de aplicar a la base de cálculo anteriormente definida los siguientes porcentajes, y se hará efectiva a partir del momento en el que surta efecto el cambio al nuevo seguro de vida y todo ello sin carácter retroactivo.

AÑO	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
2001	0,00%	0,0%	0,00%
2002	2,50%	0,5%	3,00%
2003	2,50%	0,5%	3,00%
2004	3,50%	0,5%	4,00%
2005	5,25%	1,0%	6,25%
2006	5,25%	1,0%	6,25%

La aportación mensual a cargo del trabajador será deducida por la Empresa en su nómina.

#### **Artículo 16.7.**

Como consecuencia de lo dispuesto en los artículos 16.1 y 16.6 del presente Convenio, no serán de aplicación a ningún trabajador de la Empresa los incentivos por jubilación voluntaria anticipada que se establecen en el Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón.

## **CAPITULO 17. FORMACION.**

### **Artículo 17.1.**

Ambas representaciones consideran deber primordial atender a la formación del personal en los campos profesional y humanístico, que posibiliten un nivel de cualificación adecuado y ayuden a mejorar el clima laboral.

A los fines expuestos, se constituirá la Comisión de Formación, integrada por dos miembros del Comité de Empresa y el mismo número de representantes de la Dirección, la cual celebrará reuniones ordinarias con periodicidad trimestral a fin de realizar el seguimiento del Plan de Formación y colaborar en la política de formación de la Empresa, realizando estudios, informes y propuestas. En las reuniones de esta Comisión podrán participar con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales.

La Dirección de la Empresa, con participación de la Comisión de Formación, elaborará anualmente un Plan de Formación en el que se especificarán los siguientes aspectos:

- Los objetivos y contenido de las acciones a desarrollar.
- Trabajadores afectados por cada acción formativa.
- Coste estimado de las acciones formativas.
- Lugar de impartición.
- Personas o Entidades que impartan la formación, cuando se conozca.

El contenido de las acciones formativas a desarrollar deberá estar en consonancia con el nivel de conocimientos previos de los trabajadores afectados, con objeto de conseguir el mejor aprovechamiento formativo.

Las acciones de formación podrán ser impartidas por personal de la propia Empresa o por personas ajenas a la misma.

Para el desarrollo de los planes anuales de formación la Empresa tratará de obtener la financiación a través de subvenciones y ayudas procedentes de la Administración o de otros Entes Públicos y Privados.

El Plan anual de formación abarcará las siguientes áreas de actuación:

- a) Formación para el ingreso, entendida como el proceso de adaptación de nuevos empleados a los requerimientos de los puestos de trabajo.
- b) Formación para el perfeccionamiento profesional, entendida como el proceso de aprendizaje de nuevas habilidades o conocimientos que posibilite una mejor actuación en el puesto de trabajo.

- c) Formación para el reciclaje, entendida como el proceso de adaptación de los empleados a los requerimientos de un nuevo puesto o una nueva función del puesto. Esta formación facilitará los procesos de readaptación de los recursos humanos a la nueva organización del trabajo.

Solo será exigible la asistencia de los trabajadores a cursos de formación cuando tengan lugar en horas de trabajo.

Como estímulo a la participación del personal a turnos en las actividades de formación, se acuerda establecer una contraprestación económica de 6,51 €/hora para el año 2001, a percibir por quienes, encontrándose libres de servicio, acudan a cursos de formación organizados por la Empresa. En el resto de los años de vigencia de este Convenio, el valor de este concepto se incrementará con arreglo a los incrementos pactados referidos en el artículo 11.2 de Incrementos de Conceptos Fijos. Teniendo en cuenta la incomodidad que supone la asistencia a estas actividades formativas fuera del horario de trabajo, se procurará que su duración diaria no sea inferior a las dos horas.

Además de la indicada contraprestación económica, los trabajadores que residan en lugares distantes más de cinco kilómetros del lugar donde se desarrolla la actividad formativa y utilicen vehículo propio para su desplazamiento, devengarán una cantidad adicional como compensación de los gastos de desplazamiento.

Cuando se realicen cursos en régimen de autoformación con apoyo en fábrica de un tutor para los procesos de aprendizaje y seguimiento de la formación, se procurará la presencia del tutor en la fábrica en horario que permita realizar consultas al mismo en horas de trabajo.

### **Artículo 17.2. Sustituciones.**

La dirección de la Empresa adoptará las siguientes medidas que tendrán por objeto cubrir las ausencias temporales que se producen en el personal a través de otras alternativas diferentes de la cobertura de los puestos mediante la realización de horas extraordinarias:

- 1ª) Intensificar la formación de los Ayudantes que reúnan el potencial necesario para sustituir a los conductores de proceso en caso de ausencia de los mismos.
- 2ª) Incorporar a la plantilla los trabajadores temporales necesarios para su formación en los diferentes puestos y procesos de la fábrica.

La modalidad de contratación será la del contrato de trabajo por obra o servicio determinado, devengando el personal contratado las cantidades que se relacionan a

continuación como salario bruto mensual por todo tipo de concepto salarial, incluidas partes proporcionales de pagas extras:

<b>AÑO</b>	<b>REGIMEN DE TRABAJO</b>			
	<b>NON STOP</b>	<b>2T3</b>	<b>2TD</b>	<b>RESTO</b>
2001	1126,21 €	1081,21 €	992,24 €	889,60 €

En los sucesivos años de vigencia de este Convenio, los importes de estos salarios serán los que resulten de incrementar los valores correspondientes a 2001 en el mismo porcentaje de incremento pactado para los conceptos fijos.

## **CAPITULO 18. PRENDAS DE TRABAJO**

### **Artículo 18.1.**

La Empresa facilitará 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 19. JUBILACION ESPECIAL A LOS 64 AÑOS**

### **Artículo 19.1.**

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan aplicar lo dispuesto por el Real Decreto 1194/85 de 17 de Julio o disposición legal que lo sustituya.

## **DISPOSICION ADICIONAL**

Se acuerda crear una comisión paritaria integrada por dos representantes de cada parte para, en base a lo dispuesto en este Convenio, desarrollar:

- 1) Un reglamento de régimen de ascensos.
- 2) Adaptar las licencias previstas en el artículo 10.1 b) de este convenio a las necesidades particulares de la fábrica.

## ANEXO I

### DEFINICION DE LAS CATEGORIAS Y PUESTOS DE TRABAJO PROPIOS DE CADA GRUPO PROFESIONAL

#### TABLA 1

##### 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 esta categoría 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 la categoría específica que corresponda en cada caso.

##### B. Profesionales Técnicos.

Estos profesionales se dividen en las siguientes categorías:

- 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 o Diplomado:** Es aquel que estando en posesión de un título expedido por las Escuelas Universitarias de Grado Medio ejerce dentro de la Empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión.

### **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 categorías:

- a) **Jefe de Organización:** Es quien, con iniciativa 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.

**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 las siguientes categorías:

**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) **Operador de Sistemas de Diseño Asistido por Ordenador:** Es quien, mediante la utilización de un sistema informático compuesto por un ordenador con todos sus dispositivos periféricos y dotado con un programa de diseño asistido por ordenador, copia y reproduce planos ya existentes en el archivo. También realiza y actualiza el planos en base a croquis realizados por los delineantes o personal de otros departamentos.
  - e) **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 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 las siguientes categorías:

- 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 sí 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.
- 4) **Personal de informática:** son los trabajadores dedicados al desarrollo y mantenimiento de sistemas informáticos de gestión administrativa al servicio de otros departamentos o del conjunto de la organización, así como al desarrollo y mantenimiento de sistemas de comunicaciones tanto internas como externas a la Empresa.

Este personal se divide en las siguientes categorías:

- 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) **Programador:** Es quien 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 uso.
- c) **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.

#### **D. Personal Administrativo.**

Este personal se divide en las siguientes categorías:

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

#### **E. 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 la reparación serán de primera categoría.

#### **F. Personal de Servicios.**

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- 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 le 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.

#### **G. Personal de Custodia y Control.**

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- 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.

#### **H. Personal de limpieza y cuidados externos.**

Este grupo comprende las siguientes categorías:

- 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.

## TABLA 2

### 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 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 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 móvil.**
- **Tomador de muestras:** (Definido anteriormente)

### GRUPO C:

- **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.

#### GRUPO D:

- **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.
- **Embalador:** Es el operario cuya función consiste en

confeccionar balas.

- **Auxiliar de laboratorio:** (Definido anteriormente)

#### GRUPO E:

- **Afilador cuchillas:** Es el operario cuya función consiste en afilar, recrecer y ajustar las cuchillas de las diferentes instalaciones de la Fábrica.
- **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 línea de proceso.
- **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.

#### 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 de línea y rajado:** Es el operario cuya función consiste en atender el funcionamiento de la línea de transporte de troncos o preparación así como el transporte y rajado de rollizos sobredimensionados.
- **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.
- **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.
- **Gruista-Palista-Tractorista:** Es el operario cuya función consiste en conducir, dentro del ámbito de la factoría, tractores, palas cargadoras, gruas o similares, debiendo efectuar las revisiones mecánicas oportunas y registrando las incidencias acontecidas en su turno de trabajo. Ha de estar en posesión del carnet 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.

## 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 de secadero:** Es el operario cuya función consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para conseguir un secado óptimo de la pasta.
- **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.
- **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 carnet de conducir legalmente exigido.
- **Operador de planta de aprovechamiento de subproductos forestales:** Es el operario cuya función

consiste en operar y controlar las instalaciones para la obtención de productos derivados de los residuos forestales y otras sustancias químicas necesarias para este aprovechamiento.

- **Calibrador de instrumentos de campo:** Es el operario cuya función consiste en realizar los análisis físicos y químicos necesarios para la comprobación de los instrumentos de medida instalados en planta.
- **Analista de proceso:** (definido anteriormente)

#### 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.
- **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 carnet de conducir legalmente exigido.

**GRUPO I:**

- **Conductor de blanqueo:** 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.

**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.
- **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).

## TABLA - 1

### **GRUPO 1:**

- Limpiador

### **GRUPO 2:**

- Jardinero
- Portero
- Ordenanza
- Pesador
- Guarda-Sereno

### **GRUPO 3:**

- Conserje
- Telefonista
- Despachador

### **GRUPO 4:**

- Guarda - Jurado ó Vigilante - Jurado
- Auxiliar de Oficina Técnica o Calcador
- Auxiliar Administrativo

### **GRUPO 5:**

- Almacenero
- Auxiliar de Organización

### **GRUPO 6:**

- Técnico de Organización 2ª
- Operador de AutoCAD
- Oficial Administrativo 2ª
- Contramaestre 2ª

### **GRUPO 7:**

- Contramaestre 1ª
- Oficial Administrativo 1ª

- Técnico Organización 1ª
- Delineante
- Operador

**GRUPO 8:**

- Programador
- Delineante Proyectista
- Jefe Sección o Encargado

**GRUPO 9:**

- 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 Oficina Técnica

**GRUPO 11:**

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

**GRUPO 12:**

- Técnicos Jefes

**GRUPO 13:**

- Subdirectores

**GRUPO 14:**

- Directores



## TABLA - 2

### **GRUPO A:**

- Peón

### **GRUPO B:**

- Ayudante de descarga y acopio de maderas
- Ayudante lejiadora discontinua
- Ayudante caldera de vapor
- Ayudante planta de aguas residuales
- Ayudante planta tratamiento aguas
- Tomador de muestras
- Ayudante móvil

### **GRUPO C:**

- Ayudante sección descortezado y troceado
- Ayudante blanqueo
- Ayudante de caldera de recuperación
- Ayudante caustificación
- Ayudante horno de cal

### **GRUPO D:**

- Conductor descortezadora
- Conductor torcedora
- Ayudante de reactivos de blanqueo
- Embalador
- Auxiliar de Laboratorio

### **GRUPO E:**

- Afilador cuchillas
- Conductor lavado de pastas
- Carretillero
- Operador planta de aguas residuales

#### **GRUPO F:**

- Recepcionista-medidor de madera
- Operador depuración pastas
- Conductor cortadora pasta
- Conductor de empaquetadora pastas
- Operador evaporadores
- Oficial 3ª de Oficios Auxiliares
- Gruista-Palista-Tractorista
- Operador planta tratamiento de aguas
- Operador planta aprovechamiento subproductos forestales
- Operador de línea y rajado

#### **GRUPO G:**

- Conductor sección descortezado y troceado
- Conductor máquina seca-pastas
- Conductor de secadero
- Conductor turbina de vapor
- Conductor caustificación
- Conductor horno de cal
- Conductor de turismos, camionetas y furgonetas
- Analista de proceso

#### **GRUPO H:**

- Conductor lejiadora o digestores
- Conductor reactivos blanqueo
- Oficiales 2ª de Oficios Auxiliares
- Conductor caldera de vapor o fogonero
- Conductor de camiones

#### **GRUPO I:**

- Conductor de blanqueo

#### **GRUPO J:**

- Conductor caldera de recuperación
- Oficial 1ª de Oficios Auxiliares
- Analista

## **TARIFAS DE COTIZACION 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:

<b><u>GRUPOS</u></b>	<b><u>TARIFAS</u></b>	<b><u>GRUPOS</u></b>	<b><u>TARIFAS</u></b>
1	10	A	10
2, 3, 4 y 5	6	B, C, D, E, F y G	9
6 y 7	5	H, I, J y K	8
8	4		
9	3		
10	2		
11, 12, 13 y 14	1		

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.

## ANEXO II

### FALTAS Y SANCIONES

#### **Artículo 1. Clasificación de las faltas.**

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

#### **Artículo 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 ILT.
- 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 la 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.

### **Artículo 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 anomalías 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 tabloneros 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.

#### **Artículo 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 Convenios 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 valor 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 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 10 días a partir de la comunicación del Comité de Empresa.

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 15 días, y por conducto del Comité de Empresa a la Delegación Provincial de Trabajo. Si esta 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.

#### **Artículo 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 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 7. Prescripción.**

En materia de prescripción de faltas se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

### ANEXO III

#### SUELDO BASE 2001

<u>GRUPO</u>	<u>ANUAL</u>	<u>MES O DIA</u>
	365 DIAS Ó 12 MESES	
	+ 60 DIAS Ó 2 MESES	
1	10.999,54	785,68 €/mes
2	11.753,32	839,52 €/mes
3	11.910,44	850,75 €/mes
4	12.127,09	866,22 €/mes
5	12.782,35	913,03 €/mes
6	13.577,87	969,85 €/mes
7	14.252,23	1.018,02 €/mes
8	15.621,24	1.115,80 €/mes
9	16.897,50	1.206,96 €/mes
10	18.547,41	1.324,82 €/mes
11	20.225,08	1.444,65 €/mes
12	20.471,05	1.462,22 €/mes
A	10.990,91	25,86 €/día
B	11.045,19	25,99 €/día
C	11.149,30	26,23 €/día
D	11.260,31	26,49 €/día
E	11.420,28	26,87 €/día
F	11.475,03	27,00 €/día
G	11.529,43	27,13 €/día
H	11.801,46	27,77 €/día
I	12.018,59	28,28 €/día
J	12.128,16	28,54 €/día
K	12.235,14	28,79 €/día

#### COMPLEMENTO SALARIAL 2001

<u>GRUPO</u>	<u>ANUAL</u>	<u>MES O DIA</u>
	365 DIAS Ó 12 MESES	
1	1.209,95	100,83 €/mes
2	1.292,87	107,74 €/mes
3	1.310,15	109,18 €/mes
4	1.333,98	111,16 €/mes
5	1.406,06	117,17 €/mes
6	1.493,57	124,46 €/mes
7	1.567,75	130,65 €/mes
8	1.718,34	143,19 €/mes
9	1.858,73	154,89 €/mes
10	2.040,22	170,02 €/mes
11	2.224,76	185,40 €/mes
12	2.251,82	187,65 €/mes
A	1.209,00	3,31 €/día
B	1.214,97	3,33 €/día
C	1.226,42	3,36 €/día
D	1.238,63	3,39 €/día
E	1.256,23	3,44 €/día
F	1.262,25	3,46 €/día
G	1.268,24	3,47 €/día
H	1.298,16	3,56 €/día
I	1.322,04	3,62 €/día
J	1.334,10	3,66 €/día
K	1.345,87	3,69 €/día

## ANEXO III

<u>GRUPO</u>	<u>PLUS NOCTURNIDAD 2001</u>	<u>PLUS TOXICIDAD 2001</u>
1	6,86 €/noche	2,99 €/día
2	7,27 €/noche	3,19 €/día
3	7,38 €/noche	3,23 €/día
4	7,59 €/noche	3,36 €/día
5	8,05 €/noche	3,60 €/día
6	8,66 €/noche	3,94 €/día
7	9,19 €/noche	4,22 €/día
8	10,18 €/noche	4,75 €/día
9	11,19 €/noche	5,26 €/día
10	12,44 €/noche	5,92 €/día
11	13,73 €/noche	6,60 €/día
12	13,85 €/noche	6,69 €/día
A	6,86 €/noche	2,99 €/día
B	6,89 €/noche	2,99 €/día
C	6,95 €/noche	3,02 €/día
D	6,98 €/noche	3,04 €/día
E	7,10 €/noche	3,12 €/día
F	7,18 €/noche	3,18 €/día
G	7,21 €/noche	3,18 €/día
H	7,42 €/noche	3,26 €/día
I	7,60 €/noche	3,38 €/día
J	7,69 €/noche	3,41 €/día
K	7,73 €/noche	3,42 €/día

### HORAS EXTRAORDINARIAS 2001

<u>GRUPO</u>	<u>H.E. FUERZA MAYOR</u>			<u>H.E. NECESARIAS</u>		
	<u>NORMALES</u>	<u>22 A 6 H.</u>	<u>FESTIVAS</u>	<u>NORMALES</u>	<u>22 A 6 H.</u>	<u>FESTIVAS</u>
1	7,62	9,89	11,39	8,90	11,60	13,35
2	8,13	10,58	12,21	9,50	12,37	14,21
3	8,24	10,72	12,37	9,66	12,56	14,44
4	8,39	10,90	12,60	9,79	12,71	14,73
5	8,78	11,48	13,23	10,35	13,42	15,52
6	9,41	12,21	14,10	10,94	14,26	16,47
7	9,87	12,79	14,77	11,52	15,02	17,29
8	10,80	14,04	16,19	12,60	16,38	18,93
9	11,67	15,20	17,50	13,63	17,72	20,45
10	12,81	16,63	19,23	15,02	19,46	22,51
11	14,01	18,17	21,00	16,35	21,22	24,49
12	14,19	18,39	21,25	16,54	21,48	24,79
A	7,62	9,89	11,39	8,90	11,60	13,35
B	7,63	9,90	11,48	8,92	11,62	13,41
C	7,72	10,07	11,60	9,00	11,71	13,51
D	7,84	10,12	11,70	9,07	11,84	13,63
E	7,89	10,30	11,87	9,22	11,96	13,84
F	7,93	10,33	11,92	9,26	11,98	13,86
G	7,98	10,37	11,96	9,33	12,16	14,01
H	8,16	10,64	12,31	9,52	12,39	14,33
I	8,31	10,81	12,52	9,72	12,62	14,56
J	8,39	10,90	12,60	9,79	12,71	14,73
K	8,49	11,00	12,75	9,90	12,83	14,86

## ANEXO IV

TRAMO 1		TRAMO2		TRAMO 3	
Base	Porcentaje	Base	Porcentaje	Base	Porcentaje
0,000	0,00000	8,213	0,32500	20,062	5,36300
0,200	0,00791	8,400	0,40451	20,200	5,36846
0,400	0,01583	8,600	0,48955	20,400	5,37638
0,600	0,02374	8,800	0,57458	20,600	5,38429
0,800	0,03166	9,000	0,65962	20,800	5,39220
1,000	0,03957	9,200	0,74466	21,000	5,40012
1,200	0,04749	9,400	0,82969	21,200	5,40803
1,400	0,05540	9,600	0,91473	21,400	5,41595
1,600	0,06331	9,800	0,99977	21,600	5,42386
1,800	0,07123	10,000	1,08480	21,800	5,43178
2,000	0,07914	10,200	1,16984	22,000	5,43969
2,200	0,08706	10,400	1,25488	22,200	5,44760
2,400	0,09497	10,600	1,33991	22,400	5,45552
2,600	0,10289	10,800	1,42495	22,600	5,46343
2,800	0,11080	11,000	1,50999	22,800	5,47135
3,000	0,11871	11,200	1,59502	23,000	5,47926
3,200	0,12663	11,400	1,68006	23,200	5,48718
3,400	0,13454	11,600	1,76510	23,400	5,49509
3,600	0,14246	11,800	1,85013	23,600	5,50300
3,800	0,15037	12,000	1,93517	23,800	5,51092
4,000	0,15829	12,200	2,02021	24,000	5,51883
4,200	0,16620	12,400	2,10524	24,200	5,52675
4,400	0,17411	12,600	2,19028	24,400	5,53466
4,600	0,18203	12,800	2,27532	24,600	5,54258
4,800	0,18994	13,000	2,36035	24,800	5,55049
5,000	0,19786	13,200	2,44539	25,000	5,55840
5,200	0,20577	13,400	2,53043	25,200	5,56632
5,400	0,21369	13,600	2,61546	25,400	5,57423
5,600	0,22160	13,800	2,70050	25,600	5,58215
5,800	0,22951	14,000	2,78554	25,800	5,59006
6,000	0,23743	14,200	2,87057	26,000	5,59798
6,200	0,24534	14,400	2,95561	26,200	5,60589
6,400	0,25326	14,600	3,04065	26,400	5,61380
6,600	0,26117	14,800	3,12568	26,600	5,62172
6,800	0,26909	15,000	3,21072	26,800	5,62963
7,000	0,27700	15,200	3,29576	27,000	5,63755
7,200	0,28491	15,400	3,38079	27,200	5,64546
7,400	0,29283	15,600	3,46583	27,400	5,65338
7,600	0,30074	15,800	3,55087	27,600	5,66129
7,800	0,30866	16,000	3,63590	27,800	5,66920
8,000	0,31657	16,200	3,72094	28,000	5,67712
8,200	0,32449	16,400	3,80598	28,200	5,68503
8,213	0,32500	16,600	3,89101	28,400	5,69295
8,213	0,32500	16,800	3,97605	28,600	5,70086
8,213	0,32500	17,000	4,06109	28,800	5,70877
8,213	0,32500	17,200	4,14612	29,000	5,71669
8,213	0,32500	17,400	4,23116	29,200	5,72460
8,213	0,32500	17,600	4,31620	29,400	5,73252
8,213	0,32500	17,800	4,40123	29,600	5,74043
8,213	0,32500	18,000	4,48627	29,800	5,74835
8,213	0,32500	18,200	4,57131	30,000	5,75626
8,213	0,32500	18,400	4,65634	30,000	5,75626
8,213	0,32500	18,600	4,74138	30,000	5,75626
8,213	0,32500	18,800	4,82642	30,000	5,75626
8,213	0,32500	19,000	4,91146	30,000	5,75626
8,213	0,32500	19,200	4,99649	30,000	5,75626
8,213	0,32500	19,400	5,08153	30,000	5,75626
8,213	0,32500	19,600	5,16657	30,000	5,75626
8,213	0,32500	19,800	5,25160	30,000	5,75626
8,213	0,32500	20,000	5,33664	30,000	5,75626
8,213	0,32500	20,062	5,36300	30,000	5,75626

## ANEXO IV

