

1.5. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

RESOLUCIÓN 65C/2024, de 22 de marzo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Torraspapel, S.A. de Leitza.

Visto el texto del Convenio Colectivo presentado por la empresa Torraspapel, S.A. de Leitza (Código número: 31101581012019), con entrada en este registro con fecha 8 de marzo de 2024, suscrito con fecha 6 de marzo de 2024, entre la representación empresarial y sindical (LAB) de la empresa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo.

RESUELVO:

Primero.–Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo presentado por la empresa Torraspapel, S.A. (Código número: 31101581012019).

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Tercero.–Notificar esta resolución a la solicitante, advirtiéndole de que no agota la vía administrativa, y que contra la misma cabe interponer recurso de alzada la consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

Pamplona, 22 de marzo de 2024.–El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA TORRASPAPEL, S.A. FÁBRICA DE LEITZA

Años 2024-2026

PREVIO

Partes Signatarias

El presente convenio es firmado de una parte por la Empresa Torraspapel, S.A. y de otra por las sección sindical Langile Abertzaleen Batzordeak (LAB), con representación en la empresa, y el Comité de Empresa. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para concertar el presente convenio, de conformidad con lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I.-DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo de Empresa es de obligado cumplimiento en el Centro de Trabajo de Torraspapel, S.A en Leitza (Nafarroa) perteneciente al sector de Fabricación de Pasta, Papel y Cartón.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo de Empresa regula las condiciones socio-económicas de las Personas Trabajadoras pertenecientes a la plantilla del Centro de Trabajo señalado en el artículo 1.º

Quedan excluidos de la aplicación de los artículos denominados Participación en Beneficios, Gratificaciones Extraordinarias y Retribuciones el Grupo Tecnicos, Nivel 3 y el Grupo Directores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo de Empresa tendrá una vigencia de 3 años. Entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2024, finalizando el 31 de diciembre de 2026.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de noviembre del año 2026, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya.

Se entenderá prorrogado el Convenio a todos los efectos durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo Convenio que lo sustituya, salvo aquellos acuerdos que expresamente fijen otro efecto o fecha de comienzo de la vigencia.

CAPÍTULO II.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 4. *Organización del trabajo.*

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

CAPÍTULO III.-RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 5. *Jornada laboral.*

1. La Jornada productiva de la Empresa es independiente de la jornada laboral de las personas trabajadoras.

2. La jornada máxima anual de cada Persona Trabajadora durante la vigencia del presente Convenio, tanto en la jornada partida como en la continuada será:

–Año 2024: 1.688 horas.

–Año 2025: 1.688 horas.

–Año 2026: 1.688 horas.

3. La Dirección de la empresa organizará el trabajo de forma que se de cumplimiento a la jornada fijada en este artículo, respetando la normativa vigente en cada momento.

4. Por acuerdo entre Empresa y Persona Trabajadora se podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previsto en la Ley y la Persona Trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

En caso de no alcanzarse acuerdo entre Empresa y Persona Trabajadora, se negociará entre Empresa y Comité la necesidad de realizar esa distribución irregular con el objetivo de alcanzar un acuerdo.

Artículo 6. Régimen de trabajo a “Non Stop” (5 turnos).

a) Retribuciones económicas.

Las Personas Trabajadoras que desarrollen su actividad en este régimen percibirán las cuantías e incrementos que se reflejan en las tablas salariales del presente Convenio. Anexo 2.

En caso de ausencia del trabajo en sábado, domingo o festivo motivada por licencia retribuida, no se deducirá el importe del festivo, aunque tampoco se abonará al sustituto.

Las Personas Trabajadoras que por su calendario acudan a trabajar el Domingo de Pascua de Resurrección, podrán disfrutar un exceso en sábado, domingo o festivo sin que se les deduzca el importe del festivo. Igualmente, las Personas Trabajadoras que cubran este exceso de sábado, domingo o festivo percibirán el importe del festivo correspondiente. El descanso generado por trabajar el Domingo de Pascua se podrá disfrutar hasta el día previo al Domingo de Pascua del año siguiente en que se generó el descanso.

Las Personas Trabajadoras que no estando adscritas al régimen de trabajo de 5 turnos (Non Stop) cubran la ausencia de un puesto de 5 turnos (Non Stop) en sábado, domingo o festivo, además del abono de las horas y la generación de descanso conforme a lo regulado en este convenio, percibirán el importe de la Prima de Non Stop.

A los efectos de la deducción y abono de un domingo o festivo trabajado, se tomará como referencia el importe que para cada año de vigencia se recoja en las tablas salariales del anexo 2.

A los efectos de la “ayuda escolar” no se tendrá en cuenta para la determinación del baremo lo percibido por el trabajador por “Non Stop”.

Con relación a lo pactado en el artículo 59, en caso de I.T. debida a enfermedad se devengará el importe mensual de Non Stop a partir del día 1 de baja, sin que perciba importe alguno por este concepto las Personas Trabajadoras que efectúen la sustitución del enfermo.

b) Días de Parada.

En aquellos puestos en que esté implantado el sistema de Non Stop serán días de parada: 1 de enero; 1 de mayo; 11 de agosto; 24, 25 y 31 de diciembre.

En estos días de parada, la Empresa mantendrá un equipo de “servicios mínimos” compuestos por el personal mínimo necesario con el fin de que la maquinaria indispensable para reanudar la producción se mantenga en condiciones óptimas de funcionamiento. Las Personas Trabajadoras de “servicios mínimos” para estos días de parada, percibirán el Plus diario de Non Stop, más el importe de 8 horas extras festivas.

Los relevos de noche del 24 y 31 de diciembre así como el relevo de mañana de los días 25 de diciembre y 1 de enero, percibirán el plus diario de Non Stop, más el importe de 12 horas extras festivas.

Los descansos que se pudieran generar por la realización de horas extras en estos días de parada, se podrán disfrutar en festivo sin descontar la prima de non stop y hasta el día previo al 24, 25 y 31 de diciembre respectivamente del año siguiente en que se generó el descanso.

En los días de parada de fábrica distintos de los enumerados en los párrafos anteriores, cuyo origen se deba a causas ajenas a la Empresa, por acuerdo entre empresa y comité, se definirá un segundo equipo de “servicios mínimos” constituido por el personal necesario para que la producción de las máquinas se mantenga hasta la hora de inicio del paro (cuando se inicia el mismo); y desde la hora de fin del paro (cuando se termina el mismo).

Las horas de adelanto o prolongación de la jornada que las Personas Trabajadoras de “servicios mínimos” del segundo equipo realicen por motivos de estas funciones se abonarán por los importes de Hora Extra día, nocturna o festiva según corresponda.

c) Implantación y eliminación.

En las secciones o máquinas donde no se esté trabajando a Non Stop y exista interés por parte de la Empresa en aplicar dicho sistema, se notificará a las Personas Trabajadoras afectadas y a sus representantes legales con una antelación mínima de 7 días a la fecha de su efectividad.

Dicha notificación deberá coincidir con el inicio de un período de consultas con los representantes legales de las Personas Trabajadoras de duración máxima de 7 días. Dicho período de consultas deberá versar sobre las vacaciones y programación de los ciclos garantizándose un mínimo de 3 ciclos, equivalente a 105 días naturales, salvo acuerdo distinto entre Empresa y Comité.

Tras la finalización del período de consultas la Empresa notificará a las Personas Trabajadoras su decisión sobre la modificación.

Con el fin de mantener un punto de equilibrio entre los intereses de las Personas Trabajadoras (acceder al sistema) y el de la Empresa (garantizar la actividad productiva), se establecen los criterios de acceso siguientes:

- Operarios de la máquina en cuestión.
- Antigüedad en la empresa.
- Personal Propio.
- Personal externo.

La fecha de antigüedad en la empresa a tener en cuenta para los criterios establecidos en los procedimientos de implantación y eliminación del régimen de Non Stop será la que a cada Persona Trabajadora le aparece reflejada en el Recibo de Salarios.

Para asegurar la continuidad de la actividad productiva, se garantizará el puesto a quien le corresponda según los criterios anteriores; pero por razones de formación se podrá retrasar la incorporación al puesto de 5 turnos por un plazo no superior a 1 mes.

Para accesos individuales de puestos vacantes a Non Stop se aplicarán los mismos criterios.

La Dirección suspenderá o eliminará este sistema de trabajo, una vez cumplidos los requisitos legales que se exigen para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, en las máquinas e instalaciones que determine. Los operarios con más antigüedad en la empresa de cada máquina, tendrán preferencia para continuar en las mismas.

Se dará posibilidad de abandonar este sistema de trabajo a quien lo desee y siempre que su sustitución quede garantizada, tanto por la existencia de personal disponible, como por la cualificación necesaria.

Los días de descanso o de trabajo que se originen como consecuencia de la implantación o eliminación del régimen de Non Stop deberán ser disfrutados o trabajados dentro del año natural de forma que, al finalizar el año, ningún trabajador puede estar como deudor de días de trabajo o acreedor de días de descanso.

d) Vacaciones.

El régimen de vacaciones del personal adscrito al sistema de trabajo a Non Stop se programará en un calendario elaborado al efecto.

La Dirección permitirá que el personal, siempre dentro del equipo de cinco Personas Trabajadoras de un mismo puesto de trabajo, disfrute de su período anual de vacaciones a su comodidad siempre que, en ese caso, el personal se comprometa a atender permanentemente las instalaciones y el disfrute de

aquéllas no suponga la realización y pago de horas extras o signifique costo alguno para la Empresa, previa comunicación a su Contraмаestре con suficiente antelación.

e) Sistema de Cobertura de ausencias.

Para hacer operativo el sistema, el personal se compromete a comunicar con la suficiente antelación las ausencias, tanto las previstas como las imprevistas, notificándolas por el procedimiento más rápido al Contraмаestре de turno.

Con carácter general, se establece el siguiente orden de llamada para la cobertura de las ausencias que puedan producirse en los puestos de trabajo correspondientes al régimen de 5 turnos o Non Stop:

En primer lugar, se llamará a la persona titular del puesto a cubrir en los dos primeros días de descanso.

En segundo lugar, se llamará a la persona titular del puesto a cubrir en los siguientes días de descanso.

En tercer lugar, se llamará a la persona ayudante o a la persona trabajadora de la máquina a cubrir en los dos primeros días de descanso y que tuviera formación del puesto.

En cuarto lugar, se llamará a la persona ayudante o a la persona trabajadora de la máquina a cubrir en los siguientes días de descanso y que tuviera formación del puesto a cubrir.

En quinto lugar, se llamará a una persona trabajadora de máquina similar con la formación del puesto a cubrir.

En sexto lugar, se llamará a cualquier persona trabajadora con la formación del puesto a cubrir.

Los Contraмаestres serán los responsables de llamar a las personas trabajadoras que corresponda siguiendo este orden.

Artículo 7. Vacaciones.

Las vacaciones retribuidas para todo el personal que se rija por este Convenio Colectivo, serán de 30 días naturales, de los cuales al menos 26 serán laborables, que se disfrutarán preferentemente en verano y de forma rotativa entre el personal, en el supuesto de que la Empresa no cese sus actividades productivas.

Son días laborables los que así constan en el calendario oficial del año para la Comunidad Foral de Navarra.

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.

En los casos en que el disfrute del periodo de vacaciones de la Persona Trabajadora coincida con periodos en los que se encuentre en situación de I.T., dicho periodo de vacaciones quedará interrumpido por el tiempo en que se mantenga la situación de IT. Si los días correspondientes a la interrupción no pueden ser disfrutados total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, la Persona Trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su I.T. y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado. Las vacaciones que no se hayan podido disfrutar por estar en situación de IT, se disfrutarán a continuación de la finalización del periodo de IT.

Artículo 8. Calendario laboral.

La Dirección de la Empresa, con conocimiento previo de los representantes de las Personas Trabajadoras, establecerá el cuadro horario y el calendario laboral anual.

La Dirección de la Empresa a partir de la publicación del Calendario Oficial para Navarra, y en todo caso antes del 30 de noviembre de cada año anterior, señalará el calendario de trabajo para todo el personal, que deberá incluir, al menos, el cuadro horario de la jornada de trabajo.

Si la jornada anual sufriese modificaciones una vez fijados por la Dirección de la Empresa los calendarios y horarios de trabajo, ésta, en el plazo de 15 días, establecerá los ajustes necesarios en los mismos.

La determinación del día y hora de inicio de la semana laboral del régimen de 3 relevos se fijará por acuerdo entre Empresa y Comité. Si a 31 de diciembre no se ha alcanzado acuerdo, se mantendrá

como condiciones, día y hora de inicio de la semana laboral del régimen de 3 relevos las que se vinieran considerando durante el año anterior.

Artículo 9. Licencias retribuidas.

Las Personas Trabajadoras, 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 detallado y con los criterios siguientes:

		DURACION	OBSERVACIONES
1	Matrimonio o registro de pareja de hecho de la Persona Trabajadora.	16 días naturales	No acumulables. No corresponde este permiso a quien hubiera disfrutado este permiso por hacerse Pareja de Hecho y contrajera matrimonio con la misma persona.
2	Matrimonio de Padre, Madre, Hermano/a o Hijo/a.	1 día	
3	Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.	T. Indisp.	En los casos de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto solo para la mujer embarazada, salvo que por prescripción médica se requiera acompañante del cónyuge o pareja de hecho.
4	Accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.	5 días	Este permiso incluye la Hospitalización por parto.
5	Ingreso domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad.	2 días	
6	Asistir a consulta del médico de cabecera de la Seguridad Social o médico especialista, sea este o no de la Seguridad Social, de la Persona Trabajadora.	T. Indisp.	
7	Asistir a consulta de médico especialista de la Seguridad Social del hijo/a menor de 18 años, no emancipado y que convivan con la Persona Trabajadora.	T. Indisp.	
8	Acompañar a la consulta de médico especialista de la Seguridad Social al padre o madre cuando sean dependientes y convivan con la Persona trabajadora, o que sin convivir, la Persona Trabajadora tenga la tutela o guarda legal no compartida.	T. Indisp.	
9	Acompañar al cónyuge a la consulta de médico especialista de la Seguridad Social cuando sea dependiente y conviva con la persona trabajadora o cuando, conviviendo con la persona trabajadora y no siendo dependiente, dicho acompañamiento sea requerido por el médico.	T. Indisp.	
10	Acudir a consulta del pediatra de la Seguridad Social por hijos/hijas menores de 15 años o Consulta de pediatra privado si no existe de la Seguridad Social en la población de residencia.	T. Indisp.	
11	Fallecimiento de cónyuge e hijos/hijas.	5 días	
12	Fallecimiento de padre o madre, nietos/as, abuelos/as, hijos/as políticos, hermanos de uno u otro cónyuge y hermanos políticos del trabajador.	2 días	Cuando con tal motivo la Persona Trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en 2 días. Se entiende que hay desplazamiento cuando la distancia recorrida por tal motivo sea igual o superior a 50 Km desde el centro de trabajo al lugar donde se encuentre el familiar que da origen al permiso e inferior a 250 Km. Si la distancia es superior a 250 Km el plazo se ampliará en 3 días.

		DURACION	OBSERVACIONES
13	Fallecimiento de tíos (hermanos/as de los padres de la Persona Trabajadora o su cónyuge) y sobrinos/as (hijos/as de hermanos/as de la Persona Trabajadora o su cónyuge)	1 día	
14	Traslado de domicilio habitual.	1 día	
15	Asistir a consulta del Dentista, Odontólogo o Estomatólogo privados de las Personas Trabajadoras en régimen de jornada partida.	T. Indisp.	
16	Ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Aportando la Persona Trabajadora acreditación del motivo de ausencia.	4 días al año	Computado por horas a razón de 4 jornadas de forma que: Jornada de 8 horas = 32 horas/año. Jornada de 7 horas = 28 horas/año. Jornada de 6 horas = 24 horas/año. Etc.
17	Ausentarse del trabajo para el cuidado del Lactante hasta que este cumpla nueve meses conforme a lo establecido en el artículo 37.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	-----	
18	Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que se disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.	T. Indisp.	Se incluyen dentro de este permiso: * Asistencia a juicio como Demandante, Jurado, Testigo o Perito. -Derecho de sufragio como Electores y Presidentes, vocales e interventores de mesas electorales conforme al decreto regulador de las elecciones. -Apoderados solo por el día de las elecciones.
19	Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.	-----	
20	Ausentarse o reducir la jornada por nacimiento prematuro de hijo o hija o que deban permanecer hospitalizados a continuación del parto en los términos regulados en el artículo 37.5 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	-----	1 hora de ausencia o reducción de hasta 2 horas de la jornada.
21	Las Personas Trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o víctimas del terrorismo podrán reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en los términos establecidos en el artículo 37.8 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.	-----	
22	Derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados por la legislación vigente.	-----	

A)	4,5, 20	En el supuesto de que dos o más Personas Trabajadoras tengan derecho a dichos días de permiso por la misma persona, estos podrán acumularse en una misma Persona Trabajadora, o bien disfrutarlos una a continuación de la otra siempre que ellas lo deseen, previo acuerdo con la Dirección.
B)	4	Se entenderá por accidente o enfermedad graves aquella que precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario o venga calificada como tal por el facultativo de la Seguridad Social. Del mismo modo se entenderá por Hospitalización el Ingreso de la persona enferma en un centro sanitario (clínica u hospital) un determinado tiempo (pernoctación-24 horas) con sometimiento al régimen de vida de dicha institución lo que implica quedar sometido a las normas de régimen interno de la institución en la que ingresa. No se incluyen dentro de hospitalización las urgencias hospitalarias, las consultas externas ni las intervenciones programadas que no requieren ingreso.
C)	4, 12	Si alguno de los parientes reseñados en los apartados está conviviendo con la Persona Trabajadora y no tuviera otra persona para cuidarle, esta licencia con sueldo podrá extenderse hasta 3 días más.
D)	4, 20	En los casos previstos en los apartados, cuando éstas causas persistieran, tendrá derecho a sucesivas licencias retribuidas por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde el inicio de la anterior licencia.

E)	4, 5, 11, 12	Con relación a las familias monoparentales, se duplican los días de licencia retribuida solo respecto de los Padres de la Persona Trabajadora y de sus hijos/hijas menores de edad sin custodia compartida. A estos efectos se entiende como familia monoparental la familia compuesta por un solo progenitor (la persona trabajadora), con uno o varios hijos/hijas menores de edad a su cargo sin custodia compartida.
F)	13	La Persona Trabajadora podrá optar entre disfrutar el permiso el día del hecho causante o el día del funeral.
G)	1 a 22	La fecha de iniciación del disfrute de las licencias establecidas será la del hecho causante, salvo que las partes acuerden la fecha de disfrute del permiso en otro momento mientras dure el hecho causante.
H)	2, 4, 5, 11, 12, 13, 14, 16	Las licencias recogidas en estos apartados se disfrutarán en días hábiles.
I)	1	Serán válidos los registros/certificados de Ayuntamientos en los que conste la solicitud del traslado de dicha constitución al Registro Único de Parejas Estables de la Comunidad Foral de Navarra.
J)	6, 7, 8, 9, 10, 15	Obligación de la Persona Trabajadora, salvo casos excepcionales, de señalar con anterioridad a la visita el horario de la consulta y justificar con posterioridad dicha visita ante la Empresa.
K)	4, 11, 12	Si la jornada laboral trabajada es igual o superior al 100%, la licencia dará comienzo al siguiente día del hecho causante.

Artículo 10. Nacimiento, adopción, guarda y acogimiento.

Durante la suspensión del Contrato de Trabajo por causas de parto y/o adopción, la Empresa abonará a la Persona Trabajadora el complemento salarial necesario para garantizarle, junto con la prestación que perciba de la Seguridad Social, el 100% de su salario real.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en cada momento.

Artículo 11. Excedencias.

A) *Voluntarias.*

Durante el período de vigencia del presente Convenio, la Empresa concederá a su personal de plantilla que como mínimo cuente con una antigüedad de un año de servicios en la Empresa, el paso a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

El paso a la expresada situación podrá pedirse sin especificación de motivos por la Persona Trabajadora solicitante con un mes de antelación y será obligatoria su concesión por parte de la Empresa. Será potestativa su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute por la Personas Trabajadoras de la excedencia anterior.

Como regla de carácter general durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a cuatro meses, al cabo de cuatro meses podrá la Persona Trabajadora renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de comunicar con un mes de antelación su deseo de reincorporarse al trabajo activo.

En cualquier caso, cumplidos los requisitos por la Persona Trabajadora, la Empresa le reincorporará de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Si la reincorporación es durante el primer año de la excedencia, volverá al puesto que desempeñaba al pedir la excedencia.

2. Si la reincorporación es posterior al primer año, la empresa lo reincorporará bien al puesto que desempeñaba antes de la excedencia si está vacante u ocupado por una contratación temporal, o bien a un puesto acorde con el grupo profesional y nivel salarial que ostenta.

La petición del reingreso deberá hacerse un mes antes de la finalización del período de excedencia. En caso de que alguna Persona Trabajadora en situación de excedencia, no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria.

Son excepciones de la regla general el personal perteneciente a los Grupos Técnicos Auxiliares, Técnicos y Directores en todos sus niveles.

Estos Grupos Profesionales conservan sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar Nivel a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

De no haber vacante en su puesto de trabajo, la Persona Trabajadora podrá optar por otra vacante de inferior o superior Nivel y, en este último caso, siempre que no colisione el derecho de ascenso de otras Personas Trabajadoras y se adecue al perfil requerido para el puesto al que opta.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto.

Transcurrido el tiempo de excedencia, será potestativo de la Empresa ampliarla a solicitud de la Persona Trabajadora.

B) Excedencia por cuidado de hijo o familiar hasta 2.º grado.

Las Personas Trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las Personas Trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más Personas Trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas Personas Trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la Persona Trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la Persona Trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la Persona Trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 11.bis. Suspensión del contrato por acuerdo de las partes.

La Empresa, con carácter excepcional y a petición de la Persona Trabajadora, formalizará acuerdo de suspensión de contrato conforme a lo establecido en el artículo 45 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, basado en la causa de Mutuo acuerdo de las partes cuando se den los siguientes requisitos:

–No podrá haber más de una Persona Trabajadora con esta modalidad de suspensión del contrato simultáneamente por área, siendo las áreas a considerar las siguientes:

- Metalizados.
- Kote.
- Pintadoras EC-TERM.

- APA.
 - Acabados EC.
 - Mantenimiento.
 - Cocina, Control de Calidad e I+D.
 - Resto (Sos. Grales. Portería, Oficinas y todos los no incluidos en las áreas anteriores).
- La Persona Trabajadora solo podrá solicitarlo una vez al año con independencia de la duración.
- Deberá de transcurrir al menos 12 meses entre el final de un permiso y el inicio del siguiente.
- La Persona Trabajadora deberá tener disfrutados los excesos y las vacaciones. Si lo solicitará sin cumplir este requisito, se le concederá con cargo a los excesos y vacaciones y le computará como solicitada la suspensión del contrato aquí regulada.
- La persona trabajadora deberá solicitarlo con al menos un mes de antelación.
- El disfrute deberá ser continuado.
- La Persona Trabajadora que lo solicite y disfrute, mantendrá el derecho de reserva de puesto durante el tiempo que dure la suspensión del contrato.
- A los efectos de liquidación de las gratificaciones extraordinarias esta suspensión no se considerará cese ni ingreso en la empresa.
- La duración del presente acuerdo de suspensión del contrato no podrá ser superior a 30 días naturales.
- La Empresa queda excluida de esta obligación de formalizar acuerdo cuando la solicitud la realice una Persona Trabajadora con contrato de relevo mientras el jubilado parcial por el que tiene suscrito el contrato de relevo no pase a situación de jubilación total.

CAPÍTULO IV.–RÉGIMEN ECONOMICO

Artículo 12. Garantías personales.

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

Artículo 13. Compensación y absorción.

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

Artículo 14. Compensación por jornada continua.

Sin perjuicio de lo establecido en el art 34.4 del E.T., las Personas Trabajadoras que realicen su actividad en régimen de 1, 2, 3 ó 5 turnos por un periodo superior a 5 horas continuadas, percibirán por este concepto el importe que se indica en las tablas salariales del anexo 2. Esta compensación se efectuará por día trabajado.

La compensación económica a que se refiere el párrafo anterior se incluirá en el recibo en casilla aparte bajo el concepto “Compensación por Jornada Continuada” (“C.J.C”) y no se computará a ningún efecto como Hora Extraordinaria.

A efectos de jornada este tiempo de descanso se computará como tiempo de trabajo efectivo.

También se incluirá esta compensación económica en el mes de vacaciones bajo el concepto de “Compensación por Jornada Continua-Vacaciones” (C.J.C.V.) a razón de 22 unidades, las cuales, se abonarán 11 unidades en el mes de julio y 11 unidades en el mes de agosto.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Dada la situación actual de desempleo, y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causa de fuerza mayor, o por su carácter estructural, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

–Horas de fuerza mayor: Son las que se efectúan para reparar o evitar siniestros, incendios, inundaciones u otras calamidades extraordinarias.

–Horas necesarias o estructurales: Son aquellas que se realizan por riesgo de pérdidas de materias primas o productos acabados, cambios de turno, enfermedad repentina de la Persona Trabajadora y por licencias retribuidas en los supuestos de alumbramiento de cónyuge o pareja de hecho, enfermedad grave del cónyuge o pareja de hecho, hijos/as, padre, madre, hermanos/as, nietos/as y abuelos/as, así como por muerte de los parientes señalados anteriormente.

La calificación de Horas Extraordinarias necesarias o estructurales se extiende, también, a aquéllas cuya realización se derive de las restantes Licencias Retribuidas no recogidas en el párrafo anterior y, cuya concesión sea obligada para la Empresa.

Las horas extras se retribuirán de la siguiente forma:

–De la hora 1 a la 40, se abonará el 33% de hora extra festiva más hora por hora de descanso.

–Las horas de descansos generadas por las 40 primeras horas se disfrutarán en el periodo jun-oct. Las que no se hayan disfrutado en ese periodo se abonarán en nov-dic al 67% de hora extra festiva (diferencial hasta el 100% de la hora extra festiva).

–Las horas de descanso generadas por la realización de horas extras en sábados, domingos o festivos, podrán descansarse en sábado domingo y festivos sin que por ello se descuente la prima de non stop.

–Las horas extras realizadas a partir del 1 de noviembre que estén dentro de las primeras 40 horas extras del año se abonarán como horas extras festivas y no generan descanso.

Las horas extraordinarias que excedan de 40 se compensarán con horas de descanso equivalente y abonándose además un 75% del valor de la hora extraordinaria correspondiente según tablas salariales del anexo 2.

Las horas extraordinarias que se trabajen se deberán descansar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización y dentro del año natural de que se trate. Quedan fuera del límite del año natural las horas de descanso generadas por la realización de horas extras en los meses de noviembre y diciembre, que deberán ser descansadas dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las fechas de su disfrute se establecerán de mutuo acuerdo entre la Empresa y la Persona Trabajadora.

Artículo 16. Prendas de trabajo.

La Empresa facilitará a las Personas Trabajadoras buzos, monos, petos, batas o prendas análogas, siempre en número de dos, adecuadas a las funciones que realicen y calzado de seguridad. Al personal que trate ácidos y otras materias corrosivas, se les proveerá de equipos adecuados a su cometido, y a quien trabaje a la intemperie o en sitios húmedos, de ropa impermeable y de calzado antihumedad lo más cómodo posible.

Se facilitará uniforme a las Personas Trabajadoras a quien la Empresa obligue a utilizarlos.

El plazo de uso de los mismos, será de un año, y para su cómputo, se entenderá siempre el tiempo de trabajo efectivo y nunca periodos naturales.

Al personal de Mantenimiento y al que maneje ácidos y otras materias corrosivas se le repondrán las prendas de trabajo deterioradas hasta un máximo de dos por año. Por tanto, el número de prendas entregadas a este personal más las de reposición no excederán de cuatro al año.

Respecto a las prendas de seguridad la obligatoriedad de su uso y entrega será determinada tras sus correspondientes estudios, efectuados por expertos en la materia ya sean de la empresa, mutua patronal u organismos oficiales competentes.

La empresa, con entrada en vigor en el momento de la firma de este Convenio, abonará la reparación de gafas, de los aparatos ortopédicos y auditivos que se rompan en el desarrollo del trabajo efectivo, una vez efectuadas las comprobaciones oportunas que se indicarán en el expediente que se abrirá a tal efecto, similar al que se lleva a cabo en los casos de accidentes de trabajo.

Para la realización de determinados trabajos se dotará de material especial a la Persona Trabajadora, en todos los casos en que haga falta a juicio de la dirección y oído el comité de seguridad y salud laboral.

Artículo 17. Sistema retributivo.

Estará integrado por los conceptos que a continuación se expresan:

A) Percepciones Salariales.

- a. Salario Convenio (artículo 18 C.C.).
- b. Complementos.
 - i. Personales.
 1. Antigüedad (artículo 19 C.C.).
 2. Complemento personal (artículo 18 C.C.).
 - ii. De puesto de trabajo.
 1. Non Stop (artículo 6 C.C.).
 2. Plus de Nocturnidad (artículo 22 C.C.).
 3. Compensación Jornada Continua (Bocadillo) (artículo 14 C.C.).
 4. Plus 1, 2 ó 3 Turnos/Relevos (artículo 23 C.C.).
 5. Plus Llamada Mantenimiento (artículo 24 C.C.).
 6. Plus Disponibilidad Mantenimiento (artículo 24 bis C.C.).
 - iii. De cantidad o Calidad del Trabajo.
 1. Horas Extras (artículo 15 C.C.).
 - iv. De vencimiento superior al mes.
 1. Gratificación de Navidad (artículo 20 C.C.).
 2. Gratificación de Verano/Junio (artículo 20 C.C.).
 3. Participación en Beneficios (artículo 21 C.C.).

B) Percepciones No Salariales.

- a. Plus distancia o Transporte (artículo 25 C.C.).
- b. Ayuda Estudio Hijos (Ayuda escolar) (artículo 26 C.C.).
- c. Ayuda Estudios Personas Trabajadoras (artículo 27 C.C.).
- d. Ayuda discapacitados (artículo 28 C.C.).
- e. Otras prestaciones de asistencia social (artículo 29 C.C.).

C) Pagos delegados.

- a. Otras prestaciones de la Seguridad Social.

Las cantidades establecidas en las tablas salariales del sistema retributivo del anexo 2 se incrementarán durante la vigencia del presente convenio atendiendo a las siguientes reglas:

–Incremento 2024.

Se aplicará a las tablas salariales del acuerdo de grupos profesionales (anexo 2) el IPC del año 2023 incrementado en 0,2 puntos.

–Incremento 2025.

Se aplicará a las tablas salariales del acuerdo de grupos profesionales (anexo 2) el IPC del año 2024 incrementado en 0,25 puntos más el valor de la siguiente tabla.

% EC+AT	INCREMENTO
> 5,50%	0,00
De 4,01% a 5,50%	0,25
De 3,01% a 4,00%	0,45
< 3,01%	0,55

Si el N.º de Accidentes con Baja (LTA) durante el año 2024 es cero (0), se sumará al resultado de las operaciones anteriores 0,15 puntos.

En caso de IPC negativo, se considerará IPC=0.

–Incremento 2026.

Se aplicará a las tablas salariales del acuerdo de grupos profesionales (anexo 2) el IPC del año 2025 incrementado en 0,3 puntos más el valor de la siguiente tabla.

% EC+AT	INCREMENTO
>4,00%	0,00
De 3,01% a 4,00%	0,25
De 2,51% a 3,00%	0,45
<2,51%	0,55

Si el N.º de Accidentes con Baja (LTA) en el año 2025 es cero (0), se sumará 0,15 puntos; pero si LTA en los años 2024 y 2025 es cero (0), se sumará 0,20 puntos.

En caso de IPC negativo, se considerará IPC=0.

Artículo 18. Salario convenio.

A partir de la firma del presente convenio y con carácter retroactivo a 1 de enero de 2024, dicho concepto será para cada Grupo y nivel el que determine este convenio en cada año de vigencia según tablas salariales del anexo 2.

En aquellos casos en los que al aplicar los incrementos salariales, la cantidad resultante exceda de las tablas salariales anexas, se adecuarán sus recibos salariales a dichas tablas y computarán el excedente en casilla aparte bajo el concepto de “Complemento Personal”.

Este “Complemento Personal, se incrementará anualmente en el mismo porcentaje pactado para cada año en el Salario Convenio.

Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social y de todo tipo de impuestos correspondan ser abonadas por las Personas Trabajadoras, les serán deducidas de sus retribuciones, siendo nulo todo pacto en contrario.

Artículo 19. Antigüedad.

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

El valor de estos trienios o quinquenios se establece en las tablas salariales del anexo 2.

Para el personal ingresado antes del 1 de enero de 1979 el límite de aumentos periódicos es de 2 trienios y 5 quinquenios (31 años).

Para el personal ingresado a partir del 1 de enero de 1979 el límite de los aumentos periódicos es de 2 trienios y 4 quinquenios (26 años).

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

Quienes consoliden el cambio de grupo o nivel percibirán el plus de Antigüedad que corresponda en la tabla a su nuevo grupo o nivel.

Cuando una Persona Trabajadora con contrato eventual vigente, propio o a través de empresa de trabajo temporal, se incorpore a la empresa con contrato fijo, se tendrá en cuenta a efectos de antigüedad este periodo de contratación eventual.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

La cuantía de las Gratificaciones Extraordinarias de junio y Navidad es la de las tablas salariales del anexo 2, equivalentes a 30 días de Salario Convenio, Complemento Personal y Antigüedad.

Estas gratificaciones se harán efectivas, la primera adjunta a la nómina de junio y la segunda entre el 15 y el 20 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, percibirá estas gratificaciones en proporción al tiempo de trabajo, computándose las fracciones de mes como meses completos.

Artículo 21. Participación en beneficios.

En concepto de Participación en Beneficios se abonará según lo establecido en las tablas salariales del anexo 2.

Se hará efectiva antes del 31 de marzo de cada año.

El personal que ingrese o cese durante el año, el eventual y el interino, percibirá esta participación en proporción al tiempo trabajado, computándose las fracciones de mes como meses completos.

Artículo 22. Plus de nocturnidad.

La Persona Trabajadora que preste sus servicios entre las 22 y las 6 horas, percibirá un Plus de Nocturnidad cuya cuantía para cada Grupo y Nivel se indica en las tablas salariales del anexo 2.

Dicho plus se percibirá por día efectivamente trabajado de noche y en proporción a las horas trabajadas en ese intervalo y no se hará efectivo, por tanto, en las ausencias de las Personas Trabajadoras, aunque estas ausencias tengan el carácter de licencia retribuida, salvo en lo dispuesto en los artículos 67 y 72.

Si por necesidades de producción la Persona Trabajadora es cambiada de turno, por un periodo de corta duración, dejando de realizar las noches que le correspondieran por su calendario de relevo habitual, percibirá las nocturnidades que le correspondan de acuerdo a su calendario de origen. (No más de 5 noches para personas trabajadoras de 3 relevos y no más de 3 noches para personas trabajadoras de 5 turnos). Superado este límite, la persona trabajadora percibirá las noches realmente trabajadas.

No obstante lo anterior, si una Persona Trabajadora en régimen de 3 relevos pasa a cubrir por necesidades de la empresa de forma provisional un puesto de 1 ó 2 relevos, percibirá el abono de 5 noches cada 30 días a contar desde el abono de las 5 noches reguladas en el párrafo anterior.

También se incluirá esta compensación económica en el mes de vacaciones bajo el concepto de "Plus Nocturnidad-Vacaciones" a razón de 6 unidades, las cuales, se abonarán 3 unidades en el mes de julio y 3 unidades en el mes de agosto.

Artículo 23. Plus 1, 2 ó 3 Tur.

Las Personas Trabajadoras que realicen su actividad en régimen de 1, 2 ó 3 turnos, percibirán el importe mensual que se indica en las tablas salariales del anexo 2.

Artículo 24. Plus llamadas mantenimiento.

Las Personas Trabajadoras de mantenimiento que atiendan las llamadas que se produzcan fuera del propio turno percibirán los importes que se indican en las tablas salariales del anexo 2.

Artículo 24.bis. Plus disponibilidad Mantenimiento.

El personal de jornada partida de la sección de mantenimiento atenderá las paradas de máquinas o instalaciones que requieran de la intervención de los mismos.

Por esta atención, que puede suponer la presencia accidental en fábrica fuera del horario habitual, se establece el abono, con carácter mensual, del importe recogido en las tablas salariales del anexo 2 bajo la denominación "Disponibilidad Mantenimiento".

Artículo 25. Plus distancia.

El personal que no pueda utilizar los servicios de transporte de la empresa, percibirá el kilometraje correspondiente, que será el importe que se indica en las tablas salariales del anexo 2.

Artículo 26. Ayuda estudios hijos/hijas.

Al personal que tenga hijos/hijas en edad escolar (ciclos obligatorios), se le abonará en concepto de Ayuda Estudios una cantidad anual.

Los baremos e importes de dicha ayuda se indican en las tablas salariales del anexo 2.

Cuando dos o más personas trabajadoras tengan derecho a percibir esta ayuda por el mismo hijo, solo la percibirá una de estas personas trabajadoras.

Artículo 27. Ayuda estudios personas trabajadoras.

Se abonará ayuda de estudios al personal que curse estudios relacionados con el puesto de trabajo que desempeñe en centros oficiales, de acuerdo con la siguiente normativa redactada al efecto.

–Instrucciones sobre ayuda estudios para formación profesional del personal.

1.º La presente normativa tiene como objeto establecer el procedimiento a seguir para la concesión de ayudas para estudios que soliciten empleados/as del Centro de Leitza.

2.º Ayuda de Estudios es la cantidad que abona la Empresa a aquellas personas trabajadoras que realizan estudios fuera de la jornada de trabajo.

Serán responsables del cumplimiento de esta instrucción:

a) El director de Personal, que recibirá las solicitudes de ayuda de estudios y cuidará de que se cumplan los requisitos de esta instrucción.

b) El Departamento de Relaciones Humanas, que orientará en sus estudios al personal que lo solicite.

c) El Comité del Centro, que analizará las peticiones, conjuntamente con el Departamento de Personal.

3.º Las ayudas de estudios serán compatibles con cualesquiera otras oficiales o privadas que haya podido obtener la persona solicitante, sin que entre ambas se supere el importe de los estudios realizados, a cuyo efecto aquella declarará el importe de las ayudas obtenidas por otros canales.

4.º Podrán solicitar la concesión de una ayuda de estudios aquellas Personas Trabajadoras de este Centro que realicen estudios fuera de su jornada de trabajo.

5.º Para que el estímulo y el afán de superación por el estudio sea auténtico, la ayuda de estudios cubrirá su totalidad hasta 240,40 euros y el 50% de lo que exceda de dicha cantidad hasta un tope total máximo de 1.202,03 euros anuales respecto a los importes siguientes:

a) Gastos de matrícula o derecho de inscripción.

b) Libros de Texto.

c) Mensualidad, si la enseñanza es no oficial y en cuantía similar para todos los estudios que se hiciesen en centros oficiales.

6.º La persona peticionaria cumplimentará antes del día 30 de octubre de cada año el correspondiente impreso de solicitud de ayuda de estudios, haciéndolo llegar a la Dirección de Personal. Recibida la solicitud, la Dirección junto con el Comité de Empresa, analizará la petición de ayudas comprobando los justificantes oportunos y la cifra de gastos consignada por la persona peticionaria y, en función de todo ello, aprobará, reducirá o negará la concesión de la ayuda, comunicándolo lo antes posible a la persona interesada.

Si se aprobase la concesión de la ayuda de estudios, la Dirección:

–Solicitará a Tesorería los fondos necesarios para su pago en el plazo que se indique.

–Remitirá copia al Departamento de Personal.

–Archivará el original en el expediente de la persona interesada.

Si se denegara la ayuda, se informará a la persona interesada lo antes posible.

7.º La persona Beneficiaria perderá la ayuda, total o parcialmente y según apreciación conjunta de los Representantes de los Trabajadores y de la Dirección, en los siguientes casos:

a) Si no aprueba el curso oficial entre las dos convocatorias de junio y septiembre.

b) Si, tratándose de estudios no oficiales, no consta de la Certificación de la Dirección del Centro su asistencia y aprovechamiento normal.

c) Si la persona solicitante interrumpe sus estudios por causas de fuerza mayor (enfermedad, accidente, motivos familiares graves, etc.) debidamente justificadas, solo se abonarán las cantidades pagadas hasta entonces, con arreglo al punto 5.º de esta instrucción.

d) Si la persona solicitante abandona sus estudios o no presenta Certificación alguna de sus asistencias, las cantidades percibidas tendrán el carácter de anticipo a cuenta, cuyo reintegro se reserva la Empresa.

e) En caso de falsedad en alguno de los datos señalados en el impreso de solicitud.

8.º El Departamento de Personal solicitará de Tesorería los fondos necesarios para su pago, que se efectuará de la siguiente manera:

–50% en la primera quincena del mes de octubre.

–50% restante en julio.

En todo lo no recogido en este artículo se estará a la legislación vigente en cada momento.

Artículo 28. Ayuda discapacitados.

La Empresa abonará a la Persona Trabajadora de este centro de trabajo con persona con discapacidad legalmente a su cargo, el doble de la ayuda escolar que le correspondería a su hijo/a si no tuviese discapacidad alguna, sin límite de edad.

Artículo 29. Aguinaldo.

En fechas próximas a la Navidad, la Empresa obsequiará a las Personas Trabajadoras de este centro de trabajo con la tradicional "Cesta de Navidad".

El importe de dicha cesta se actualizará tomando como valor de referencia un día de salario Convenio de Empresa de Grupos Operativos - Nivel 2.

Artículo 30. Pago de salarios.

Los salarios se pagarán por meses vencidos, tanto a las Personas Trabajadoras que devenga sus haberes mensualmente como a las que los devenga por día u hora de trabajo.

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

En todas las formas de pago, la Persona Trabajadora 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.

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

Artículo 31. Dietas.

Si por necesidades de servicio hubiera de desplazarse alguna Persona Trabajadora de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la Empresa le abonará el 75% de su Salario Convenio diario cuando efectúe una comida fuera de su domicilio y el 200% cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

Cuando la Persona Trabajadora 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.

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.

CAPÍTULO V.-RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 32. Igualdad y no discriminación.

Dentro de la Empresa, las Personas Trabajadoras no podrán ser discriminadas por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política y sindical, etc.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la Empresa, tanto para el hombre como para la mujer y sin discriminación alguna.

Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición del sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

La Comisión Mixta estudiará a lo largo de la vigencia del mismo las normas de adaptación y desarrollo que, en su caso, sean necesarias para la aplicación de la Ley de Igualdad, incluyendo lo relativo a los Planes de Igualdad para las empresas de más de 250 trabajadores.

Artículo 33. Seguridad y salud laboral.

1. La Empresa y las Personas Trabajadoras asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral vengan determinados por las disposiciones específicas de este Convenio Colectivo y por la Legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, la Dirección de la Empresa se comprometen, dentro de sus posibilidades y en los plazos previamente convenidos, a establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo, prestando especial atención a las propuestas que realice la Representación Legal de las Personas Trabajadoras directamente o a través de los Delegados de Seguridad y Salud. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y los medios de protección personal que así mismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, las Personas Trabajadoras, individualmente consideradas, están obligadas previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados/as por las personas que desarrollen la prevención en la Empresa, en lo que se refiere a la utilización y obligatoriedad del uso de dichos medios y prendas de protección personal.

2. Los Delegados de Prevención son los representantes de las Personas Trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Los/as Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes de los/as trabajadores/as, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 (L.P.R.L.), con arreglo a la siguiente escala:

–De 251 a 500 trabajadores/as 4 Delegados/as de Prevención.

–De 501 a 1000 trabajadores/as 5 Delegados/as de Prevención.

El Comité estará formado por los/as Delegados/as de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los/as Delegados/as de Prevención de la otra.

Participarán con voz pero sin voto los/as Delegados/as Sindicales y los Responsables Técnicos de la Prevención en la Empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refieren los párrafos anteriores. En las mismas condiciones podrán participar Personas Trabajadoras de la Empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y Técnicos en Prevención ajenos a la Empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

Los/as Delegados/as de Prevención, en su condición de Representantes de las Personas Trabajadoras, tendrán las garantías que se establecen en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo utilizado por los/as Delegados/as de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el artículo 67 de este Convenio.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el Empresario en materia de Prevención de Riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en la letras a) y c) del artículo 36.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Igualmente será considerado como tiempo de trabajo efectivo sin imputación al crédito horario las visitas realizadas por los/as Delegados/as de Prevención a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con las Personas Trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo con el límite de 8 horas por mes natural.

El Empresario deberá proporcionar a los/as Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el Empresario por sus propios medios o mediante concierto con Organismos o Entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los/as Delegados/as de Prevención, debiendo conceder las Empresas, los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales en la materia, o por los servicios de las Organizaciones firmantes del presente Convenio, en aquellas materias que le sean facultadas por los Organismos competentes.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá de acuerdo con el calendario que se establece para cada año cumpliendo como mínimo con la norma que obliga a una reunión trimestral y, además, cuantas veces lo juzgue necesario el/la Presidente/a o sea solicitado por alguna de las representaciones en el mismo.

A estos efectos, así como para ejercer sus facultades de propuesta o tomar otros acuerdos específicos en su caso, se entenderá que los miembros designados por la Empresa disponen siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de los representantes designados por las Personas Trabajadoras.

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud se extenderá la correspondiente Acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno/a de los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa a que hace referencia el artículo 69 de este Convenio.

4. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas especificados en el anterior apartado 1 de este artículo, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el Centro de Trabajo.

b) Proponer a la Empresa el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

d) Transmitir a las Personas Trabajadoras afectadas, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estimen más adecuados.

e) Requerir a la Empresa para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de las Personas Trabajadoras lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el Servicio de Prevención de la Empresa, con los Mandos y con el/a Técnico de Seguridad en la implantación, control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

g) Disponer del asesoramiento del Servicio de Prevención y del Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propias o específicas.

Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de Organismos Oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros Organismos especializados previo acuerdo con la Empresa, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 34. Servicio de medicina.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral conocerá las actividades de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de la Empresa, prestando su total colaboración; asimismo tendrá conocimiento de todos aquellos aspectos relacionados con la protección y salud de las Personas Trabajadoras.

La Empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 22.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, realizará un reconocimiento médico anual a sus operarios/as.

Este reconocimiento constará como mínimo de: análisis de orina, sangre y reconocimiento general. En los casos de las Personas Trabajadoras que presten sus servicios en puestos de trabajo considerados como tóxicos, penosos o peligrosos, estos reconocimientos deberán ser específicos al riesgo expuesto tanto en el período temporal como en la especialización de los análisis y reconocimientos.

Los reconocimientos serán efectuados dentro de la jornada laboral habitual de cada Persona Trabajadora.

Los Servicios Médicos deberán de entregar los resultados del reconocimiento a la propia Persona Trabajadora.

Artículo 35. Personal con capacidad disminuida.

La Empresa deberá cumplir con la normativa vigente respecto del personal con minusvalía que supone ocupar el 2% de la plantilla con este personal.

A las Personas Trabajadoras que debido a enfermedad o accidente, cualquiera que fuere su origen, quedasen con su capacidad física o mental reducida, les será encomendado el desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con su capacidad residual.

No obstante lo anterior, y en el caso de que no pudiese haber otro tipo de soluciones, tendrán preferencia para el mantenimiento del puesto de trabajo ante cualquier situación adversa.

La Empresa contratará al personal menor de 55 años que vea extinguido su contrato de trabajo como consecuencia de la declaración de una Incapacidad Permanente y Total para su profesión habitual, hasta un máximo de 10 personas, de acuerdo con su capacidad residual. Estos contratos se realizarán a media jornada y percibirán la retribución proporcional correspondiente al nuevo puesto de trabajo, reconociéndose la antigüedad en la Empresa y sin que se le descuente, en ningún caso, el importe de la indemnización percibida.

Artículo 36. Contratación.

La decisión de incrementar la plantilla será facultad de la Dirección de la Empresa. La determinación de las personas que deben de cubrir los nuevos puestos queda igualmente atribuida a la Dirección

de la Empresa, con sujeción a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo y la legislación vigente en cada momento.

No obstante lo anterior, a los efectos de selección de las personas trabajadoras, se tendrá en consideración el tiempo trabajado con anterioridad en la empresa de los posibles candidatos.

La Empresa contratará personas a través de Empresas de Trabajo Temporal conforma a los siguientes términos:

–Para cubrir el absentismo real mensual y las vacaciones de las personas trabajadoras de la empresa.

–Cuando sea necesario por motivos de cambio de régimen de trabajo en las máquinas al pasar de 3 a 5 relevos. Esta contratación a través de Empresa de Trabajo Temporal no podrá ser superior a 6 meses. Pasado este tiempo pasará a contrato indefinido.

La Empresa respetará la igualdad de trato y oportunidad, adoptando medidas dirigidas a evitar la discriminación laboral entre mujeres y hombres, cumpliendo con lo establecido en el Plan de Igualdad Vigente en la Empresa.

Artículo 37.

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

Artículo 38.

1. El ingreso de Personas Trabajadoras en la Empresa se considerará a prueba siempre que así se concierte por escrito.

2. La duración máxima del periodo de prueba será:

- a) Grupos Operativos - Nivel 1: 7 días.
- b) Grupos Operativos - Nivel 2: 15 días.
- c) Grupos Operativos - Nivel 3 y Grupo.

–Técnicos Auxiliares en todos sus niveles: 2 meses.

d) Grupos Técnicos y Directores en todos sus niveles: 6 meses.

3. La situación de Incapacidad Transitoria interrumpirá el período de prueba.

4. Durante el período de prueba, tanto la Persona Trabajadora como la Empresa 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 corresponda a la Persona Trabajadoras. Superado el período de prueba, la Persona Trabajadora pasará a formar parte de la plantilla y se computará el tiempo de prueba a efectos de antigüedad.

5. Cuando las Personas Trabajadoras eventuales o interinas pasen a ser fijas por razón de su contrato, no precisará período de prueba.

Artículo 39.

Los puestos de trabajo comprendidos en los Grupos Técnicos y Directores (en todos sus niveles) y los técnicos titulados en todo caso (puestos para los que se exija estar en posesión de titulación universitaria), serán de libre designación por la empresa, sin perjuicio de poder convocarse concurso-oposición para la cobertura de estos últimos.

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.

Artículo 40. Ascensos.

La Empresa vendrá obligada a comunicar al Comité de Empresa, las convocatorias de concurso-oposición para proveer las plazas de ascenso e ingreso con la debida anticipación a la fecha en la

que hayan de celebrarse las pruebas, dando asimismo publicidad en los tablones de anuncios de la Empresa.

Artículo 41.

Todas las Personas Trabajadoras de la empresa tendrá, en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquier grupo y nivel que integran este centro.

Artículo 42.

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 43.

Los ascensos para los puestos de trabajo del Grupo Técnicos Auxiliares en todos sus niveles entre las Personas Trabajadoras de la Empresa serán por concurso-oposición.

Quedan excluidos de esta norma los Técnicos Titulados.

Artículo 44.

Los tribunales que juzgarán las pruebas de aptitud, exámenes de capacidad y concursos para ascensos, estarán presididos, con voz y voto, por el Director de la Empresa o un representante suyo, y formarán parte del mismo, también con voz y voto, dos vocales designados por el Director de la empresa y dos vocales designados por el comité de igual o mayor Grupo y nivel que el de las plazas que hayan de cubrirse.

Artículo 45. Plantillas.

1. En el último trimestre de cada año la Empresa informará a los representantes de las Personas Trabajadoras 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 de las Personas Trabajadoras.

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

3. Trimestralmente se informará a los representantes de las Personas Trabajadoras 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 de las Personas Trabajadoras.

Artículo 46. Traslados.

Los traslados de las Personas Trabajadoras podrán efectuarse:

- a) Por solicitud de la Persona Trabajadora interesada.
- b) Por acuerdo entre Empresa y la Persona Trabajadora.
- c) Por razones técnicas, organizativas o productivas.

Artículo 47.

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

Artículo 48.

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

Artículo 49.

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 una Persona Trabajadora que implique cambio de domicilio familiar (residencia) para el afectado en las siguientes condiciones:

–La Persona Trabajadora trasladada percibirá como compensación, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

- De locomoción de la Persona Trabajadora y familiares que convivan o que dependan de él/ella económicamente.
- Del transporte del mobiliario y enseres.
- Una indemnización en metálico igual a dos mensualidades de salario real, si es cabeza de familia, y de 45 días de salario real si no lo es.
- La diferencia justificada en los gastos de escolaridad de sus hijos/as, si la hubiere, hasta finalizar el curso escolar en el que tenga lugar el traslado.

–La Empresa vendrá obligada además a facilitar a la Persona Trabajadora trasladada 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 a la Persona Trabajadora trasladada la diferencia justificada de renta.

–La decisión del traslado deberá ser notificada por la Empresa a la Persona Trabajadora, 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 la Persona Trabajadora optase por la rescisión del contrato, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sin perjuicio de la efectividad del traslado, la Persona Trabajadora 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 Persona trabajadora, salvo convenio en contrato.

En lo referente a los desplazamientos temporales se estará a lo dispuesto en el apartado 6 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes sobre el particular.

Artículo 50.

En el caso de Personas Trabajadoras trasladadas forzosamente de un grupo profesional a otro por exceso de plantilla, deberán ser reintegradas al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su categoría.

Para los traslados dentro de la misma categoría profesional que supongan alguna mejora o beneficio para la Persona Trabajadora trasladada tendrán preferencia las 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 41 sobre Ascensos.

Artículo 51.

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 en cada momento sobre política de empleo.

Artículo 52.

Quando, por razón de traslado forzoso en su trabajo, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si también fuera Persona Trabajadora de la misma empresa, tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo igual o similar al que viene desempeñando.

Artículo 53. Ceses.

La Persona Trabajadora, 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 15 días.

El incumplimiento por parte de la Persona Trabajadora 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 de la Persona Trabajadora la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación por la Empresa llevará aparejado el derecho de la Persona Trabajadora a ser indemnizada con el salario de un día por cada día de retraso.

Artículo 54.

El cese de las Personas Trabajadoras eventuales tendrá lugar al finalizar el plazo para el que fue convenido o a la terminación de la tarea o servicio específico que determine, percibiendo las cantidades que procedan de indemnización y liquidación conforme a lo establecido en la legislación vigente en cada momento. Siendo el único requisito, preceptivo para la Empresa, la comunicación por escrito del cese con quince días de preaviso. La falta de dicho requisito solamente obligará a la Empresa a indemnizar con el número de días equivalente al retraso en el preaviso. No obstante, si al término del contrato o al cumplimiento del objeto del mismo no cesara la Persona Trabajadora eventual y continuara prestando sus servicios, será considerada a todos los efectos como Persona Trabajadora fija.

Artículo 55.

El cese de la Persona Trabajadora interina tendrá lugar, sin derecho a indemnización alguna, a los siete días de reintegrarse el/la titular a quién sustituya dicha Persona Trabajadora, salvo que en su contrato escrito se establezca un período de adaptación de la Persona Trabajadora sustituida que no podrá exceder de quince días, todo ello sin perjuicio de la liquidación que le corresponda.

No obstante lo anterior, salvo en los casos de sustituciones por I.T., la Empresa deberá comunicar preceptivamente el cese de la Persona Trabajadora interina con quince días de preaviso, si bien la falta de dicho preaviso, salvo que no se haga por escrito, solamente obligará a la Empresa a indemnizar con el número de días equivalentes al retraso en el preaviso.

En todo caso, de no cumplirse estas formalidades se le considerará fijo/a de plantilla a todos los efectos.

Artículo 56. Permutas.

Las Personas Trabajadoras pertenecientes a la misma empresa y Grupo profesional que estén destinados en localidades distintas, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella 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, las Personas Trabajadoras aceptarán las modificaciones de salario a que pudieran dar lugar y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado.

Artículo 57. Trabajos de grupo superior o inferior.

1. La movilidad funcional en la Empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la Persona Trabajadora.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa comunicará su decisión y las razones a los representantes de las Personas Trabajadoras.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente, la Persona Trabajadora podrá reclamar el ascenso, salvo en los casos de sustitución por vacaciones, IT (enfermedad profesional o común y accidente sea o no de trabajo), nacimiento y cuidado del menor, lactancia y excedencia con derecho a reincorporación al puesto.

3. La Persona Trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevinida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes, o en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se establezcan en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 58. Trabajose de nivel superior o inferior.

1. Nivel superior: Las Personas Trabajadoras incluidas en el ámbito de este Convenio podrán ser destinadas por la empresa en caso de necesidad a ocupar un puesto de nivel superior dentro de su grupo profesional, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña, reintegrándose la Persona Trabajadora a su puesto anterior cuando cese la causa que motivó el cambio.

Lo dispuesto en el apartado anterior no será de aplicación en los casos de cobertura de puesto sin titular. En estos últimos supuestos, se tendrá derecho a la consolidación del nivel si la cobertura se realiza durante dos meses seguidos o cuatro meses en periodos alternos dentro del año natural.

2. Nivel inferior: Si por necesidades de la empresa se destina a una Persona Trabajadora a ocupar un puesto de nivel inferior dentro de su grupo profesional, conservará el salario correspondiente a su nivel y se reintegrará a su puesto anterior cuando cese la causa que motivó el cambio.

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

Si el cambio tuviere origen en la petición de la Persona Trabajadora, se le asignará el salario y nivel que corresponda a la nueva situación.

No se consideran trabajos de nivel inferior ni superior los realizados por la Persona Trabajadora para la conservación y limpieza de la maquinaria, enseres y lugares de trabajo, por considerarse esta labor propia de sus funciones.

Artículo 59. Bajas por enfermedad o accidente.

En los casos de enfermedad común o accidente, sea laboral o no, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real de la Persona Trabajadora 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 las Persona Trabajadora del 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 los siguientes años:

–Del 0,00 al 4,10% de absentismo, el 100% del salario.

–Del 4,11 al 5,10% de absentismo, el 95% del salario.

–Del 5,11 al 6,10% de absentismo, el 90% del salario.

–Del 6,11 al 7,10% de absentismo, el 85% del salario.

–Del 7,11 al 8,10% de absentismo, el 80% del salario.

Este índice se obtendrá dividiendo las horas perdidas por Enfermedad Común (EC) y Accidente sea o no de Trabajo (AT) y Enfermedad Profesional (EP) por 100 entre horas normales teóricas de trabajo.

2. Notificar la ausencia o la reincorporación al trabajo lo antes posible al Mando correspondiente.

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

Artículo 60. Jubilación.

La empresa realizará durante la vigencia del presente convenio colectivo jubilaciones parciales a las Personas Trabajadoras que cumplan los requisitos legales para acceder a la misma, simultaneándolas con contratos de relevo de acuerdo con la legislación vigente en cada momento y siempre que la misma lo permita.

La contratación se llevará a cabo entre las Persona Trabajadora que en el último período han venido prestando sus servicios en el centro de Leitza, bien con contratos eventuales o bien a través de ETT's.

En el supuesto de que en el futuro se dieran necesidades de contrataciones indefinidas, tendrán preferencia aquellas Personas Trabajadoras que en ese momento están en situación de "contrato de relevo". El orden de preferencia será primero el mismo puesto de trabajo y segundo la antigüedad en el contrato de relevo.

Las Personas Trabajadoras podrán optar entre la jubilación parcial/contrato de relevo establecido en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, o la jubilación total voluntaria.

Artículo 61. Euskara.

Se procurará que tanto las informaciones que se publiquen en el tablón de anuncios, como los rótulos de identificación de sección, departamentos, etc sean en euskara y castellano, prevaleciendo el Euskara.

A todas aquellas personas que estén aprendiendo Euskara o alfabetizándose, la Empresa les abonará el importe de las clases, así como el tiempo de ausencia del trabajo para tal fin, que será de una hora diaria, durante tres días a la semana cuando les toque trabajar en el relevo de la tarde.

Ante las posibilidades que aporta la nueva generación de Persona Trabajadora de cara a la normalización del euskara en el mundo laboral, las partes firmantes del presente Convenio adquieren el compromiso de ofrecer alternativas para el aprendizaje, normalización y utilización del euskara en las relaciones en el Centro de Trabajo de Leitza. Para tal fin se asignarán presupuestos anualmente dentro de los planes de formación.

Artículo 62. Seguro colectivo.

La empresa contratará con una Compañía de Seguros una póliza de vida que cubrirá, con efectos desde la firma de este Convenio, los siguientes riesgos e indemnizaciones totales:

–Muerte por Enfermedad Común: 20.000,00 euros.

–Muerte por Accidente No Profesional: 40.000,00 euros.

–Muerte por Enfermedad Profesional: 40.000,00 euros.

–Muerte por Accidente Laboral: 40.000,00 euros.

–Invalidez Perm. y Abso. por Emferm. Común: 20.000,00 euros.

–Invalidez Perm. y Abso. por Accid. No Laboral: 40.000,00 euros.

–Invalidez Perm. y Abso. por Emferm. Profesional: 40.000,00 euros.

–Invalidez Perm. y Abso. por Accid. Profesional: 40.000,00 euros.

El pago de la prima se efectuará mediante la aportación del 55% por parte de la empresa y el 45% por la Persona Trabajadora.

Artículo 63. Sistema de clasificación profesional. Grupos profesionales.

Las Personas Trabajadoras afectados por este Convenio Colectivo serán clasificados en Grupos y Niveles Profesionales.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la Persona Trabajadora.

Por acuerdo entre la Persona Trabajadora y la empresa se asignará a la Persona Trabajadora un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de algunas de ellas. Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un grupo, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

**CUADRO EXPLICATIVO DE CRITERIOS GENERALES, FORMACIÓN Y FACTORES DETERMINANTES
POR CADA GRUPO PROFESIONAL/NIVEL**

Grupo	Nivel	Criterios Generales	Formación	Factores determinantes
Grupos Producción, Laboratorio, Administrativo y Mantenimiento	1	Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo instrucciones específicas, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales y aptitudes prácticas; cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a E.S.O., Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional de primer Grado, completada con formación y experiencia específica.	Instrucciones específicas, supervisión, conocimientos profesionales.
	2	Tareas que consisten en la ejecución de operaciones que aún en el caso de que se realicen bajo instrucciones específicas, requieran cierta iniciativa y adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y que puedan tener encomendada cierta supervisión directa del trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente, Ciclos formativos de Grado Superior o Formación Profesional de 2.º Grado, completada con formación y experiencia específica. En su defecto se deberá acreditar Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Ciclos Formativos de Grado Medio o Formación Profesional de primer Grado acompañada de experiencia profesional en el puesto de trabajo.	Cierta iniciativa; Instrucciones específicas, supervisión, conocimientos profesionales.
	3	Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Requieren amplios conocimientos, así como iniciativa. Pueden tener una supervisión directa sobre el trabajo realizado por sus colaboradores.		Iniciativa, conocimientos profesionales amplios y supervisión directa de sus colaboradores.
Técnicos Auxiliares	1	Funciones que integran gestión de procesos y que requieren amplios conocimientos, así como iniciativa y suponen la integración, coordinación y supervisión directa o indirecta del trabajo realizado por sus colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Estudios Universitarios de Grado Medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.	Conocimientos amplios, iniciativa, autonomía, responsabilidad y mando, con supervisión directa e indirecta de sus colaboradores.
	2	Funciones con o sin responsabilidad de mando con autonomía e iniciativa que suponen tareas complejas con un importante contenido de actividad intelectual o de interrelación humana.		Experiencia, autonomía y responsabilidad.
Técnicos	1	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas, complejas y heterogéneas, con grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad y que pueden comportar una responsabilidad directa sobre una o más secciones. Habitualmente conlleva responsabilidad de mando sobre la organización que puede afectar a uno o varios colaboradores.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios Universitarios de Grado Medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional o Estudios Universitarios de Grado Superior completada con una formación específica de las funciones a desempeñar.	Experiencia, autonomía y responsabilidad.

CUADRO EXPLICATIVO DE CRITERIOS GENERALES, FORMACIÓN Y FACTORES DETERMINANTES POR CADA GRUPO PROFESIONAL/NIVEL				
Grupo	Nivel	Criterios Generales	Formación	Factores determinantes
Técnicos	2	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas que integran responsabilidad sobre planificación, organización, dirección y coordinación; con objetivos definidos y grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Habitualmente conlleva responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.		Experiencia, planificación, autonomía, responsabilidad.
	3	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas que integran responsabilidad sobre planificación, organización, dirección y coordinación; con objetivos definidos y grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que puedan comportar responsabilidad por la gestión de áreas funcionales a partir de directrices. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.		Amplia experiencia, planificación, autonomía, responsabilidad.
Directores	1	Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas que integran responsabilidad sobre planificación, organización, dirección y coordinación; con objetivos globales definidos y amplio grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. También aquellas que puedan comportar una responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales a partir de directrices generales de carácter amplio. Todo ello con responsabilidad de mando y dirección de personas o equipos.	Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Estudios Universitarios de Grado Superior completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.	Amplia experiencia, planificación, autonomía, responsabilidad de una o varias áreas funcionales.

NIVEL	GRUPO PRODUCCIÓN
1	AYUDANTE DE MAQUINAS
	AYUDANTE DE INSTALACIONES
	OPERARIO DE ETIQUETADO
	OPERARIO DE EXPEDICIONES
	OPERARIO DE ESCOGIDO
	OPERARIO DE VOLTEADO
	OPERARIO DE SELECCIÓN
	OPERARIO DE SOPORTE
	OPERARIO DE RECORTE
	OPERARIO DE ENFARDADO
	OPERARIO DE ENCAJADO
	OPERARIO DE RETRACTILADO
	OPERARIO DE FLEJADORA
CONDUCTOR DE MAQUINAS	

NIVEL	GRUPO PRODUCCIÓN
	AUXILIARES (Gofradora, Fidaco, Embaladora, Guillotina, etc.)
	CARRETIILLERO/A
	ALMACENERO
	OPERARIO ALMACEN REPUESTOS PORTERIA - BASCULA-VIGILANCIA
2	MAESTRO SALA
	CONDUCTOR MAQUINAS
	PRINCIPALES (Cocina, Bobinadora, Empaquetadora, Pintadora, Estucadora, Contracoladora, Cepilladora, Plastificadora, Cortadora, etc.)
	CONDUCTOR DE TURISMO
	CONDUCTOR DE CAMIONETA
	CONDUCTOR DE FURGONETAS
	CONDUCTOR DE CAMIONES
	GRUISTA
	PALISTA
	TRACTORISTA

Las personas trabajadoras encuadradas en el Nivel 1 del Grupo Producción, percibirán la retribución correspondiente al Nivel 2 del Grupo Producción a partir del mes siguiente al que cumplan 6 meses ininterrumpidos de contrato por la empresa.

La movilidad incluye toda la fábrica.

Aparecerá así reflejado en su recibo de salarios (G. Prod. Nv. 2).

Si en el futuro se definiera un tercer nivel salarial para el Grupo Producción, estos párrafos pierden su vigencia automáticamente, dejando de ser aplicado para las nuevas contrataciones.

NIVEL	GRUPO LABORATORIO, ADMINISTRATIVO Y MANTENIMIENTO
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
	LIMPIADOR/A
	JARDINERI/A
	AUXILIAR DE LABORATORIO
	AUXILIAR DE CALIDAD
	AUXILIAR ANALISTA PROCESOS
2	ADMINISTRATIVO
	COND. PLANTA COGENERACION / ENERGIA
	CONDUCTOR CALDERA VAPOR
	OFICIAL 2.ª OFICIOS AUXILIARES
	LUBRICADOR / ENGRASADOS
	OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUAS
	CONTROLADOR CALIDAD
	ANALISTA DE PROCESOS
LABORANTE	
3	OFICIAL ADMINISTRATIVO
	INFORMATICO / PROGRAMADOR
	OFICIAL 1.ª OFICIOS AUXILIARES
	DELINEANTE

NIVEL	GRUPO TÉCNICOS AUXILIARES
1	CONTRAMAESTRE
	INSPECTOR O.A. / JEFE DE EQUIPO DE
	MANTENIMIENTO
2	JEFE DE SECCION
	JEFE DE ORGANIZACIÓN

NIVEL	GRUPO TÉCNICOS
1	D.U.E. / A.T.S.
	ASISTENTE SOCIAL
	TECNICO DE P.R.L.
	JEFE SECCION FABRICACION
	JEFE DE CONTROL DE CALIDAD
	JEFE DE OFICINA TECNICA
	TECNICO TITULADO MEDIO / GRADO UNIVERSITARIO
	JEFE DE FABRICACION
	JEFE DE MANTENIMIENTO
	JEFE DE LABORATORIO
2	MEDICO DE EMPRESA
	TECNICO TITULADO SUPERIOR / GRADO UNIVERITARIO + MASTER
	PREDOCTORADO / GRADO UNIVERSITARIO + DOCTORADO
3	TECNICOS JEFES
	DIRECTORES

NIVEL	GRUPO DIRECTORES
1	DIRECTOR FABRICA
	DIRECTORES GENERALES

Grupo Producción

Comprenderá las categorías encuadradas en los Grupos de Cotización 8 a 11 del Régimen General de la Seguridad Social.

Nivel 1: Comprende a título orientativo los siguientes puestos de trabajo.

–Ayudantes de Máquinas o instalaciones: Son las Personas Trabajadoras cuya función consiste en ayudar a la persona Conductora en todas las operaciones inherentes al puesto, ya sean de máquinas principales o auxiliares. En este grupo se incluyen a título enunciativo:

- Ayudante de Cocina.
- Ayudante de Cortadora.
- Ayudante de Empaquetadora.

- Ayudante de Pintadora / Estucadora.
- Ayudante de Bobinadora.

–Operario de Expediciones / Etiquetado: La Persona Trabajadora que se encarga, entre otras funciones de comprobar el stock de bobinas; preparar, facturar y etiquetar, si es preciso, los pedidos terminados; sanear bobinas; introducir datos de expedición en programa de fabricación; realizar inventarios y verificar los datos del sistema con la situación real; tareas de ayudantes de máquinas tales como empaquetadora o encajadora; así como cualquier otra que se recoja en los manuales del puesto de trabajo, o que le asigne su mando inmediato relacionadas con las anteriores.

–Operario de Escogido / Volteado / Selección: Es la Persona Trabajadora que se encarga, entre otras funciones de trasladar banquetas de resmas; revisar hojas a mano y voltear banquetas; abastecer el puesto de banquetas y retirar el papel defectuoso; hacer etiquetas; comprobar humedad; tareas de ayudantes de máquinas tales como empaquetadora o cortadora; así como cualquier otra que se recoja en los manuales del puesto de trabajo, o que le asigne su mando inmediato relacionadas con las anteriores.

–Operario de Soporte: Es la Persona Trabajadora que se encarga de la carga, descarga y movimiento del papel soporte para producción, conforme a las operaciones descritas en el manual del puesto, así como de cualquier otra tarea que le asigne su mando inmediato relacionada con las anteriores.

–Operario de Recorte/Enfardado: Es la Persona Trabajadora que se encarga del traslado, manipulado y tratamiento del recorte y las postetas generados en los procesos de producción, conforme a las operaciones descritas en el manual del puesto, así como de cualquier otra tarea que le asigne su mando inmediato relacionada con las anteriores.

–Operario de Encajado: Es la Persona Trabajadora que se encarga del correcto funcionamiento de la máquina encajadora, conforme a las operaciones descritas en el manual del puesto, así como del encajado manual, plastificado de resmillería o cualquier otra tarea que le asigne su mando inmediato relacionada con las anteriores.

–Operario de Retractilado: Es la Persona Trabajadora que se encarga del correcto funcionamiento de la máquina retractiladora, conforme a las operaciones descritas en el manual del puesto, así como de cualquier otra tarea que le asigne su mando inmediato relacionada con las anteriores.

–Operario de Flejadora: Es la Persona Trabajadora que se encarga del correcto funcionamiento de la máquina flejadora, conforme a las operaciones descritas en el manual del puesto, así como de cualquier otra tarea que le asigne su mando inmediato relacionada con las anteriores.

Conductor de Máquinas Auxiliares: Son las Personas Trabajadoras cuyas funciones consisten en alimentar, conducir y evacuar las máquinas de esta sección. En este grupo se incluyen a título enunciativo las siguientes máquinas:

- Fidaco.
- Gofradora.
- Embaladora.
- Guillotina.

Se entiende por Máquinas Auxiliares aquellas en las que se ha determinado un puesto de trabajo para su correcto funcionamiento, o cuyos/as operarios/as se encuentren definidos en el Nivel 1 de Grupo Producción.

–Carretillero: Es la Persona Trabajadora cuya función consiste en conducir carretilla de horquilla o de pinzas, traspalletas eléctricas y manuales o Puentes grúas en labores de almacenaje, carga, descarga, apilado, transporte de material conforme a las operaciones descritas en el manual del puesto; así como cualquier otra tarea que le asigne su mando inmediato relacionada con las anteriores.

–Almacenero / Operario Almacén de Repuestos: Es la persona encargada de recibir los materiales y mercancías, distribuirlos en las dependencias del almacén, despachar los pedidos, registrar en los libros o ficheros los movimientos de cada jornada, cumplimentar los partes de entradas y salidas; así como cualquier otra tarea que le asigne su mando inmediato relacionada con las anteriores.

–Portería-Báscula - Vigilancia: Es la Persona Trabajadora que tiene a su cuidado la atención y vigilancia de la portería, y las operaciones de báscula; así como la información al público para hacerle

llegar a las distintas dependencias de la empresa, haciéndose cargo del teléfono cuando sea necesario. Igualmente realiza, bien de día o de noche, funciones de vigilancia y custodia de las dependencias de la Empresa.

Nivel 2: Comprende a título orientativo los siguientes puestos de trabajo.

–Maestro/a de Sala: Son aquellas Personas trabajadoras cuya función consiste en la vigilancia de las Personas Trabajadoras de la sala así como llevar el control de la producción de la misma, ocupándose de las expediciones o facturaciones con mando directo sobre las Personas trabajadoras adscritas a dicho trabajo.

–Conductor de Máquinas Principales: Son las Personas Trabajadoras cuyas funciones consisten en alimentar, conducir y evacuar las máquinas o instalaciones de esta sección. En este grupo se incluyen a título enunciativo las siguientes máquinas o instalaciones:

- Cocina.
- Bobinadora.
- Empaquetadora.
- Pintadora / Estucadora.
- Contracoladora.
- Cepilladora.
- Plastificadora.
- Cortadora.

Se entiende por Máquinas Principales aquellas en las que se han determinado más de un puesto de trabajo para su correcto funcionamiento y cuyos/as operarios/as no se encuentren definidos en el Nivel 1 de Grupo Producción.

–Conductor de Turismo, Camioneta y Furgoneta: Es la Persona Trabajadora cuya función consiste en conducir los turismos, camionetas y furgonetas de la empresa y efectuar las revisiones mecánicas oportunas. Participa en la carga y descarga de los mismos y en todas aquellas tareas que le asigne su mando relacionadas con las anteriores. Deberá estar en posesión del carnet de conducir legalmente exigido.

–Conductor de Camiones: Es la Persona Trabajadora cuya función consiste en conducir los camiones de la empresa y efectuar las revisiones mecánicas oportunas. Participa en la carga y descarga de los mismos y en todas aquellas tareas que le asigne su mando relacionadas con las anteriores. Deberá estar en posesión del carnet de conducir legalmente exigido.

–Gruista / Palista / Tractorista: Es la Persona Trabajadora cuya función consiste en conducir, dentro del ámbito de la factoría, tractores, palas cargadoras, grúas o similares, debiendo realizar 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.

Grupo Laboratorio, Administrativo y Mantenimiento

Comprenderá categorías encuadradas en los Grupos de Cotización 5 a 11 del Régimen General de la Seguridad Social.

Nivel 1: Comprende a título orientativo los siguientes puestos de trabajo.

–Limpiadora: Es la Persona Trabajadora que está encargada de la limpieza y buen orden de las dependencias de la empresa que tenga asignadas; así como cualquier otra tarea que le asigne su mando inmediato relacionada con las anteriores.

–Jardinero: Es la Persona Trabajadora que se dedica a la realización de los trabajos propios de diseño, conservación y mantenimiento de jardinería y espacios de ornamentación en todas sus modalidades.

–Auxiliar Administrativo: Es la Persona Trabajadora que, dentro del área de trabajo en que se encuadre, realiza operaciones elementales administrativas, y en general las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas. En este grupo se incluyen a título enunciativo:

- Auxiliar administrativo de Personal/RR.HH.
- Auxiliar administrativo de Administración.
- Auxiliar administrativo de Abastecimiento.
- Auxiliar administrativo de Calidad.
- Auxiliar administrativo de Planning.
- Auxiliar administrativo de Informática.
- Auxiliar administrativo de Mantenimiento.

–Auxiliar de Calidad / Auxiliar Analista de procesos / Auxiliar de laboratorio: Es la Persona Trabajadora que realiza labores auxiliares de control de producto en curso de fabricación o ya terminado. Igualmente realiza los análisis de pasta y papel, así como de los demás productos relacionados con la industria papelera.

Nivel 2: Comprende a título orientativo los siguientes puestos de trabajo.

–Conductor Planta Cogeneración / Energía: Son las Personas Trabajadoras cuyas funciones consisten en vigilar y realizar las tareas necesarias para el correcto funcionamiento de la Planta de cogeneración/energía de la factoría, siguiendo los manuales de uso y funcionamiento, y conforme a las instrucciones dadas por el responsable de la misma. Deberá estar en posesión de la acreditación administrativa pertinente para operar en estas instalaciones.

–Conductor de Caldera de Vapor: Son las Personas Trabajadoras cuyas funciones consisten en vigilar y realizar las tareas necesarias para el correcto funcionamiento de la/s Caldera/s de Vapor de la factoría, siguiendo los manuales de uso y funcionamiento, y conforme a las instrucciones dadas por el responsable de la misma. Deberá estar en posesión de la acreditación administrativa pertinente para operar en estas instalaciones.

–Operador de Planta de Tratamiento de Aguas: Es la Persona Trabajadora cuya función consiste en conseguir el buen funcionamiento de la planta de tratamiento de aguas, realizando las inspecciones de registros, la observación de conducciones existentes, prevención de las necesidades, mantener en perfecto estado de funcionamiento las líneas de tratamiento de agua y las instalaciones auxiliares, almacenamiento y dosificación de reactivos, etc.; así como cualquier otra tarea que le asigne su mando inmediato relacionada con las anteriores.

–Oficial 2.^a Oficios Auxiliares: Es la Persona Trabajadora que estando en posesión de la formación profesional que le capacita para ejercer el oficio, presta sus servicios en la sección de mantenimiento y son capaces de resolver todas las cuestiones propias de su oficio o responsabilidad.

–Lubricador / Engrasador: Es la Persona Trabajadora cuya función consiste en engrasar y lubricar todas las instalaciones fabriles que lo precisen, controlando los niveles de aceite o grasa y cuidando que la instalación esté siempre en perfectas condiciones de lubricación, efectuando para ello las revisiones periódicas oportunas; así como cualquier otra tarea que le asigne su mando inmediato relacionada con las anteriores.

–Administrativo: Es la Persona Trabajadora que, dentro del área de trabajo en que se encuadre, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza trabajos de carácter secundario que sin embargo exigen conocimientos de la técnica administrativa. En este grupo se incluyen a título enunciativo:

- Administrativo de Personal/RR.HH.
- Administrativo de Administración.
- Administrativo de Abastecimiento.

- Administrativo de Calidad.
- Administrativo de Planning.
- Administrativo de Informática.
- Administrativo de Mantenimiento.

–Controlador de Calidad / Analista de Procesos / Laborante: Es la Persona Trabajadora que con iniciativa y responsabilidad verifica si el producto en curso de fabricación responde a las características específicas prefijadas; detectando las anomalías que observe y dando cuenta de las mismas para que se corrijan. Igualmente realiza los análisis de pasta, papel, materias primas y productos fabricados. Deberá haber adquirido conocimientos suficientes de Química Analítica, cualitativa y cuantitativa, pudiendo seguir con soltura cualquier análisis.

Nivel 3: Comprende a título orientativo los siguientes puestos de trabajo.

–Oficial 1.^a Oficinas Auxiliares: Es la Persona Trabajadora que estando en posesión de la formación profesional que le capacita para ejercer el oficio, presta sus servicios en la sección de mantenimiento con iniciativa y responsabilidad restringida.

–Informático / Programador: Es la Persona Trabajadora que manipula y controla ordenadores dotados del sistema operativo capaces de trabajar en multiprogramación. Deben saber detectar y resolver los problemas operativos definiéndolos como errores de operación o de máquina. Redacta programas en el lenguaje de programación que le sea indicado y confecciona pruebas de ensayo, pone apunto los programas, completa los expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual.

–Oficial Administrativo: Es la Persona Trabajadora que, dentro del área de trabajo en que se encuadre, tiene a su cargo una función determinada, dentro de la cual, ejerce iniciativa y tiene responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes. En este grupo se incluyen a título orientativo:

- Oficial Administrativo de Personal/RR.HH.
- Oficial Administrativo de Administración.
- Oficial Administrativo de Abastecimiento.
- Oficial Administrativo de Calidad.
- Oficial Administrativo de Planning.
- Oficial Administrativo de Informática.
- Oficial Administrativo de Mantenimiento.

–Delineante: Es la Persona Trabajadora técnica titulada que desarrolla proyectos, levanta planos de conjunto y detalla, sea del natural, de esquemas o de anteproyectos estudiados, croquización de maquinaria en conjunto, pedido de materiales para consultas y ubicaciones, verificación de resistencias de piezas, de mecanismos o de estructuras mecánicas previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzos a que estén sometidos. Ha de estar en posesión de la titulación necesaria para el desempeño de estas funciones, así como capacitado para dirigir montajes, levantar planos topográficos de los emplazamientos de las obras a estudiar, montar y replantear.

Grupo Técnicos Auxiliares

Comprenderá las categorías encuadradas en los Grupos de Cotización 4 a 7 del Régimen General de la Seguridad Social.

Nivel 1: Comprende a título orientativo los siguientes puestos de trabajo.

–Contraamaestre: Son los mandos técnicos titulados que bajo las ordenes del Jefe de Sección asume la dirección operativa en su área de actuación, encargándose de asignar tareas y supervisar a

los trabajadores en el proceso productivo. Se encuentran dentro de las funciones del contraamaestre, entre otras, las de Organizar los procesos productivos, coordinar los diferentes aspectos de su ámbito de actividad, supervisar el trabajo de su equipo para que todo se desarrolle conforme a lo planificado, vigilar el cumplimiento de la normativa de seguridad en el trabajo, canalizar la información, y dirigir, motivar y crear un buen clima laboral.

–Inspector Oficinas Auxiliares / Jefe de Equipo de Mantenimiento: Son los mandos que bajo las órdenes de los Jefes de Talleres de la sección de mantenimiento asumen la dirección operativa en su área de actuación, encargándose de asignar tareas y supervisar a los trabajadores a su cargo y teniendo la capacitación y formación necesaria para la resolución de dichos trabajos.

Nivel 2: Comprende a título orientativo los siguientes puestos de trabajo.

–Jefe de Sección: Es la Persona Trabajadora técnica que, dentro del área de trabajo en que se encuadre, está encargado de orientar, dirigir, coordinar y distribuir el trabajo entre el personal que de él depende. En este grupo se incluyen a título orientativo:

- Jefe Administrativo de Personal/RR.HH.
- Jefe Administrativo de Administración.
- Jefe Administrativo de Abastecimiento.
- Jefe Administrativo de Calidad.
- Jefe Administrativo de Planning.
- Jefe Administrativo de Informática.
- Jefe Administrativo de Mantenimiento.
- Técnico de Cocina.

–Jefe de Organización: Es la Persona Trabajadora técnica que 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.

Grupo Técnicos

Comprenderá las categorías encuadradas en los Grupos de Cotización 1 a 3 del Régimen General de la Seguridad Social.

Nivel 1: Comprende a título orientativo los siguientes puestos de trabajo.

–D.U.E. / A.T.S.: Es la Persona Trabajadora que estando en posesión de la titulación oficial desempeña las funciones propias del Diplomado Universitario de Enfermería (Auxiliar Técnico Sanitario)

–Asistente Social: Es la Persona Trabajadora que estando en posesión de la titulación oficial desempeña las funciones propias del Asistente Social.

–Técnico de P.R.L.: Es la Persona Trabajadora que estando en posesión de la titulación oficial requerida, desempeña aquellas funciones que le atribuye la normativa legal vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, así como las que, dentro de esta materia, se le asigne por la dirección de la empresa.

–Jefe de Sección de Fabricación: Es la Persona Trabajadora técnica que, dentro del área de trabajo de fabricación, está encargado de orientar, dirigir, coordinar y distribuir el trabajo entre el personal que de él depende.

–Jefe de Control de Calidad: Es la Persona Trabajadora técnica que con iniciativa y responsabilidad dirige la sección que verifica y comprueba que el producto en proceso de fabricación o terminado se ajuste a las especificaciones requeridas por el cliente o establecidas por la Dirección.

–Jefe de Oficina Técnica: Es la Persona Trabajadora técnica que 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.

–Técnico Titulado Medio / Grado Universitario: Es la Persona Trabajadora que estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica de Grado Medio, Escuela Universitaria de Grado Medio o equivalente, ejerce dentro de la empresa con responsabilidad directa las funciones propias de su profesión.

–Jefe de Fabricación: Es la Persona Trabajadora técnica que, con iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión del director de fabricación, responde de la distribución y buena ejecución de los trabajos realizados por todas las maquinas que intervienen en la fabricación, acabado y converting de una o varias líneas de productos.

–Jefe de Mantenimiento: Es la Persona Trabajadora técnica que dentro de la sección de Mantenimiento/Oficios auxiliares, se encuentran al frente de un Taller de mantenimiento, respondiendo con iniciativa y responsabilidad de la distribución y buena ejecución de los trabajos pertenecientes al mismo.

–Jefe de Laboratorio: Es la Persona Trabajadora técnica que 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. Así mismo, es responsable de la verificación y análisis de todo tipo de productos que intervienen en esta industria.

–Jefe de Informática: Es la Persona Trabajadora técnica 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. Así mismo le compete la resolución de los problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

–Jefe Administración: Es la Persona Trabajadora técnica que lleva la responsabilidad de la gestión administrativa de varias secciones o departamentos, teniendo a sus ordenes al personal administrativo que requieran los servicios.

Nivel 2: Comprende a título orientativo los siguientes puestos de trabajo.

–Médico de Empresa: Es la Persona Trabajadora que estando en posesión de la titulación oficial desempeña las funciones propias de la profesión de médico en el ámbito de la empresa.

–Técnico Titulado Superior / Grado Universitario + Master Predoctorado / Grado Universitario + Doctorado: Es la Persona Trabajadora que estando en posesión de un título expedido por una Escuela Técnica Superior, Facultad Universitaria o equivalente, ejerce dentro de la Empresa, con responsabilidad directa, las funciones propias de su profesión.

Nivel 3: Comprende a título orientativo los siguientes puestos de trabajo.

–Técnicos jefes: Son las personas Trabajadoras técnicas que a las órdenes inmediatas de los directores cooperan en el plano superior de la función directiva. En este grupo se incluye a título enunciativo:

- Director Técnico.
- Cualquier otro definido por la Dirección.

–Directores: Son las Personas Trabajadoras técnicas que a las órdenes de la Dirección de fábrica o general y dentro del servicio o unidad de gestión encomendada, desarrollan y aplican la política general de la Empresa. En este grupo se incluyen a título enunciativo:

- Director de Producción.
- Director Financiero.
- Director Administrativo.
- Director Comercial.

- Director de Personal / RR.HH.
- Cualquier otro definido por la Dirección General.

Grupo Directores

Comprenderá las categorías encuadradas en los Grupos de Cotización 1 a 2 del Régimen General de la Seguridad Social.

Nivel 1: Comprende a título orientativo los siguientes puestos de trabajo.

- Director de Fábrica.
- Directores Generales.

Artículo 64. Formación Profesional.

Las partes firmantes de este Convenio coinciden en la importancia de elevar el nivel profesional de las Personas Trabajadoras de la empresa y reconocen la necesidad de la formación permanente de las mismas, como acción eficaz para el mantenimiento del empleo y para mejorar la competitividad de la empresa.

A tal efecto la empresa confeccionará anualmente un plan de formación que dará a conocer al Comité de Empresa para que el mismo realice las sugerencias que considere oportunas.

La asistencia a las acciones formativas orientadas al puesto de trabajo, será obligatoria. En el supuesto de que se imparta fuera de horas de trabajo, se retribuirá el tiempo dedicado con el 50% del precio de la hora extraordinaria correspondiente.

Artículo 65. Faltas y sanciones.

Artículo 65.1. Clasificación de las faltas.

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

Artículo 65.2. Faltas leves.

Son consideradas faltas leves:

1. Los descuidos, errores por negligencia y demoras imputables a la Persona Trabajadora en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzcan perturbación grave en el servicio encomendado.
2. No comunicar la falta al trabajo por motivos de IT.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzcan deterioro leve de éste.
4. La falta de limpieza de las máquinas o herramientas encomendadas a la Persona Trabajadora, 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 jornada 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 se esté autorizado expresamente por la Empresa.
8. Realizar llamadas telefónicas durante las horas de trabajo que no estén relacionadas con el mismo siempre que no estén autorizadas por la Empresa.

9. Entrar en el lugar de trabajo en distinto turno y hora que el que le corresponda, sin tener autorización para ello.
10. 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.
11. No presentarse a las personas encargadas de anotar las entradas y salidas del trabajo, o no fichar en el reloj de control.
12. 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 y Ayuda Familiar.
13. Dejar ropas o efectos fuera de los vestuarios.
14. Emplear para usos propios sin autorización herramientas de mano fuera de la jornada de trabajo.
15. Utilizar maquinarias o herramientas para las que no se está autorizado/a.
16. Las distracciones o lecturas ajenas al trabajo durante la jornada laboral. Si de ellas se deriva perjuicio grave, se considerará como falta grave.
17. Montar en vehículos de la empresa sin autorización.

Artículo 65.3. 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 pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliarios, por imprudencia imputable a la persona trabajadora.
11. El deterioro o inutilización de las comunicaciones colocadas en los tabloneros de anuncios.
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 de un/a compañero/a 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 las Personas Trabajadoras 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/ella o para sus compañeros/as 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 para la función que realice.
 - c) Efectuar trabajos en instalaciones 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 las Personas Trabajadoras subordinadas 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. Hacer las necesidades fisiológicas fuera de los retretes.
 25. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros/as de trabajo.
 26. Tirar papeles, trapos, cáscaras, desperdicios, etc. fuera de los lugares destinados a tal fin.
 27. El uso de teléfonos móviles personales y dispositivos electrónicos personales sin la correspondiente autorización del Mando.
 28. No utilizar los Equipos de Protección Individual (EPI's) suministrados/autorizados por la Empresa.
 29. Hacer uso inadecuado de los sistemas de comunicación puestos a disposición por la empresa en el trabajo habitual (ordenadores, teléfonos móviles, internet y otros) según lo establecido en las políticas y normas publicadas y comunicadas a la plantilla de la Empresa.

Se entenderá por uso inadecuado el incumplimiento de las normas o políticas sobre sistemas de comunicaciones publicadas o vigentes en la Empresa que afecten a los sistemas y al buen desarrollo del trabajo en la empresa.

Artículo 65.4. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1. La reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de seis meses.
2. Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período 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. Simulación de enfermedades o accidentes.
6. Conducir vehículos de la Empresa sin autorización.
7. Realizar, sin permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
8. La desobediencia a las órdenes de los/as superiores/as 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 valer como tal las lesiones causadas en accidente no laboral.
11. Embriaguez o toxicomanía habituales durante el trabajo.
12. Violar el secreto de correspondencia de la Empresa.
13. Efectuar competencia a la Empresa o prestar servicios en negocios iguales o similares a los de ella, salvo autorización de la misma.
14. Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los Jefes, compañeros/as y subordinados/as, 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.

La Persona Trabajadora interesada pondrá, en tales casos, el hecho en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal en un tiempo de tres días para su traslado a la Dirección de la Empresa que deberá iniciar el oportuno expediente en un plazo máximo de 10 días a partir de la comunicación del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

Si la Dirección de la Empresa no iniciara el expediente en el mencionado plazo el/la perjudicado/a dará cuenta por escrito, en el plazo no superior de 15 días, y por conducto del/de la Delegado/a de Personal o Comité de Empresa a la Delegación Provincial de Trabajo. Si ésta creyese oportuno, ordenará a la Empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos pertinentes, resultase probado el hecho resolverá 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 las Personas Trabajadoras. Aquélla podrá ordenar registro en las taquillas o efectos personales de los/as mismos/as, siendo necesaria la presencia de un representante de las Personas Trabajadoras para proceder al citado registro, siempre que alguno/a de estos/as 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 y peleas.

21. Las faltas graves cuando medie mala fe manifiesta.

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

Artículo 65.5. 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 7.^a 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 menos 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 reincidencias 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 período máximo de 15 días.

La primera falta muy grave por este concepto será sancionada previa negociación preceptiva con los representantes de las Personas Trabajadoras 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 65.6. Sanciones.

La Empresa no despedirá a la Persona Trabajadora por faltas de asistencia al trabajo siempre que sean motivadas por bajas debidamente justificadas por los Servicios Sanitarios oficiales, o cuando la inasistencia al trabajo sea debida a causas naturales (nieve, inundaciones y otras causas de fuerza mayor).

En caso de que un despido disciplinario fuese calificado de improcedente por la jurisdicción de lo social, se considerará tal circunstancia entre empresa y comité, al objeto de asignar a la persona afectada a un puesto de trabajo de acuerdo con su situación anterior.

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 Grupo 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 Grupo Superior por un plazo no superior a seis años.
- Despido.

Las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicarán a la Persona Trabajadora por escrito. Así mismo se deberá respetar lo dispuesto en el artículo 70 de este Convenio en materia de comunicaciones.

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

Artículo 65.7. Prescripción.

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

Artículo 66. Contratación y empleo.

Artículo 66.1. Contrato formativo en alternancia.

El contrato formativo en alternancia tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la Formación Profesional, los Estudios

Universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo y se realizarán de acuerdo a las reglas establecidas en el apartado 2 del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2025 de 23 de octubre.

La retribución de la Persona Trabajadora contratada con esta modalidad de contrato se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo para una Persona Trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Las materias no reguladas en el presente Convenio, se regirán por la legislación vigente.

Artículo 66.2. Contrato formativo para la obtención de prácticas profesionales.

El contrato formativo para la obtención de prácticas profesionales tendrá por objeto el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudio, en los términos establecidos en el apartado 3 del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2025 de 23 de octubre.

Las materias no reguladas en el presente Convenio, se regirán por la legislación vigente.

Artículo 66.3. Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

Las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan proceder a una adecuada regulación del Contrato de Trabajo previsto en el artículo 15.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre adaptándolo a las condiciones singulares de la empresa.

En tal sentido, las partes establecen que la duración máxima de los Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción podrá ser de doce meses.

Las materias no reguladas en el presente Convenio, se regirán por la legislación vigente.

Artículo 66.4. Empresas de trabajo temporal.

La Empresa cuando contrate los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizará que las Persona Trabajadora puestas a su disposición tengan los mismos derechos laborales, así como el 100% de la retribución fijada para el puesto de trabajo que desempeñe o categoría profesional a que tengan derecho las Persona Trabajadora afectadas por este Convenio Colectivo. Esta obligación constará expresamente en el Contrato de Puesta a Disposición acordado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la Empresa usuaria.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente, la empresa usuaria informará a la representación legal de las Persona Trabajadora de la misma de cada contrato de puesta a disposición, sobre la celebración del mismo y el motivo de utilización. Así mismo les entregará el documento acreditativo del compromiso asumido por la Empresa de Trabajo Temporal respecto de la obligación establecida en el párrafo anterior.

Igualmente, sin perjuicio de la representación que el personal en misión tiene legalmente atribuida, la representación legal de las Persona Trabajadora de la empresa usuaria podrá asumir ante ésta la representación del personal en misión respecto de los derechos y obligaciones derivadas del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO VI.-ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

Artículo 67. Comité de empresa.

El Comité de Empresa es el órgano de representación de las Personas Trabajadoras y tendrá la composición y garantías que la Ley y el presente Convenio Colectivo determina.

Las horas retribuidas establecidas para los miembros del Comité de Empresa serán acumulables en uno o varios de éstos y en el Delegado de la Sección Sindical sin rebasar el máximo total mensual.

Las renunciaciones y consiguientes acumulaciones tendrán una duración mínima de 1 mes, pero avisándose, al menos, con 15 días de antelación.

Artículo 68. Funciones del comité de empresa.

Serán funciones del Comité de Empresa:

a) Ejercer ante el empresario la representación para la que fueron elegidos/as, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con las condiciones del trabajo de las Personas Trabajadoras que representan.

b) Asegurar el cumplimiento de las Normas Laborales, Seguridad y Salud Laboral vigentes para la Empresa y las Personas Trabajadoras, advirtiendo a ambas de las posibles infracciones y ejercitando en su caso cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

c) Informar en los Expedientes Administrativos de Clasificación Profesional y en aquellos otros que por disposición legal fuera necesario.

d) Ser informado trimestralmente de la situación de Seguridad y Salud Laboral y de las medidas adoptadas para su mejora.

e) En los casos de Expediente de Regulación de Empleo deberá recibir de la Dirección de la Empresa simultáneamente a la comunicación por escrito dirigida a los representantes legales de las Personas Trabajadoras y a la Autoridad Laboral, expresando la fecha en que comienza el período de consultas, los siguientes documentos:

1. Memoria explicativa de las causas económicas o tecnológicas motivadoras del expediente.
2. Balance de los tres últimos años.
3. Cuenta de pérdidas y ganancias de los tres últimos años.
4. Declaración a efectos del Impuesto de Sociedades, en su caso, también relativa a los tres últimos años.

5. Relación de la totalidad de las Personas Trabajadoras del Centro o Centros afectados por el Expediente con expresión de sus nombres y apellidos, fecha y lugar de nacimiento, especialidad y grupo profesional, fecha de ingreso en la Empresa y si ostenta la condición de representante legal de las Personas Trabajadoras.

6. Relación separada del resto de Personas Trabajadoras de la Empresa con indicación de los mismos datos, en el caso de que el expediente no afecte a la totalidad de la plantilla.

f) Emitir informe por escrito con carácter previo de cuantas medidas tenga intención de adoptar la Empresa relativas a:

- Traslados totales y parciales de la Empresa.
- Implantación de nuevos sistemas de trabajo o revisión de los existentes.
- Establecimiento del sistema de primas o incentivos.
- Modificaciones de clasificación profesional.

g) Proponer a la Dirección cuantas medidas considere oportunas en materia de mejoras técnicas y de la producción.

Colaborar 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.

h) Examinar el TC1 y TC2.

Artículo 69. Información a los comités de empresa.

La Empresa facilitará al Comité de Empresa información trimestral acerca de la situación y marcha general de la Empresa y del Sector Económico.

Artículo 70. Medidas disciplinarias.

El Comité de Empresa será informado previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves o por reincidencia en faltas leves.

En los casos en que a juicio de la Dirección de la Empresa o persona en quien delegue, no sea necesaria la aplicación inmediata de la sanción, ésta no se impondrá antes de cuarenta y ocho horas de haberlo comunicado al responsable del Comité de Empresa.

La Empresa cancelará en los Expedientes Personales de las Personas Trabajadoras los antecedentes de faltas si se cumplen los siguientes requisitos:

1. Haber transcurrido el plazo de 6 meses para las faltas leves, 12 meses para las faltas graves y 24 meses para las faltas muy graves.

Estos plazos se contarán desde la imposición de la sanción.

2. No haber cometido ninguna falta que pueda ser objeto de sanción durante los períodos indicados en el párrafo anterior para las faltas en atención a su gravedad.

Artículo 71. Sección sindical de empresa.

Las Personas Trabajadoras de la Empresa afiliadas a una Central Sindical legalmente reconocida podrán constituir una Sección Sindical de Empresa de acuerdo con la legislación vigente.

Artículo 72. Garantías de las secciones sindicales.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Distribuir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa, recaudar las cotizaciones de sus afiliados/as y no ser obstaculizados/as en sus tareas de afiliación sindical, todo ello fuera de las horas de trabajo y sin que el ejercicio de tales garantías pueda interrumpir el trabajo o la marcha general del proceso productivo.

b) Proponer candidatos/as a las elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

c) Elegir un Delegado/a Sindical por cada Sección Sindical que represente a sus afiliados/as ante la Dirección de la Empresa.

El/La Delegado/a Sindical deberá ser Persona Trabajadora en activo de la Empresa y designada de acuerdo con los Estatutos de la Central Sindical o Sindicato a que represente. Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

d) El/La Delegado/a de cada Sección Sindical de Empresa que cumpla los requisitos de afiliación establecidos en el artículo anterior, dispondrá de la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, en el período de Consultas de los Expedientes de Regulación de Empleo, pudiendo asistir e intervenir en las reuniones que con ese específico motivo celebren la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa.

e) Emitir informe por escrito con carácter previo de cuantas medidas tenga intención de adoptar la Empresa relativas a:

–Traslados totales o parciales de Empresa.

–Implantación de nuevos sistemas de trabajo o incentivo.

–Decisiones que afecten a la Seguridad y Salud Laboral.

–Modificación de clasificación profesional.

f) Previa comunicación a la Dirección, la Empresa permitirá reuniones de afiliados/as a una Sección Sindical de Empresa en los locales de la misma, fuera de horas de trabajo.

g) Las Secciones Sindicales que reúnan los requisitos señalados en el artículo 71 podrán requerir la asistencia de responsables de su Sindicato debidamente acreditado en las reuniones con la Empresa en todas aquellas cuestiones que afecten a sus afiliados/as a que se hace referencia en los apartados e) y f) de este artículo.

Artículo 73. Delegados/as sindicales de empresa.

Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales, constituidas en las Empresas, con una afiliación acreditada ante la Dirección de Empresa superior al 10%, dispondrán de 30 horas al mes para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 74. Garantías comunes.

(Comités de Empresa y Secciones Sindicales).

Los miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales tendrán las siguientes garantías comunes:

- a) Utilización de un tablero de anuncios para publicar notas con carácter sindical y laboral.
- b) Que le sean facilitados/as locales de reuniones.
- c) Que no puedan ser despedidos/as o perjudicados/as de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical siempre que se ajusten a la Legislación vigente.
- d) Las reuniones de los Comités de Empresa y Secciones Sindicales, serán preavisadas al menos con 48 horas para reuniones dentro de la Empresa, salvo casos excepcionales y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior.
- e) En cuanto a medidas disciplinarias los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales tendrán los mismos derechos que los miembros del Comité de Empresa siempre que afecten a un afiliado/a de su Sección Sindical.

Artículo 75. Asambleas.

Se dispondrá de 10 horas anuales retribuidas a salario real, para la celebración de asambleas.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa o a iniciativa del/de la Delegado/a de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite establecido en el párrafo anterior.

El Comité de Empresa está obligado a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido cuando a tal fin sean requeridos por el/la Delegado/a de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados/as como mínimo de 1/3 de la plantilla total de la Empresa; así mismo podrán solicitar asamblea 1/3 de la plantilla total de los/as trabajadores/as de la Empresa.

La convocatoria de asamblea se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa fijándose en dicha comunicación la fecha y hora de la asamblea.

Artículo 76. Excedencias en materia sindical.

Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la Empresa a las Personas Trabajadoras que solicitasen excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter al menos Provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas y por tanto se computará la antigüedad, por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

Artículo 77. Información a las secciones sindicales de empresa.

La Empresa facilitará a los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 71, la información trimestral acerca de la situación y marcha general de la Empresa y del Sector Económico.

Artículo 78.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen, durante la vigencia del mismo, a no iniciar, convocar, ni adoptar medidas colectivas de presión alguna dirigida a la modificación, reforma o revisión anticipada, total o parcial, del presente convenio.

No será de aplicación el presente artículo una vez denunciado y finalizada la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 79. Comisión Paritaria.

Se acuerda constituir una Comisión Paritaria Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por cuatro representantes de las Personas Trabajadoras y cuatro representantes de la Empresa.

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

La Comisión Paritaria Interpretativa entenderá de todas las cuestiones establecidas en la Ley, y de cuantas otras le sean atribuidas, en particular las siguientes funciones:

1. Interpretación del Convenio Colectivo.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean conferidas por las partes.

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten en relación a los puntos reseñados en el párrafo anterior. De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, poniéndose de acuerdo ambas en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de la última comunicación para señalar día y hora de la reunión de la Comisión Paritaria; la cual, en el plazo de 15 días, salvo las excepciones que acuerden las partes, levantarán acta de los acuerdos tomados, así como de las excepciones acordadas. Los acuerdos, que deberán ser adoptados por mayoría, serán comunicados a los interesados con un acta de la reunión.

Superados estos plazos sin que se alcance un acuerdo relativo a las discrepancias que puedan surgir, serán de aplicación los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 de E.T.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Para las Personas Trabajadoras pertenecientes a la empresa en el momento de la firma del presente convenio, las diferencias salariales positivas que se originen, como consecuencia de la adaptación del sistema retributivo existente hasta 31 de diciembre de 2012, a la nueva regulación de Grupos Profesionales vigentes a partir de 1 de enero de 2013, serán incorporadas al concepto personal denominado "Complemento personal", de forma que la retribución anual bruta sea igual tanto antes como después de la entrada en vigor del presente convenio que recoge el acuerdo de Grupos Profesionales. El incremento salarial aplicable a los conceptos salariales recogidos en este convenio será igualmente aplicado a este concepto personal.

Las retribuciones de las Personas Trabajadoras que se incorporen a la empresa a partir de la firma del presente convenio serán solo y exclusivamente las reguladas en el mismo, no siéndoles de aplicación ningún otro acuerdo, individual o colectivo, cuya fecha sea anterior a este convenio.

DISPOSICIÓN FINAL

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores del presente Convenio Colectivo de Empresa se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás Leyes y disposiciones aplicables, vigentes en cada momento.

ANEXOS DEL CONVENIO COLECTIVO LEITZA 2021-2023

ANEXO 1.-INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PACTADAS
EN EL PRESENTE CONVENIO

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación por parte de la empresa de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se formulará en las siguientes condiciones:

1. Apertura de un periodo de consultas con los representantes legales de las Personas Trabajadoras de duración no superior a 15 días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para las Personas Trabajadoras afectadas.

2. Durante el periodo de consulta, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité.

3. Cuando el periodo de consulta finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero de este artículo y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Este acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo.

4. La finalización sin acuerdo del periodo de consulta desarrollado conforme a los términos previstos en el artículo 41.4 E.T., para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo de empresa de Torraspapel, S.A. de Leitza, y que afecte a las materias establecidas en el artículo 82.3., serán sometidas a la Comisión Paritaria Interpretativa del presente Convenio que actuará conforme al procedimiento establecido en el artículo 79 de este Convenio, con la excepción de que en esta materia, las discrepancias que puedan surgir se someterán a los procesos de conciliación y mediación del Departamento de Trabajo del Gobierno de Navarra, excluyéndose, en cualquier caso, el arbitraje con carácter obligatorio.

GRUPO TÉCNICOS AUXILIARES												
Nivel	3 Rivos.	Disponib. Mto. J/P	Llamada Mto.		Horas Extras			H. Ext. 33%	H. Ext. 67%	Horas Extras 75%		
			17 a 22	22 a 06	Día	Noche	Festiva	Festiva	Festiva	Día	Noche	Festiva
1	39,36	162,90	49,80	74,71	20,89	27,24	31,33	10,34	20,99	15,66	20,43	23,50
2	39,36	162,90	49,80	74,71	24,73	32,16	37,07	12,23	24,83	18,55	24,12	27,80

GRUPO TÉCNICOS																			
Nivel	Sal. Conv. euros/mes	Antigüedad (euros/mes)							P. Bos.	Non Stop	Noct.	Compensación Jornada Continua (Bocadillo) (euros/día)							
		3	6	11	16	21	26	31				0	3	6	11	16	21	26	31
1	3.131,67	69,24	138,48	276,58	415,06	553,54	692,02	830,49	2.621,84	801,22	20,87	6,81	6,81	6,81	6,81	6,81	6,81	6,81	6,81
2	3.405,48	77,18	153,99	307,98	461,97	616,34	781,69	924,33	2.621,84	801,22	20,87	7,40	7,40	7,40	7,40	7,40	7,40	7,40	7,40
3	Art. 2 Conv.Colectivo																		

GRUPO TÉCNICOS												
Nivel	3 Rivos.	Disponib. Mto. J/P	Llamada Mto.		Horas Extras			H. Ext. 33%	H. Ext. 67%	Horas Extras 75%		
			17 a 22	22 a 06	Día	Noche	Festiva	Festiva	Festiva	Día	Noche	Festiva
1	39,36	162,90	49,80	74,71	27,24	35,28	40,84	13,48	27,36	20,43	26,46	30,63
2	39,36	162,90	49,80	74,71	29,64	38,50	44,38	14,65	29,74	22,23	28,88	33,29
3												

GRUPO DIRECTORES	
Nivel	Régimen Salarial
1	Art. 2 Conv.Colectivo

TABLA AYUDA ESCOLAR				
Escala en euros				euros/hijo/año
		Hasta	30.164,97	335,50 euros
De	30.164,98	a	32.553,34	294,45 euros
De	32.553,35	a	34.941,79	253,46 euros
De	34.941,80	a	36.444,29	212,46 euros
De	36.444,30	a	39.718,52	171,46 euros
De	39.718,53	en	adelante	130,50 euros

Plus Bombero	74,99
euros/Km	0,237
Non Stop	
Contramaestre	179,97
Resto Fábrica	142,24

TABLA DE SALARIO BRUTO ANUAL TEORICO 2024

GRUPOS OPERATIVOS													
Nivel		0 años			3 años			6 años			11 años		
		J/P	Non Stop	3 Relevos	J/P	Non Stop	3 Relevos	J/P	Non Stop	3 Relevos	J/P	Non Stop	3 Relevos
1	euros/día	30.256,74	42.135,06	32.992,80	30.851,71	42.770,32	33.628,07	31.457,39	43.397,50	34.255,24	32.631,25	44.643,89	35.501,63
	euros/mes	30.256,74	42.135,06	32.992,80	30.844,71	42.763,32	33.621,07	31.443,27	43.383,38	34.241,12	32.603,31	44.615,95	35.473,69
2	euros/día	31.904,31	43.809,50	34.667,24	32.499,28	44.434,01	35.291,75	33.126,40	45.109,49	35.967,23	34.343,14	46.388,01	37.245,75
	euros/mes	31.904,31	43.809,50	34.667,24	32.492,28	44.427,01	35.284,75	33.112,03	45.095,12	35.952,86	34.314,45	46.359,32	37.217,06

GRUPOS OPERATIVOS													
Nivel		16 años			21 años			26 años			31 años		
		J/P	Non Stop	3 Relevos	J/P	Non Stop	3 Relevos	J/P	Non Stop	3 Relevos	J/P	Non Stop	3 Relevos
1	euros/día	33.815,82	45.895,62	36.753,36	34.973,59	47.120,55	37.978,29	36.168,89	48.377,63	39.235,37	37.353,46	49.632,05	40.489,79
	euros/mes	33.773,95	45.853,75	36.711,49	34.918,10	47.065,06	37.922,80	36.099,33	48.308,08	39.165,82	37.269,97	49.548,56	40.406,30
2	euros/día	35.533,07	47.628,99	38.486,73	36.771,25	48.945,07	39.802,81	37.987,98	50.223,59	41.081,33	39.199,36	51.512,87	42.370,61
	euros/mes	35.490,38	47.586,30	38.444,04	36.713,99	48.887,81	39.745,55	37.916,41	50.152,01	41.009,76	39.113,53	51.427,04	42.284,78

GRUPO LABORATORIO, ADMINISTRATIVO Y MANTENIMIENTO													
Nivel		0 años			3 años			6 años			11 años		
		J/P	Non Stop	3 Relevos	J/P	Non Stop	3 Relevos	J/P	Non Stop	3 Relevos	J/P	Non Stop	3 Relevos
1	euros/día	30.256,74	42.135,06	32.992,80	30.851,71	42.770,32	33.628,07	31.457,39	43.397,50	34.255,24	32.631,25	44.643,89	35.501,63
	euros/mes	30.256,74	42.135,06	32.992,80	30.844,71	42.763,32	33.621,07	31.443,27	43.383,38	34.241,12	32.603,31	44.615,95	35.473,69
	Mto euros/día	32.211,48	42.135,06	32.992,80	32.806,45	42.770,32	33.628,07	33.412,14	43.397,50	34.255,24	34.585,99	44.643,89	35.501,63
	Mto euros/mes	32.211,48	42.135,06	32.992,80	32.799,45	42.763,32	33.621,07	33.398,01	43.383,38	34.241,12	34.558,06	44.615,95	35.473,69
2	euros/día	33.084,26	44.979,80	35.837,54	33.731,87	45.669,86	36.527,60	34.389,45	46.359,89	37.217,63	35.699,63	47.737,48	38.595,22
	euros/mes	33.084,26	44.979,80	35.837,54	33.724,25	45.662,24	36.519,98	34.374,10	46.344,54	37.202,28	35.668,86	47.706,71	38.564,45
	Mto euros/día	35.039,00	44.979,80	35.837,54	35.686,62	45.669,86	36.527,60	36.344,20	46.359,89	37.217,63	37.654,37	47.737,48	38.595,22
	Mto euros/mes	35.039,00	44.979,80	35.837,54	35.679,00	45.662,24	36.519,98	36.328,84	46.344,54	37.202,28	37.623,61	47.706,71	38.564,45
3	euros/día	36.764,45	48.677,69	39.535,44	37.547,02	49.487,13	40.344,87	38.324,23	50.310,00	41.167,74	39.884,01	51.934,25	42.792,00
	euros/mes	36.764,45	48.677,69	39.535,44	37.537,81	49.477,92	40.335,66	38.305,88	50.291,65	41.149,39	39.847,31	51.897,55	42.755,29
	Mto euros/día	38.719,19	48.677,69	39.535,44	39.501,76	49.487,13	40.344,87	40.278,97	50.310,00	41.167,74	41.838,75	51.934,25	42.792,00
	Mto euros/mes	38.719,19	48.677,69	39.535,44	39.492,56	49.477,92	40.335,66	40.260,62	50.291,65	41.149,39	41.802,05	51.897,55	42.755,29

GRUPO LABORATORIO, ADMINISTRATIVO Y MANTENIMIENTO													
Nivel		16 años			21 años			26 años			31 años		
		J/P	Non Stop	3 Relevos	J/P	Non Stop	3 Relevos	J/P	Non Stop	3 Relevos	J/P	Non Stop	3 Relevos
1	euros/día	33.815,82	45.895,62	36.753,36	34.973,59	47.120,55	37.978,29	36.168,89	48.377,63	39.235,37	37.353,46	49.632,05	40.489,79
	euros/mes	33.773,95	45.853,75	36.711,49	34.918,10	47.065,06	37.922,80	36.099,33	48.308,08	39.165,82	37.269,97	49.548,56	40.406,30
	Mto euros/día	35.770,57	45.895,62	36.753,36	36.928,34	47.120,55	37.978,29	38.123,63	48.377,63	39.235,37	39.308,21	49.632,05	40.489,79
	Mto euros/mes	35.728,70	45.853,75	36.711,49	36.872,85	47.065,06	37.922,80	38.054,08	48.308,08	39.165,82	39.224,72	49.548,56	40.406,30
2	euros/día	36.994,86	49.097,63	39.955,37	38.310,02	50.472,71	41.330,45	39.615,22	51.790,39	42.648,13	40.920,41	53.162,99	44.020,73
	euros/mes	36.948,85	49.051,62	39.909,36	38.248,54	50.411,23	41.268,97	39.538,38	51.713,55	42.571,29	40.828,22	53.070,80	43.928,54
	Mto euros/día	38.949,61	49.097,63	39.955,37	40.264,77	50.472,71	41.330,45	41.569,96	51.790,39	42.648,13	42.875,16	53.162,99	44.020,73
	Mto euros/mes	38.903,60	49.051,62	39.909,36	40.203,29	50.411,23	41.268,97	41.493,13	51.713,55	42.571,29	42.782,97	53.070,80	43.928,54
3	euros/día	41.443,78	53.566,56	44.424,31	43.003,56	55.180,07	46.037,81	44.563,34	56.809,69	47.667,43	46.123,12	58.444,69	49.302,43
	euros/mes	41.388,73	53.511,51	44.369,25	42.930,16	55.106,67	45.964,41	44.471,59	56.717,94	47.575,68	46.013,02	58.334,59	49.192,33
	Mto euros/día	43.398,53	53.566,56	44.424,31	44.958,31	55.180,07	46.037,81	46.518,09	56.809,69	47.667,43	48.077,87	58.444,69	49.302,43
	Mto euros/mes	43.343,48	53.511,51	44.369,25	44.884,91	55.106,67	45.964,41	46.426,34	56.717,94	47.575,68	47.967,76	58.334,59	49.192,33

GRUPO TÉCNICOS AUXILIARES													
Nivel		0 años			3 años			6 años			11 años		
		J/P	Non Stop	3 Relevos	J/P	Non Stop	3 Relevos	J/P	Non Stop	3 Relevos	J/P	Non Stop	3 Relevos
1	euros/mes	43.347,55	58.126,63	46.470,41	44.118,62	58.956,80	47.300,58	44.888,98	59.748,65	48.092,43	46.430,41	61.359,92	49.703,71
	Mto euros/mes	45.302,30	58.126,63	46.470,41	46.073,37	58.956,80	47.300,58	46.843,73	59.748,65	48.092,43	48.385,15	61.359,92	49.703,71
2	euros/mes	45.119,41	57.435,60	48.293,34	45.982,82	58.299,01	49.156,75	46.840,93	59.157,13	50.014,87	48.562,46	60.878,65	51.736,40
	Mto euros/mes	45.119,41	57.435,60	48.293,34	45.982,82	58.299,01	49.156,75	46.840,93	59.157,13	50.014,87	48.562,46	60.878,65	51.736,40

GRUPO TÉCNICOS AUXILIARES													
Nivel		16 años			21 años			26 años			31 años		
		J/P	Non Stop	3 Relevos	J/P	Non Stop	3 Relevos	J/P	Non Stop	3 Relevos	J/P	Non Stop	3 Relevos
1	euros/mes	47.971,84	62.968,51	51.312,29	49.513,27	64.574,41	52.918,19	51.054,69	66.180,31	54.524,09	52.596,12	67.791,58	56.135,37
	Mto euros/mes	49.926,58	62.968,51	51.312,29	51.468,01	64.574,41	52.918,19	53.009,44	66.180,31	54.524,09	54.550,87	67.791,58	56.135,37
2	euros/mes	50.283,98	62.600,18	53.457,92	52.005,51	64.321,71	55.179,45	53.727,04	66.043,23	56.900,97	55.453,86	67.770,06	58.627,80
	Mto euros/mes	50.283,98	62.600,18	53.457,92	52.005,51	64.321,71	55.179,45	53.727,04	66.043,23	56.900,97	55.453,86	67.770,06	58.627,80

GRUPO TÉCNICOS													
Nivel		0 años			3 años			6 años			11 años		
		J/P	Non Stop	3 Relevos	J/P	Non Stop	3 Relevos	J/P	Non Stop	3 Relevos	J/P	Non Stop	3 Relevos
1	euros/mes	46.465,27	59.012,49	49.870,23	47.434,62	59.981,84	50.839,58	48.403,97	60.951,19	51.808,93	50.337,38	62.884,60	53.742,34
	Mto euros/mes	46.465,27	59.012,49	49.870,23	47.434,62	59.981,84	50.839,58	48.403,97	60.951,19	51.808,93	50.337,38	62.884,60	53.742,34
2	euros/mes	50.298,52	62.972,00	53.829,74	51.379,11	64.052,59	54.910,33	52.454,40	65.127,88	55.985,62	54.610,28	67.283,76	58.141,50
	Mto euros/mes	50.298,52	62.972,00	53.829,74	51.379,11	64.052,59	54.910,33	52.454,40	65.127,88	55.985,62	54.610,28	67.283,76	58.141,50

GRUPO TÉCNICOS													
Nivel		16 años			21 años			26 años			31 años		
		J/P	Non Stop	3 Relevos	J/P	Non Stop	3 Relevos	J/P	Non Stop	3 Relevos	J/P	Non Stop	3 Relevos
1	euros/mes	52.276,08	64.823,30	55.681,04	54.214,79	66.762,01	57.619,75	56.153,49	68.700,71	59.558,45	58.092,19	70.639,41	61.497,15
	Mto euros/mes	52.276,08	64.823,30	55.681,04	54.214,79	66.762,01	57.619,75	56.153,49	68.700,71	59.558,45	58.092,19	70.639,41	61.497,15
2	euros/mes	56.766,16	69.439,64	60.297,38	58.927,34	71.600,82	62.458,56	61.242,13	73.915,61	64.773,35	63.239,10	75.912,58	66.770,32
	Mto euros/mes	56.766,16	69.439,64	60.297,38	58.927,34	71.600,82	62.458,56	61.242,13	73.915,61	64.773,35	63.239,10	75.912,58	66.770,32