

Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

**XUNTA DE GALICIA**  
**CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**  
**XEFATURA TERRITORIAL DA CONSELLERÍA DE EMPREGO E IGUALDADE**  
**ÁREA DE RELACIÓNS LABORAIS DE PONTEVEDRA**

**Convenios colectivos**

*PUBLICACIÓN CONVENIO COLECTIVO EMPRESA ENCE ENERGÍA Y CELULOSA, SA*

*Código de Convenio número 36105391012022*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa ENCE ENERGIA Y CELULOSA SA, para o período 2021-2022, con domicilio na provincia de Pontevedra, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa e da parte social polo comité de empresa elixido, que pertence ás candidaturas das organizacións sindicais CCOO, CIG e UGT, en data 22 de novembro do 2021.

*Primeiro.*- Dito Acordo foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 28 de novembro de 2021.

*Segundo.*- Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en prexuízo de terceiros.

*FUNDAMENTOS DE DEREITO*

*Primeiro.*- Que o artigo 90.2 e 3 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orde ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

*Segundo.*- Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

*Terceiro.*- Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

*A C O R D A:*

*Primeiro.*- Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro do 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

*Segundo.*- Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

*Terceiro.*- Ordenar a notificación desta Resolución á Mesa Negociadora do mesmo.

Vigo, 12/01/2022.—A Xefa Territorial



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

*Intervinientes*

De una parte, en representación del Comité de Empresa de Ence Energía y Celulosa, S.A. del centro Biofábrica de Pontevedra, los componentes sociales de la Comisión Negociadora, cuya idoneidad, legitimación y representatividad se acredita mediante la nota incluida como Anexo 13.

De otra parte, en representación de la Empresa Ence Energía y Celulosa, S.A., los integrantes de la Comisión Negociadora, nombrados por la Empresa, representación que ostentan según acta que se incluye como Anexo 13.

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

*Preámbulo.*

Para llevar la Biofábrica de Pontevedra a los niveles de excelencia requeridos en todos sus niveles de actuación: seguridad y salud laboral, medioambiente, productividad, satisfacción del cliente y desarrollo de personas ambas partes ponen en relieve la importancia de la implantación del Modelo de Gestión TQM Ence en todos los niveles de la organización.

En este sentido ambas partes consideran como contenido indispensable de la relación contractual la implantación del modelo que garantiza la involucración y participación de todos los empleados de la Biofábrica.

Consecuentemente ambas partes consideran primordial que el desarrollo del modelo de Gestión Ence TQM debe promover la participación de cada empleado en la mejora continua en su puesto de trabajo a través de los distintos elementos y herramientas tales como: los comportamientos seguros, la organización orden y limpieza, el control medioambiental y de proceso, la aplicación de los estándares de trabajo, el análisis de problemas etc.

Para todo ello es necesario actualizar las prácticas operativas, la formación y desarrollo del trabajo en equipo en el marco de los valores de Ence:

*Compromiso con las personas:*

Escuchamos y respetamos a las personas

Reconocemos y valoramos su trabajo y aportaciones

Tenemos en cuenta su seguridad y su desarrollo personal y profesional

Comunicamos

*Compromiso con los clientes internos y externos:*

Escuchamos a nuestros clientes

Trabajamos para satisfacer a nuestros clientes

Somos coherentes, hacemos lo que decimos y cumplimos nuestros compromisos



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

*Compromiso con el entorno:*

Perseguimos la sostenibilidad de todas nuestras operaciones: económica, medioambiental y social

Queremos distinguirnos por una gestión responsable y sostenible

Hacemos lo que decimos

*Compromiso con la mejora:*

Somos profesionales, inconformistas, aprendemos y mejoramos de forma continua

Fomentamos la iniciativa y el trabajo en equipo

Buscamos la excelencia

*Compromiso con los resultados*

Luchamos por aportar valor a nuestros accionistas

Nos gusta cumplir con nuestros objetivos y nuestros compromisos

Trabajamos en equipo

*Compromiso con Ence*

El Proyecto Ence es nuestro compromiso personal y colectivo

Sentimos la empresa como propia y estamos orgullosos de trabajar en ella

En las actuales circunstancias económicas y de competitividad que definen y condicionan el mundo de la empresa y que hay que considerar para su viabilidad, ambas partes manifiestan que se ha de procurar compatibilizar el desarrollo económico de la empresa con los derechos y aspiraciones de sus trabajadores en particular.

## **Capítulo I-Disposiciones generales.**

### **Artículo 1. Ámbito de aplicación funcional, territorial y personal.**

1.—Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo tendrán fuerza normativa y obligarán al centro de trabajo de la Biofábrica de Ence Energía y Celulosa, S.A. en Pontevedra y a sus empleados cuya actividad principal la fabricación de pasta de celulosa y pertenecientes al sector de la Fabricación de Pastas, Papel y Cartón.

2.—El presente Convenio será de aplicación a la Biofábrica de Pontevedra, dentro de la Dirección General de Celulosa del citado ámbito.



3.—Este Convenio regula, con las excepciones que se recogen en el artículo siguiente, y con las precisiones que en cada caso se establecen, las relaciones laborales de todo el personal del centro de trabajo de Ence Energía y Celulosa, S.A. de la Biofábrica de Pontevedra.

## **Artículo 2. Exclusiones personales.**

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores pertenecientes a la plantilla de la Biofábrica de Pontevedra con inclusión del personal que desempeñe cargos de Gerentes, Jefes, Técnicos y Contramaestres que tengan suscrito contrato individual a los que no les serán de aplicación los artículos relativos a materias económicas salariales y demás condiciones individualmente pactadas, quedando excluido el personal directivo, Directores y Subdirectores.

## **Artículo 3. Normas de aplicación general.**

1.—La contratación del personal deberá formalizarse en todo caso por escrito.

2.—Los trabajadores contratados con carácter temporal, al amparo del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, o los contratados a tiempo parcial, les será de aplicación este Convenio, con las salvedades y excepciones derivadas de la naturaleza de su contrato y de las disposiciones particulares y específicas contenidas en este Convenio.

3.—Cualquiera que sea la vinculación contractual del trabajador y el régimen jurídico al que se halle sujeto, todo el personal viene obligado a cumplir la normativa sobre Seguridad y Salud Laboral así como los procedimientos sobre organización y funcionamiento de sus servicios.

4.—Las condiciones laborales que se deriven de este Convenio en su aspecto meramente económico, forman un conjunto orgánico e indivisible, que no se podrá considerar aisladamente, sino en su totalidad.

5.—Independientemente de la modalidad de contratación, el trabajador contratado percibirá las retribuciones establecidas en este Convenio para el puesto de trabajo que desempeñe, con excepción de los contratos que tienen sus retribuciones específicas reguladas por el artículo 32 de este Convenio.

## **Artículo 4. Ámbito temporal**

1.—El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2021 con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los que se estipule una vigencia específica.

2.—La vigencia del presente Convenio, será para 2021 y 2022 y se extiende hasta el 31 de diciembre de 2022

3.—El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado a la finalización de su vigencia. No se producirá la prórroga automática salvo acuerdo entre las partes. Las partes acuerdan un periodo de ultractividad de 12 meses a contar desde el 1 de enero de 2023. Las negociaciones del nuevo convenio podrán iniciarse en el plazo de los tres meses anteriores a



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

dicha fecha, pudiendo las representaciones firmantes elaborar un proyecto sobre los puntos a examinar en su caso, debiendo hacer entrega del mismo a la otra parte, que acusará recibo de este. Los acuerdos adoptados entrarán en vigor a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Pontevedra y la composición y funcionamiento de la Comisión Negociadora la determinarán las partes negociadoras del presente o futuros Convenios, basándose en la legislación vigente.

### **Artículo 5. Compensación y absorción.**

Las estipulaciones de este Convenio Colectivo revocan y sustituyen a cualquiera otra u otras que se hubieran establecido en el pasado estuvieran o no vigentes a la fecha de la entrada en vigor del presente Convenio.

Lo anteriormente mencionado no es de aplicación para aquellos derechos adquiridos por los trabajadores, reconocidos a título personal, que permanecerán inalterables en las condiciones pactadas individual o colectivamente.

Las mejoras económicas o de cualquier otra índole, que pudieran establecerse por disposiciones legales o reglamentarias, serán absorbidas y/o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo de la vigencia de este Convenio.

Para la valoración y compensación de estas mejoras se tomará como base el total de retribuciones brutas anuales y con relación a la jornada normal de trabajo.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en parte de los conceptos aquí regulados, sólo tendrán eficacia y se aplicarán si, consideradas en forma conjunta y en cómputo global, superan las condiciones de este Convenio, también valoradas en conjunto y en cómputo global.

### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

Las partes asumen el cumplimiento del presente Convenio con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarase contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio quedará en suspenso.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, estas se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la negociación del Convenio en su totalidad.



Las cantidades entregadas, hasta la fecha de la resolución, como consecuencia de la aplicación del Convenio, se considerarán como dadas a cuenta de las definitivas que en su día pudieran corresponder.

## Capítulo II-Comisión de Interpretación y Vigilancia

### Artículo 7. Comisión Paritaria Mixta de Interpretación del Convenio

Como Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio, y para resolver cuantas dudas interpretativas puedan surgir entre las partes, se constituye la Comisión Paritaria prevista en el apartado e) del número 3 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria estará integrada por cuatro vocales en representación de la Empresa y cuatro vocales en representación de los Sindicatos firmantes del presente Convenio.

La Comisión se reunirá bimensualmente procediéndose a levantar acta de las resoluciones tomadas o incluso de la incomparecencia de la otra parte.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio con carácter previo al proceso jurisdiccional.

La Comisión regulará su propio funcionamiento en lo no previsto en las presentes normas siendo funciones específicas de la misma las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Todas aquellas cuestiones que, de mutuo acuerdo, le sean concedidas por las partes incluidas, en su caso, las discrepancias surgidas en el periodo de consultas establecido en el art 82.3 del ET. De conformidad con lo establecido en el artículo 85.3 del ET.
- Las discrepancias surgidas en la comisión se someterán a lo establecido en el apartado siguiente.

#### Artículo 7.1. Cláusula de adhesión a la solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).

Ambas partes se adhieren en esta materia al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en Galicia (AGA) y al Órgano de Solución Extrajudicial de Conflicto de la Comunidad de Galicia.

Expresamente las partes manifiestan que será de aplicación el procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales en Galicia (AGA) en los supuestos de discrepancias surgidas en el periodo de consultas establecido en el artículo 82.3 del ET si una vez sometidos a la comisión paritaria mixta de interpretación del convenio no hayan sido resueltos en el seno de la misma.



### Capítulo III-Organización del trabajo

#### Artículo 8. Facultad de organización.

1.—La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, quien dictará, en cada caso, las normas pertinentes y todo ello con sujeción a la legislación vigente.

2.—Son materia de Organización general, entre otras, los planes, previsiones, presupuestos, programas y objetivos de todas las áreas funcionales del Biofábrica de Pontevedra, la determinación de las estructuras que en cada momento, mejor se acomoden a las finalidades establecidas; la descripción y designación de las atribuciones y responsabilidades de cada unidad orgánica; la fijación de los niveles de jefaturas, exigencias profesionales y de nivel/escalón laboral de quienes las cubren, y la implantación de métodos y medios de control para evaluar la gestión realizada.

#### Artículo 9. Grupos profesionales

De conformidad con la nueva redacción del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un nuevo sistema de clasificación profesional, basado en los grupos profesionales.

1) Se establecen 10 grupos profesionales para dar respuesta a las necesidades organizativas de la empresa, y favorecer la empleabilidad y polivalencia de los trabajadores, y su desarrollo profesional.

##### *a).- Técnicos Superiores*

Tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía y responsabilidad.

Formación: Formación universitaria de 1er, 2º o 3er ciclo, o titulaciones equivalentes.

##### *b).- Jefes de Equipo de Mantenimiento:*

Tienen mando directo sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, coordinando y supervisando el trabajo de éstos y realizan, asimismo, funciones propias de su formación y experiencia.

Incluirá a título orientativo los siguientes puestos:

Contra maestros de mantenimiento y contra maestro de almacén.

Formación: Formación universitaria de 1er ciclo, o titulaciones equivalentes, o formación profesional de grado superior.



*c).- Jefes de Equipo de proceso y técnicos de operación:*

Tienen mando directo sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, coordinando y supervisando el trabajo de éstos y realizan, asimismo, funciones propias de su formación y experiencia.

Se subdivide en cinco subgrupos:

- Jefes de equipo de secapastas  
Incluirá a título orientativo los siguientes puestos:  
Contraмаestres secapastas y sexto contraмаestre secapastas
- Jefes de equipo de DLB  
Incluirá a título orientativo los siguientes puestos:  
Contraмаestres dlb y sexto contraмаestre dlb
- Jefes de equipo de Energía  
Incluirá a título orientativo los siguientes puestos:  
Contraмаestres energía y sexto contraмаestre energía
- Jefes de equipo de Parque de Maderas  
Incluirá a título orientativo los siguientes puestos:  
Contraмаestres parque madera y jefe equipo parque de madera
- Jefes de equipo de apoyo  
Incluirá a título orientativo los siguientes puestos:  
Contraмаestre laboratorio central, contraмаestre expediciones, contraмаestre compras, contraмаestre aprovisionamientos, supervisor de prevención.

Formación: Formación universitaria de 1er ciclo, o titulaciones equivalentes, o formación profesional de grado superior.

*d).- Operadores de proceso energía y recuperación*

Realizan funciones en especialidades propias de la empresa operando con autonomía, corrección y eficiencia.

Se subdivide en tres subgrupos:

- Operadores panel energía y recuperación  
Incluirá a título orientativo los siguientes puestos:

Panelista CR3, panelista Biomasa, Panelista Caustificación y HHCC, Polivalente Contraмаestre/CR3, Polivalente panel Biomasa- Caustificación y HHCC

- Operadores campo energía  
Incluirá a título orientativo los siguientes puestos:

Operador Campo CR3, Operador Campo Biomasa, Polivalente CR3/biomasa



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

- Operadores campo recuperación

Incluirá a título orientativo los siguientes puestos:

Operador campo evaporadores, operador campo caustificación hhcc y polivalente evaporadores/caustificación

Formación: Formación universitaria de 1er ciclo, o titulaciones equivalentes, o formación profesional de grado superior.

*e).- Operadores de proceso dlb*

Realizan funciones en especialidades propias de la empresa operando con autonomía, corrección y eficiencia.

Incluirá a título orientativo los siguientes puestos:

Operador depuradora, polivalente depuradora, Operador panel digestores, operador panel blanqueo, operador campo lavado, polivalente digestores/lavado, polivalente contraamaestre/blanqueo.

Formación: Formación universitaria de 1er ciclo, o titulaciones equivalentes, o formación profesional de grado superior.

*f).- Operadores secapastas*

Realizan funciones en especialidades propias de la empresa operando con autonomía, corrección y eficiencia.

Se subdivide en dos subgrupos:

- Operador panel secapastas

Incluirá a título orientativo los siguientes puestos:

Operador panel maquina1

Operador panel maquina 2

Polivalente F1-Contraamaestre

- Operador campo secapastas

Incluirá a título orientativo los siguientes puestos:

Operador línea balas 1

Operador línea balas 2

Polivalente campo línea de balas 1 y 2 – F2

Formación: Formación universitaria de 1er ciclo, o titulaciones equivalentes, o formación profesional de grado superior.



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

*g).- Operadores parque de maderas*

Realizan funciones en especialidades propias de la empresa operando con autonomía, corrección y eficiencia.

Incluirá a título orientativo los siguientes puestos:

Operador campo PM, operador medición,, Polivalente Operador campo PM/Jefe de Equipo

Formación: Formación universitaria de 1er ciclo, o titulaciones equivalentes, o formación profesional de grado superior.

*h) Especialistas de Mantenimiento*

Realizan funciones en especialidades propias de la empresa en el ámbito de mantenimiento operando con autonomía, corrección y eficiencia.

Se subdivide en tres subgrupos:

- Especialista de mantenimiento mecánico

Incluirá a título orientativo los siguientes puestos:

Oficiales mecánicos 1ª especialistas, oficiales 1ª, 2ª mecánicos y 3ª Polivalente mecánico.

- Especialista mantenimiento eléctrico

Incluirá a título orientativo los siguientes puestos:

Oficiales eléctricos 1ª especialistas, oficiales 1ª, 2ª y 3ª, Polivalente eléctrico

- Especialista mantenimiento instrumentación

Incluirá a título orientativo los siguientes puestos:

Oficiales instrumentista 1ª especialistas, oficiales 1ª, 2ª y 3ª, Oficial 1ª Mecánico ajustador, polivalente instrumentista

Formación: Formación universitaria de 1er ciclo, o titulaciones equivalentes, o formación profesional de grado superior.

*i).- Especialistas de apoyo y mejora*

Desempeñan funciones propias de especialidades técnicas de apoyo y mejora, pudiendo ejercer supervisión o no, sobre la ejecución del trabajo de otras personas.

Se subdivide en tres subgrupos:

- Especialista de apoyo y mejora ingeniería y otros:

Incluirá a título orientativo los siguientes puestos:

Oficial 1ª especialista informática industrial, oficial 1ª informática industrial, programador 1ª.

- Especialistas de apoyo y mejora laboratorio:

Incluirá a título orientativo los siguientes puestos:



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

Analista 2ª laboratorio central, analista 2ª digestores, polivalente analista.

- Especialistas de apoio y mejora almacén y otros

Incluirá a título orientativo los siguientes puestos

Despachador, recepcionista, almacenero recepcionista, oficial 1ª planificador, oficial 2ª planificador.

Formación: Formación universitaria de 1er ciclo, o titulaciones equivalentes, o formación profesional de grado superior.

*j).- Personal Administrativo*

Realizan funciones administrativas, contables u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información, pudiendo ejercer supervisión sobre la ejecución de trabajos de otras personas.

Incluirá a título orientativo los siguientes puestos:

Administrativos

Formación: Formación profesional de grado medio o superior, o titulaciones equivalentes.

2) En caso de que durante la vigencia del convenio se produzca la creación de un nuevo puesto o alguno de los existentes cambie sus funciones principales de forma significativa, se procederá a la revisión de su clasificación para lo cual se convocará a la comisión paritaria.

## **Artículo 10. Movilidad Funcional.**

### *I. Movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional:*

I.- a) La movilidad funcional dentro del mismo subgrupo profesional se efectuará siempre y cuando el trabajador /trabajadora tenga la formación y se le faciliten los conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño del puesto asignado.

Se dará preferencia en igualdad de condiciones a los trabajadores voluntarios y a los que tengan la misma jornada laboral

I.-b) Movilidad funcional a otro subgrupo dentro del mismo grupo profesional y área(\*) o especialidad (\*\*)

El ejercicio de la movilidad funcional tanto para el desempeño de funciones superiores o inferiores se ajustará a las siguientes reglas:

I.-b)1.-Para el desempeño de funciones superiores a la del subgrupo profesional:

Las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y siempre cuando el trabajador tenga la formación y se le faciliten los conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño del puesto asignado.



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

En el caso de desempeño de las funciones superiores por un periodo de 6 meses en un año o 8 durante 2 años el trabajador podrá reclamar el ascenso según lo establecido en el artículo 39.2 del ET.

I.-b)2.-Para el desempeño de funciones inferiores a las del subgrupo profesional:

Solo será posible si existen causas técnicas, organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores.

El trabajador mantendrá la retribución de origen.

I.-c) El trabajador tendrá derecho a la retribución de las funciones que efectivamente realice salvo en el caso de funciones inferiores en los que se mantendrá la retribución origen.

No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador.

De acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y siempre cuando el trabajador tenga la formación y se le faciliten los conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño del puesto asignado.

En todos estos casos de movilidad funcional, y con la finalidad de promover el desarrollo profesional, la igualdad de oportunidades y el espíritu de equipo, la movilidad funcional a otro subgrupo dentro del mismo grupo profesional y área (\*) o especialidad (\*\*) se efectuará evitando, siempre que sea posible, la reiteración con la misma persona. Estableciéndose periodos rotativos de dos meses, siempre que existan trabajadores voluntarios y formados para el desempeño de dichas funciones.

La formación a la que hace referencia el presente artículo, dependiendo de la complejidad del puesto tendrá la duración mínima consensuada en el marco de la comisión de formación. La formación mantendrá una vigencia de dos años desde la última vez que el trabajador cubrió dicho puesto. Pasado dicho tiempo será necesario volver a recibir formación de reciclaje.

## *II. Movilidad funcional entre distintos grupos.*

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluidas en los supuestos previstos en los apartados anteriores, requerirá acuerdo entre las partes, o en su defecto el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran acordado en convenio colectivo.

(\*)Área: Se entiende por área pm/dlb/secapastas y energía



(\*\*)Especialidad: se entiende por especialidad mecánico, instrumentación. Eléctrico, informática y laboratorio.

## Capítulo IV

### Artículo 11. Norma de valoración de Puestos de Trabajo.

Se mantiene vigente el actual sistema de valoración de puestos de trabajo por escalones. Aquellos puestos de nueva creación o aquellos otros cuyo contenido haya variado de manera significativa, les será revisada su valoración. en concordancia con la norma existente y firmada entre la Dirección de la Biofábrica de Pontevedra y el Comité de Empresa y todo ello durante la vigencia del presente convenio colectivo sin perjuicio de que pueda adoptarse otro sistema durante la vigencia del mismo.

## Capítulo V-Formación profesional

### Artículo 12. Objetivos de la formación.

Constituye objetivo primordial de la empresa promover la formación y desarrollo profesional de su personal. Para ello se compromete a promover durante la duración del presente Convenio Colectivo, aquellas acciones formativas ordinarias precisas para adecuar el perfil del trabajador al nuevo modelo de negocio resultante de la aplicación del plan de mejora de la eficiencia diseñado por la Dirección de la empresa, contribuyendo de este modo a aumentar el desarrollo del trabajador.

### Artículo 13. Plan de Formación

Con este objetivo la empresa confeccionará el Plan de Formación anual, que se adecuará a lo establecido en la matriz de formación de los puestos de trabajo, y estará en consonancia con el nivel de conocimientos previos de los trabajadores afectados.

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

#### *Formación de nuevo ingreso*

Entendida como el proceso de adaptación de los empleados a los requerimientos del puesto de trabajo.

Contendrá la formación sobre prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos del puesto y del área, así como toda la información básica necesaria para el desempeño del puesto.

#### *Formación continua*

Destinada a todo el personal (seguridad y salud, medio ambiente, formación técnica básica). En algunos casos requiere que se refuerce cada cierto número de años.



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

### *Formación específica*

Formación específica por puesto para dotar al personal de unas habilidades concretas relacionadas con la ficha del perfil de su puesto.

### *Formación para el desarrollo*

Para aumentar el desarrollo de las personas en su puesto de trabajo ó en otros puestos.

## **Artículo 14. Permisos de formación.**

Los trabajadores acogidos dentro del ámbito del presente Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute del permiso retribuido de 20 horas anuales, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 23.3.del Estatuto de los Trabajadores. Las acciones formativas incluidas en el plan de formación de la empresa darán cumplimiento a esta obligación siempre y cuando vayan dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo y que el trabajador tenga la posibilidad real y cierta de concurrir a dichas acciones formativas, considerándose cumplido cuando se ofrezca al mismo tal posibilidad.

La RLT se reserva la capacidad de presentarle a la Empresa un plan de formación vinculado a la mejora de la competitividad y de la formación para el empleo de los trabajadores, en base al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, al objeto de que estos puedan obtener el correspondiente Certificado de Profesionalidad con objeto de favorecer su empleabilidad tal y como establece el artículo 4.2.b del E.T.

Ambas partes acuerdan que la asistencia a cursos de formación será obligatoria cuando tenga lugar en horario de trabajo o, con cargo a la “bolsa de horas de formación”.

Conscientes de la importancia de la formación en el desarrollo profesional de los trabajadores, las partes acuerdan promover la participación del personal en las actividades de formación fuera del horario de trabajo, por lo que una vez agotada la bolsa de horas de formación, se abonará una contraprestación económica de 12,5 € hora por asistencia voluntaria.

Se procurará que las actividades formativas fuera del horario de trabajo tengan una duración mínima de 4 horas.

## **Artículo 15. Comisión de Formación.**

Se constituirá una comisión paritaria de formación integrada por 6 miembros, 3 representantes del Comité de Empresa, y 3 representantes de la Empresa, con el fin de realizar el seguimiento del plan de formación, y realizar informes, estudios y propuestas.

En el primer trimestre del año la Empresa presentará con carácter previo a su ejecución el plan de formación con un contenido apropiado que permita emitir un informe sobre la base de la información recibida en un plazo máximo de 15 días con el objeto de obtener una respuesta justificada por parte de la Empresa a este eventual informe y así intentar llegar a un plan lo más consensuado posible.



## Capítulo VI-Situaciones del personal

### Sección 1. Suspensión y extinción del contrato.

#### Artículo 16. Causas y efectos de la suspensión.

1.—El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas legalmente previstas, y en concreto de conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

2.—La suspensión del contrato exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

3.—La Incapacidad Temporal se ajustará a lo que previene la legislación de Seguridad Social.

4.—Las excedencias y sus efectos se regulan en el artículo 17

5.—La suspensión disciplinaria se ajustará a lo que señala el Capítulo XI.

6.—La Incapacidad Temporal no interrumpe el cómputo del plazo establecido en los contratos temporales.

7.—Nacimiento y cuidado de menor de doce meses. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

8.—En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con la legislación, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.



En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Los períodos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre Empresa y trabajador en los términos legalmente establecidos. El acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, salvo durante las seis semanas inmediatas posteriores al parto, que serán de descanso obligatorio.

El permiso por nacimiento de hijo a tiempo parcial será incompatible con el disfrute simultáneo por el mismo trabajador de los derechos previstos en el artículo 37, apartados 4 y 4bis del Estatuto de los Trabajadores, artículo 31 del presente Convenio, con la reducción de jornada por guarda legal y con la excedencia por cuidado de familiares regulado en el apartado 46. 3 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 17. Excedencias.**

1.—La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

2.—La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección de un cargo público, o sindical de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

3.—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

4.—La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

5.—El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia forzosa, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, 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.

6.—El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a 4 meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

7.—El trabajador en excedencia voluntaria conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

## **Artículo 18. Causas y efectos de la extinción del contrato.**

1.—El Contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad con las causas legalmente previstas.

2.—Cuando la causa de cese sea por voluntad del trabajador, éste deberá de preavisar a la Empresa, por escrito, con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento del término de preaviso, total o parcial, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de haberes y partes proporcionales que le corresponderían un importe equivalente a un día de salario por día de retraso en la comunicación.

## **Sección 2. Permisos Retribuidos**

### **Artículo 19. Permisos retribuidos.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente, según tabla del Anexo 1 de grados parentesco:

- a) Por matrimonio o legalización de pareja de hecho del trabajador/a, dieciséis días naturales.
- b) Por fallecimiento de hijo, cónyuge o pareja de hecho reconocida o conviviente reconocido y debidamente acreditada, 10 días naturales.
- c) Por fallecimiento, ascendientes, descendientes de hasta 2º grado del trabajador/a (consanguíneos o afines), tres días naturales de los cuales al menos dos serán días efectivos de trabajo, ampliables hasta cuatro hábiles en total si tuviera que desplazarse 250 Km. o más a contar desde la Biofábrica.



d) Por enfermedad grave u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge o pareja de hecho reconocida y debidamente acreditada o conviviente reconocido, o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, por igual duración de dos días hábiles, ampliables hasta tres si la distancia fuera mayor de 100 Km y hasta cuatro hábiles en total si tuviera que desplazarse 250 Km. o más a contar desde la Biofábrica. . A los efectos prácticos del cómputo de los días de permiso a los que se refiere este apartado se tendrá en cuenta que la duración del permiso no podrá ser superior al número de días que el familiar este hospitalizado.

A los efectos de consideración como “conviviente reconocido” el trabajador deberá presentar:

- i. Certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento de la localidad en que habite la pareja, constando en el mismo igual domicilio para ambos.
- ii. O declaración Jurada firmada por la pareja en la que se haga constar los datos personales del trabajador y los de su pareja, responsabilizándose ambos en caso de falsedad de los datos declarados.

e) Por cumplimiento de deberes públicos de carácter personal e inexcusable y asistencia obligatoria a Tribunales, por el tiempo que establezcan las disposiciones legales, y en su defecto, por el tiempo indispensable.

f) Por traslado del domicilio habitual, un día laborable.

g) Durante un día por boda de parientes en primer grado, hermanos y hermanos políticos.

h) Un día por Primera Comunión de hijo de trabajador/a que esté a turnos cuando coincida con día de trabajo en su calendario.

i) Consultas de especialidades médicas por el tiempo estrictamente necesario.

i. Presentación a exámenes, por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a ellos cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

k) Ocho horas al año para atender necesidad médicas o urgentes de ascendientes de primer grado de consanguinidad que tengan legalmente certificado el grado de dependencia

## **Capítulo VII-Tiempos de trabajo y descansos**

### **Sección 1. Jornadas**

#### **Artículo 20. Jornada anual de trabajo.**

La jornada de trabajo en cómputo anual será de 1720 Horas de trabajo efectivo anual durante todos los años de vigencia del Convenio Colectivo, 2021 y 2022



Sobre la jornada de 1720 horas, el trabajador podrá disfrutar de días de licencia por año por asuntos propios sin justificación durante los años 2021 y 2022 en función de la siguiente escala:

Años Prestación servicios	Días de Licencia año
Durante el primer año	1
A partir de un año	2
A partir de 2 años	4

Para el disfrute de los referidos días de Licencia por Asuntos Propios será necesaria la correspondiente aprobación por el Jefe del Área correspondiente y la comunicación previa al Departamento de Capital Humano, con un mínimo de 48 horas, y todo ello supeditado a que las necesidades del servicio lo permitan.

Para el personal de turnos el disfrute de los días de libre disposición se regulará de acuerdo con los calendarios de turnos establecidos en la norma 6-4.

A los efectos económicos, estos días tendrán la consideración de días de vacaciones.

Independientemente de lo anterior, si durante la vigencia del Convenio Colectivo se dispusiera, por imperativo legal, una jornada en cómputo anual inferior a la pactada, se estará a lo que regule la Ley.

## **Artículo 21. Horas suplementarias**

Sin perjuicio del mantenimiento de la jornada anual efectiva, son horas suplementarias el diferencial de horas existentes entre la jornada regulada en el artículo 20 del presente convenio colectivo (1.720 horas) y los correspondientes días de asuntos propios que le correspondan a cada trabajador en función de los años de prestación de servicios. Su realización será de carácter voluntario.

En consecuencia, las horas suplementarias no tendrán la consideración de jornada extraordinaria en tanto que en cómputo anual no exceden de la jornada máxima de 1720 horas.

### *Compensación*

Las horas se compensarán, siendo su valor el regulado en el anexo 4. Sobre este precio se aplicará una bonificación en función del número horas realizadas y el preaviso, y la pérdida de descanso, cambio de turno o llamada imprevista que puedan corresponder.

En todos los casos será preceptivo, antes de realizar horas suplementarias, que las mismas hayan sido expresamente autorizadas por la línea de mando correspondiente.

## **Artículo 22. Comienzo y final de la jornada. Sistemas de control.**

1.—El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.



2.—El personal incluido en el ámbito de aplicación del Convenio, deberá someterse a los sistemas de control de asistencia y puntualidad de la empresa.

3.—En caso de no asistencia al trabajo por enfermedad o causa debidamente justificada, el trabajador afectado deberá comunicárselo a la empresa en el plazo más breve posible.

### **Artículo 23. Calendarios y horarios.**

Los trabajadores están obligados a trabajar durante los días y en el horario establecido según le corresponda por el calendario al que este adscrito.

Para los trabajadores a turnos, y a los efectos de la distribución irregular de la jornada anual, la jornada semanal podrá establecerse computándose en periodos de hasta cuatro semanas, y respetándose, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario de 12 horas entre jornadas y de día y medio de descanso semanal ininterrumpido así como respetando el plazo de preaviso mínimo de cinco días establecido en el estatuto de los trabajadores.

Para el personal que trabaje a tres turnos se estará a lo dispuesto en la “Norma de Horario 6/4”, y sus turnos de trabajo son los que figuran en la mencionada norma.

Esta jornada llevará consigo que se mantengan las exigencias de asistencia obligatoria a las sesiones de formación, información, entrenamiento, etc. en tiempo de descanso, compensándose en cómputo de trabajo o de descanso, pudiendo utilizarse durante las paradas, parada anual, etc., a juicio del Jefe respectivo, y todo ello sin perjuicio de lo indicado en la “Norma de Horario 6/4”. Además durante la Parada Anual podrán programarse jornadas de trabajo o de formación computables en la jornada anual.

Dicho personal deberá trabajar los días que le correspondan por el mencionado calendario de turnos. La diferencia de horas al año, en más o en menos, que pueda realizar este personal, sobre la jornada anual establecida en el apartado primero de este artículo, así como la derivada por la aplicación de los días de Licencia por Asuntos Propios, se regularizará según lo dispuesto en la mencionada norma.

Ante la necesidad de mantener el proceso continuado de fabricación y cuando se produzca una ausencia imprevista de cualquier ocupante de un puesto de trabajo a turnos, la situación se regulará según lo dispuesto en la Norma de Horarios 6/4.

### **Artículo 24. Trabajos en Parada Anual.**

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

Durante dicho periodo teniendo en cuenta que la parada y arranque de las instalaciones se produce de manera escalonada, el personal afectado en cada departamento verá modificado su régimen de horarios de trabajo y descansos de acuerdo con el calendario establecido por



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

su departamento para estas fechas, pasando a prestar sus servicios en jornada normal partida durante las fechas en que la Empresa lo considere necesario, y colaborará en la realización de los trabajos de parada, sin merma de su retribución por Complemento de Turno.

Establecida en el artículo la jornada ordinaria máxima diaria en 9 horas, la aplicación de esta distribución irregular conllevará que la jornada ordinaria se podrá ampliar hasta el máximo de 9h diarias.

### **Artículo 25. Trabajos en Paradas Programadas**

Con el fin de adecuar el régimen de horario de trabajo a las necesidades organizativas derivado de los trabajos vinculados a las Paradas programadas, el personal afectado en cada departamento verá modificado su régimen de horarios de trabajo y descansos de acuerdo con lo establecido por su departamento para estas fechas.

Establecida la jornada máxima diaria en 9 horas, la aplicación de esta distribución irregular conllevará que la jornada ordinaria se podrá ampliar hasta el máximo de 9 h diarias ni exceder las 50h semanales.

Para el personal no incluido en los regímenes de turno non stop y 2T3 podrá extender su aplicación hasta un máximo de un sábado por año natural.

La empresa avisará con un plazo de preaviso de 5 días.

### **Artículo 26. Compensación excesos de jornada**

Los excesos de jornada producidos por la aplicación de los apartados 24 y 25 se compensarán en tiempo de descanso en los dos meses inmediatamente siguientes, estableciéndose si procede a reducir, la jornada semanal en épocas de menor actividad o acumulando su exceso en días completos. Por aplicación del artículo 34.2 del Estatuto de los trabajadores referido a la distribución irregular de la jornada no podrá exceder de 32 horas anuales por trabajador.

### **Artículo 27. Navidad y Fin de Año.**

Los trabajadores de turnos que inicien sus servicios grafiados a partir de las 14:00/15:00 horas del día 24 hasta las 22:00/23:00 horas del día 25 de diciembre, y desde las 14:00/15:00 horas del día 31 de diciembre hasta las 22:00/23:00 horas del día 1 de enero, percibirán, durante los años de vigencia del presente Convenio, las diferentes cantidades compensatorias recogidas en el Anexo 7.

Los trabajadores de turno normal que se vean afectados por estos horarios en estas fechas percibirán, durante los años de vigencia del presente Convenio, la parte proporcional de las diferentes cantidades compensatorias recogidas en el Anexo 7 así como las horas extraordinarias realizadas.



Independientemente de lo anterior se declaran como horas computables a efectos de la jornada anual pactada, regulada en el Artículo 20, las comprendidas en los intervalos de tiempo anteriormente mencionados.

## Sección 2. Descansos

### Artículo 28. Descanso entre jornadas.

Las horas ordinarias de trabajo, durante la semana, se distribuirán generalmente de modo que entre la terminación de la jornada diaria y el comienzo de la siguiente el trabajador disponga, al menos, de un descanso de doce horas.

En los puestos de trabajo a tres turnos (Puestos de trabajo a 24 horas 365 días al año incluidos los sábados, domingos y festivos) se tendrá en cuenta que ningún trabajador estará de noche más de dos semanas consecutivas, salvo decisión o adscripción voluntaria, y todo ello a través de la adecuada rotación de los gráficos de turnos de trabajo.

Durante la Parada anual de la fábrica se darán al personal todos los descansos posibles compatibles con la realización de los trabajos de la parada, bien en los días en que el descanso les correspondiera o bien en otros días que se habiliten al efecto.

### Artículo 29. Descanso semanal.

1.—Como regla general, el personal disfrutará de un descanso semanal de un día y medio ininterrumpido, que comprenderá el sábado y el domingo.

2.—La prestación de trabajo ordinario a turnos, incluyendo sábados, domingos y festivos, se regulará a través del establecimiento de turnos u otros sistemas de ordenación del tiempo de trabajo, regulándose por la norma de horario 6-4.

### Artículo 30. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutaran, por año natural, de un periodo vacacional anual retribuido de 30 días naturales o 25 días laborables, cuyo disfrute será programado según los acuerdos vigentes firmados entre la Dirección de la Biofábrica de Pontevedra y el Comité de Empresa.

Para el personal de turnos la programación y disfrute de las vacaciones se regularán de acuerdo con los calendarios de turnos establecidos en la norma de horario 6-4.

### Artículo 31. Lactancia.

La hora de ausencia al trabajo por lactancia podrá fraccionarse en dos períodos de media hora cada uno ó sustituirse por una reducción de jornada en una hora con la misma finalidad. El periodo será en todo caso hasta que el recién nacido cumpla 9 meses, sea por naturaleza, adopción o acogimiento.



## Capítulo VIII-Sistema retributivo

### Sección 1 Retribuciones

#### Artículo 32.- Sistema retributivo

Sistema retributivo El actual régimen de retribuciones está constituido por el salario base y los complementos salariales recogidos en el presente Capítulo, y cuyos importes aparecen reflejados en Tablas (Anexo 2) o en los correspondientes artículos.

1.—Las Tablas salariales que se adjuntan como Anexos serán efectivas desde 1.01.2021

2.—El personal de nuevo ingreso en la compañía necesita un periodo de carencia para poder alcanzar la máxima potencialidad de sus aptitudes. Con este objetivo existe un proceso de formación y adaptación al puesto de trabajo desarrollado, a la organización, al sistema de trabajo, a las normas y procedimientos hasta que el personal de nuevo ingreso logra el nivel de dominio en el puesto. Por ello, el personal de nuevo ingreso en la plantilla del Biofábrica se incorporará en el nivel/escalón y puesto de ingreso y percibirá durante los primeros años desde su ingreso, los siguientes porcentajes respecto de los conceptos salariales (salario base, complementos 1 y 2, prima de producción, bolsa de vacaciones, complemento de turno, horas extras, horas suplementarias, retenes, pluses de navidad y fin de año, gratificaciones por eventos familiares y Cash Flow cuando se tenga derecho a el según lo regulado en el artículo 35 correspondientes a su puesto de trabajo:

- Durante el primer año: 80%
- Durante el segundo año: 85%

A partir de una antigüedad superior a 2 años se aplicará el 100% de la retribución correspondiente a su puesto de trabajo.

A efectos de cómputo de la antigüedad se acumularán los diferentes periodos de prestación de servicios.

#### Sección 2. Estructura general de las retribuciones

#### Artículo 33. Salario base.

Es la retribución anual asignada a cada trabajador por la realización de su jornada ordinaria de trabajo. Se determina un salario base para cada escalón relacionado en el Anexo 2, que se distribuirá en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias, que se abonarán en los meses de julio y diciembre, proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado.

El salario base se tendrá en cuenta a los efectos de la base de cálculo de las aportaciones al Plan de Pensiones y el Seguro de Vida y Accidentes.



### Sección 3. Complementos salariales

#### Artículo 34. Complementos Salariales.

##### 1. Complemento Salarial I

Los valores del Complemento salarial I figuran, para cada escalón correspondiente, en el Anexo 2 y se devenga en catorce pagas (doce mensualidades más Pagas de Julio y Diciembre).

Este complemento se tendrá en cuenta en la base de cálculo de las aportaciones al Plan de Pensiones y el Seguro de Vida y Accidentes.

##### 2. Complemento Salarial II

Los valores del Complemento Salarial II figuran, para cada escalón correspondiente, en el Anexo 2 y se devenga en catorce pagas (doce mensualidades más Pagas de Julio y Diciembre).

Este Complemento Salarial II no se tendrá en cuenta en la base de cálculo del Seguro de Vida y Accidentes pero sí en la base de cálculo del Plan de Pensiones.

#### Artículo 35. Complementos de vencimiento superior al mes.

##### a) Pagas extraordinarias.

1.—Los meses de julio y diciembre los empleados percibirán una paga extraordinaria según su escalón de una cuantía, cuyo valor anual queda reflejado en el Anexo 2

2.—Para tener derecho a cada una de estas pagas se tiene que haber trabajado, efectivamente, en los doce meses anteriores al pago (de julio a junio para la paga de julio, y de enero a diciembre para la paga de diciembre). En el supuesto de no haber trabajado efectivamente los doce meses completos se percibirá la paga correspondiente, en proporción al tiempo trabajado en este período.

3.—Asimismo, el personal que cese percibirá la parte proporcional de la paga pendiente en la correspondiente Liquidación Final de Haberes.

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

##### b) Retribución por Cash Flow o Paga Anual de Resultados.

Con carácter indefinido, y salvo que se pacte otra cosa, se establece una Paga Anual de Resultados en función del Cash Flow Ence Energía y Celulosa S.A. y sociedades dependientes (resultados + amortizaciones), una vez deducidos los impuestos correspondientes.

Los porcentajes sobre los que se calculará la mencionada Paga de Resultados quedan definidos en la tabla adjunta detallada en el Anexo 10, y han sido obtenidos atendiendo a la determinación de tres tramos rectos con dos puntos de inflexión, resultantes de los siguientes criterios:



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

- El punto de inflexión superior viene definido por un Cash Flow Ence Energía y Celulosa S.A. y sociedades dependientes cifrado en 122,33 Millones de Euros (5,363%).
- El punto de inflexión inferior viene determinado por el Cash Flow Ence Energía y Celulosa S.A. y sociedades dependientes cuantificado en 64,241 Millones de Euros (0,325%).
- La pendiente de la primera recta es la resultante de unir el valor 0 con el correspondiente al valor 64,241, el segundo tramo tendrá como pendiente la de la recta resultante de unir el punto de inflexión 64,241 con el 122,33, y por último el tercer tramo mantendrá la misma pendiente que la del primero sin que se puedan superar porcentajes superiores al 10 %.

Lo anteriormente queda gráficamente detallado en la curva representada en el Anexo 11.

A los efectos de cuantificar la percepción económica resultante de dicha paga se aplicará el porcentaje correspondiente al Cash Flow anteriormente definido, para cada año, sobre la base de cálculo conformada por la suma de los siguientes conceptos salariales percibidos:

- Sueldo base.
- Complemento Salarial I y II.
- Bolsa de Vacaciones.

Dicha Paga, cuyas cantidades no tendrán carácter consolidable, se abonará en el mes de marzo y una vez auditados los estados financieros de Ence Energía y Celulosa S.A. y sociedades dependientes

La cuantía a percibir por este complemento se abonará en proporción al tiempo efectivamente trabajado durante el periodo al que haga referencia. Asimismo, quienes hubieran causado baja o alta durante el año, percibirán el importe de esta paga proporcionalmente al período de permanencia al servicio de la empresa.

El personal que ascienda de nivel durante el año percibirá igualmente en proporción al tiempo de permanencia en cada nivel.

Para tener derecho a la percepción de esta paga será requisito indispensable tener reconocida una antigüedad mínima y continuada de al menos dos años. La anterior limitación quedará eliminada una vez se alcance una relación contractual indefinida.

Si durante la vigencia del Convenio Colectivo, causase baja alguna de las Sociedades referidas a continuación, que son las que se han tenido en cuenta para el cálculo de los puntos de inflexión, las partes acuerdan adaptar los nuevos puntos de inflexión superior e inferior en función de las nuevas condiciones.

Con el objeto de evitar los efectos que pudieran desvirtuar el cálculo de la paga de Cash-Flow, ambas partes acuerdan delimitar claramente las sociedades afectas al cálculo de la reiterada paga de Cash-Flow (resultados consolidados + amortizaciones), teniéndose en cuenta exclusivamente las empresas de Ence Energía y Celulosa S.A. y sociedades dependientes radicadas en territorio Español, y que son, para la vigencia del presente Convenio, las siguientes:

Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

- ENCE Energía y Celulosa, S.A.
- Celulosas de Asturias S.A.(CEASA)
- Celulosa Energía S.L.(GENER)
- Norte Forestal S.A.
- Norfor Maderas S.A.
- Silvasur Agroforestal S.A.
- Ibersilva Servicios S.A.
- Ence Investigación y Desarrollo S.A.

Se garantizarán los resultados a través de informes/certificados, emitidos por auditores externos/internos, en los que serán identificados los datos de referencia para el cálculo de la mencionada Paga.

En el hipotético caso de que los condicionantes, tanto en lo relativo a las sociedades que conforman la Paga como las hipótesis económicas que se han tenido en cuenta para la fijación de los mencionados puntos de inflexión, varíen sustancialmente, ambas partes se comprometen a modificarlos convenientemente en la medida de que su impacto, tanto positivo como negativo, sea neutro.

Asimismo, se acuerda que, para el cálculo de dicha paga, se deberá tener en cuenta el mismo sistema de cálculo seguido hasta ahora, esto es teniendo en consideración los criterios de amortización/desinversión del área forestal.

### *c) Complemento Bolsa de Vacaciones.*

La percepción de la Bolsa de Vacaciones irá siempre unida al disfrute real de las mismas.

El abono efectivo de la bolsa de vacaciones se realizará en la nómina del mes de marzo. En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa después del 30 de septiembre y antes del 31 de diciembre de ese año, se le descontará la parte proporcional de lo percibido en exceso de la liquidación final de haberes que pueda corresponderle.

La cuantía a percibir por Complemento Bolsa de Vacaciones se fija, para el año 2021 en 384,94 euros brutos.

### **Artículo 36. Complementos de puesto de trabajo.**

Son los complementos retributivos que debe percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional y funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Tienen dicha conceptualización, con sus importes correspondientes, los complementos siguientes:



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

a) Se entiende por régimen a tres turnos o “Non Stop” el sistema de producción necesario para permitir el funcionamiento ininterrumpido de la Biofábrica 24 horas al día los 365 días del año. Este régimen de trabajo se aplica al personal que presta sus servicios rotativos de ocho horas (mañana, tarde y noche), incluyéndose domingos y festivos y que disfruta de los descansos compensatorios establecidos en la legislación vigente.

b) Se entiende por régimen a dos turnos el sistema de producción necesario para realizar una actividad, en la Biofábrica, para la cual sólo sean necesarios los servicios de los trabajadores en jornada rotativa de mañana y tarde, con descansos en sábados, domingos y festivos.

El Complemento de turnicidad se abona en 12 pagas, tanto para el personal a tres turnos como para el de dos turnos. Dada la naturaleza del mismo, en el supuesto de dejar de trabajar a turnos o de reducirse estos se dejarán de percibir en su totalidad o se pasará a percibir la parte correspondiente.

El complemento de turnicidad del personal a tres turnos (Non Stop) incluye la cuantía correspondiente a la realización de trabajos nocturnos.

### **Artículo 37. Complementos por cantidad-calidad de trabajo.**

Tienen dicha conceptualización los siguientes:

#### *a) Horas extraordinarias.*

De conformidad con las disposiciones legales vigentes, se consideran horas extraordinarias las que excedan de la jornada establecida en cada caso.

1.—Se consideran horas extraordinarias las que se realizan por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o mantenimiento, todo ello siempre que los trabajadores no puedan ser sustituidos por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas por la Ley.

2.—Tendrán carácter de horas extraordinarias de fuerza mayor el exceso de las trabajadas que se efectúen para evitar averías y otros daños extraordinarios o urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas auxiliares, producción, etc., por causas ajenas a la voluntad de las partes. Su realización será obligatoria.

3.—La compensación de las horas extraordinarias se efectuará por los importes contemplados en la Tabla correspondiente (Anexos 5 y 6) y se regularán por la Norma de Dirección aprobada al efecto.

4.—Los importes establecidos en Tablas del Anexo 5 entrarán en vigor con efectos de 1 de enero de 2021. A efectos de su abono se considerarán:

Horas extraordinarias especiales: Las realizadas por el personal que no se preavisan con una antelación de 24 horas.

Horas extraordinarias normales: Todas las demás



Bonificación de las horas extras: Las horas extraordinarias trabajadas tendrán una bonificación en su número, en la forma que se recoge en el Anexo 6

5.—No se computarán, a efectos del cómputo legal máximo, las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

6.—Pérdida de descanso: Se produce cuando entre la finalización de la jornada laboral y el comienzo de la siguiente no hay como mínimo 12h. de descanso. Esto dará lugar al cobro por el valor de 4 horas extraordinarias normales.

7.—Cambio de turno: Cuando por necesidades organizativas la Empresa solicita a un trabajador un cambio de turno, fuera del calendario diseñado anualmente, éste tendrá derecho a cobrar por el valor de dos horas extraordinarias normales.

8.—Llamada imprevista: se produce por una llamada efectuada para acudir a trabajar fuera de la jornada laboral dentro de las 24 horas siguientes a la llamada. Esto dará lugar al cobro por el valor de dos horas extraordinarias normales.”

9.—La empresa facilitará mensualmente a la Representación de los trabajadores información sobre el presente artículo a los efectos legales procedentes.

*b) Retenes.*

La cuantía correspondiente al retén de instrumentación queda fijada para año 2021 en 348,80 €/mensuales y ascenderá a 443,46 €/mes cuando adicionalmente se realicen el retén de informática industrial

### **Artículo 38. Anticipos.**

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado. El pago de dicho anticipo se realizará a la mayor brevedad posible de conformidad con la normativa interna de la compañía.

### **Sección 4. Incrementos salariales**

Durante la vigencia del Convenio Colectivo, años 2021 y 2022, el incremento económico general, a aplicar a los conceptos retributivos, será el que se determina a continuación, a excepción de aquellos incrementos que, con carácter particular, se hayan articulado específicamente en el desarrollo del presente Convenio y acordado otros incrementos.

### **Artículo 39. Incremento de conceptos Fijos.**

Para el año 2021 y con fecha de efectos 1 de enero 2021 se procederá a una subida de un 1,25 %, en todos los conceptos salariales fijos, salvo los expresamente indicados con una subida diferente.



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

Para el año 2022 y con fecha de efectos 1 de enero 2022 se procederá a una subida a cuenta de un 1,25%, en todos los conceptos salariales fijos, salvo los expresamente indicados con una subida diferente.

#### **Artículo 40. Revisión salarial conceptos fijos.**

*Para el año 2021:*

Se acuerda un incremento salarial para todos los conceptos fijos del IPC Real de 2021. Este incremento salarial no será superior al 3%.

Una vez conocido el I.P.C Real del año 2021, y en el caso de ser superior al incremento a cuenta pactado, se procederá, con efectos del 1 de enero de dicho año, a revisar los conceptos retributivos por la diferencia existente entre dicho incremento a cuenta anual aplicado y el I.P.C Real 2021, hasta un máximo del 3%.

Si el I.P.C. real del año 2021 fuera igual o menor que el incremento a cuenta pactado se mantendrá este incremento a cuenta como incremento salarial definitivo 2021.

A dichos efectos, una vez conocido el IPC real del año 2021, se procederá con efectos de 1 de enero de dicho año a revisar los conceptos retributivos y actualizar las tablas salariales en dicho porcentaje.

La revisión salarial que pudiera corresponder, en 2021, se realizará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2022.

*Para el año 2022:*

Se acuerda un incremento salarial para todos los conceptos fijos del IPC Real de 2022. Este incremento salarial no será superior al 3%.

Una vez conocido el I.P.C Real del año 2022, y en el caso de ser superior al incremento a cuenta pactado, se procederá, con efectos del 1 de enero de dicho año, a revisar los conceptos retributivos por la diferencia existente entre dicho incremento a cuenta anual aplicado y el I.P.C Real 2022, hasta un máximo del 3%.

Si el I.P.C. real del año 2022 fuera igual o menor que el incremento a cuenta pactado se mantendrá este incremento a cuenta como incremento salarial definitivo 2022.

A dichos efectos, una vez conocido el IPC real del año 2022, se procederá con efectos de 1 de enero de dicho año a revisar los conceptos retributivos y actualizar las tablas salariales en dicho porcentaje.

La revisión salarial que pudiera corresponder, en 2022, se realizará en una sola paga durante el primer trimestre del año 2023.

Lo anterior no será aplicable a aquellos conceptos para los que se haya pactado expresamente otro incremento.



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

Se entende por IPC real, el índice de precios al consumo establecido por el INE, registrado a 31 de diciembre de cada año.

Paga no consolidable año 2021 y 2022.

Para los años 2021 y 2022 se establece una contraprestación a tanto alzado no consolidable de carácter anual vinculada a:

- Los resultados obtenidos anualmente según EBITDA Biofábrica de Pontevedra.

Dicha contraprestación no consolidable se constatará una vez presentadas las cuentas anuales, si hay lugar a la misma se procederá a su abono con efectos del año correspondiente.

EBITDA CONTABLE BIOFABRICA PONTEVEDRA		
2021	2022	% Paga no Consolidable
73	73	1,5
67	67	1,25
59	59	1
55	55	0,75
46	46	0,5
40	40	0,25

Los conceptos retributivos que se tendrán en cuenta para la contraprestación a tanto alzado no consolidable de carácter anual y para los incrementos de conceptos fijos serán los siguientes: salario base, complemento I, complemento salarial II, bolsa de vacaciones, complemento de turno, Horas extras, retenes, navidad y fin de año, gratificación por eventos familiares y complemento ad personam y las horas suplementarias.

## Sección 5. Prima de producción.

### Artículo 41. Prima de Producción.

Para la percepción de esta prima sólo se tendrán en cuenta las toneladas producidas. La fórmula de Prima a aplicar, será la siguiente:

$$\text{Prima} = (E \text{ excluido Powecell} * P \text{ excluido Powecell}) + (E \text{ Powecell} * P \text{ Powercell})$$

donde

*P* = Toneladas realmente producidas.

*E* = Es la cantidad correspondiente a cada Escalón según la tabla siguiente.

La tabla de coeficientes en euros por cada 100 (cien) toneladas de calidad y escalón para los años 2021 y 2022 es la que figura en el Anexo 9.



Los coeficientes por nivel de esta tabla se mantendrán inalterables durante la vigencia del Convenio Colectivo, sin ningún tipo de revisión, al haberse ya tenido en cuenta en su cálculo, cualquier otro posible incremento salarial.

Durante el año 2021 y 2022 sobre las toneladas realmente producidas del producto especial Powercell se aplicará exclusivamente los coeficientes reflejados en el ANEXO 9 para los años 2021 y 2022 para la producción de Powercell. Las partes expresamente acuerdan que estos coeficientes se adecuarán anualmente en función del impacto estadístico de las mejoras en el proceso de fabricación del producto en el año anterior.

Las cantidades devengadas por cada persona fija, interina o eventual, que haya trabajado durante el mes considerado, se abonarán íntegramente por meses vencidos, cerrando la producción el día 19 de cada mes.

La persona que cause baja por enfermedad o accidente no percibirá complemento por prima durante los tres primeros días de cada período de baja.

En caso de que, durante la vigencia del convenio, se modifiquen sustancialmente los criterios establecidos para su cobro (como por ejemplo inversiones que por ellas mismas conlleven una variación sustancial de la capacidad productiva o variaciones en el mix de producto especiales que conlleven una variación sustancial de la capacidad productiva), las partes negociarán las condiciones de aplicación a la prima de estos nuevos criterios, de forma que el resultado sea invariable.

#### **Artículo 42. Productividad, Movilidad y Calidad en el Empleo.**

Es objetivo prioritario de la Dirección alcanzar siempre un nivel adecuado de productividad, y ello basado en la realización de inversiones y en la utilización óptima de todos los recursos, humanos y materiales, para mejorar la competitividad en el proceso productivo, en su mantenimiento y en el resto de las áreas.

Estas mejoras darán lugar a la supresión de diversos puestos de trabajo y a la creación y modificación de otros, dando lugar a una progresiva optimización de de la plantilla necesaria para la producción y el mantenimiento de la Biofábrica de Pontevedra. Dicha optimización de personal no se hará de forma traumática y para evitarlo se aplicará al personal sobrante la movilidad funcional destinándolo a los puestos en los que se vayan produciendo vacantes.

Tanto la representación social como la económica están de acuerdo en que alcanzar lo anteriormente expuesto es un objetivo fundamental, acordando colaborar en la necesaria adaptación del personal, que durante la vigencia del convenio sea necesario realizar movilidades dentro del Biofábrica de Pontevedra y todo ello como mejora de la estabilidad en el empleo, con lo que se favorece en definitiva la calidad del mismo.

Los posibles traslados que se produzcan se realizarán informando al Comité de Empresa, sobre las causas que los producen.



El Comité de Empresa designará una Comisión que, además de conocer las causas antedichas, conocerá y será oída en relación con los planes de formación que se programen para adaptar a los trabajadores a sus nuevos cometidos, si estos planes fueran necesarios, además de recibir información sobre el aprovechamiento y los resultados de dichos cursos.

En el supuesto de que, aun habiendo personal sobrante, fuese necesario contratar nuevo personal fijo, el Comité de Empresa será informado de las causas que motivaron el tener que recurrir a la contratación de nuevo personal.

## Capítulo IX

### Sección 6. Acción social

#### Artículo 43. Prestación complementaria en situaciones de incapacidad temporal.

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 del trabajador en jornada ordinaria, excepto durante los tres primeros días de cada período de baja que no percibirá el complemento por prima. Para obtener este beneficio será condición indispensable el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- Se establece un porcentaje en función del absentismo individual del año anterior. Este porcentaje determina el período de pago del complemento, de acuerdo con la siguiente escala:

Absentismo individual año anterior	Tiempo de pago de complemento
0 días	12 meses improrrogables
De 1 a 10 días	8 meses improrrogables
De 11 a 17 días	6 meses improrrogables
De 18 a 24 días	2 meses improrrogables
Más de 24 días	0

Esta escala será de aplicación para la primera baja del año natural. En caso de una segunda baja, el tiempo de pago del complemento será la mitad; las terceras bajas y sucesivas en el año natural no dan derecho a complemento.

A los efectos de computar el período de tiempo de absentismo individual del año anterior se considerará, para la primera baja del año natural, las bajas habidas durante los doce meses inmediatamente anteriores a la misma.

Al efecto de considerar la segunda y sucesivas bajas, éstas se tomarán en cuenta considerando el año natural, esto es desde el primero de enero hasta el 31 de diciembre del año en que se produce la baja



Para la determinación de los días de absentismo se acudirá a los días de baja por enfermedad y accidente reflejados en los partes correspondientes. Las dos primeras bajas, con parte de baja de la Seguridad Social o Mutua de Accidentes, con una duración igual o inferior a 5 días no computarán a efectos de días de absentismo individual del año anterior para la determinación del período de pago del complemento.

- Notificar la ausencia con la antelación posible y presentar la baja de enfermedad o accidente, extendida por la Seguridad Social, Mutua o Mutualidad, dentro del plazo de las 48 horas.
- El enfermo o accidentado pasará por el Servicio Médico de Empresa una vez por semana y, en caso de que la enfermedad o accidente le impida su desplazamiento, lo notificará a efectos de la posible visita del servicio médico a su domicilio. El Comité de Empresa será informado mensualmente del índice de absentismo, lo analizará y colaborará con la Empresa para poner las medidas que se estimen necesarias para su reducción.
- Por salario se entiende, a los efectos de la presente compensación el Sueldo Base, Complemento Salarial, Complemento de Turno y la percepción que hubiese de Mutualidades o Seguridad Social.
- Para el personal de larga enfermedad se recalcularán las cantidades objeto de compensación hasta la fecha de la baja en la Empresa, aplicándole el pago como si no hubiese tenido ningún día de absentismo el año anterior a la baja.
- En los casos de enfermedad crónica y/o convalecencia de intervenciones quirúrgicas, documentalmente justificadas, no se tendrá en cuenta los condicionantes de tiempo de pago de los complementos.
- En cualquier caso, la Empresa completará las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua hasta el 80 % del salario real del trabajador en jornada ordinaria.

#### **Artículo 44. Seguro de Vida y Accidentes.**

Con carácter general y para todos los trabajadores afectos al Convenio Colectivo, que no se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación del Plan de Pensiones que se detalla en el artículo siguiente, se establece un Seguro de Vida y Accidente con las siguientes características:

- Póliza de Vida y Accidentes.
  - Muerte por cualquier causa: Indemnización igual al capital asegurado.
  - Incapacidad permanente absoluta reconocida por la Seguridad Social, causada tanto por enfermedad como por accidente: Indemnización igual al capital asegurado.
- Póliza de Accidente.
  - Muerte por accidente: Indemnización igual al capital asegurado (esta indemnización es adicional a la correspondiente por la Póliza de Vida)
- Capital Asegurado



- TREINTA Y CINCO mensualidades del “Sueldo Base” más el “Complemento I” vigente al 1º de enero de cada año.
- Primas
  - El trabajador pagará el 50% de su prima, con un límite máximo del 2,25% de sus retribuciones fijas, quedando a cargo de la Empresa el abono del resto de la Prima hasta completar su totalidad.
- La Edad Límite
  - Será cuando el asegurado cause baja en la Empresa.y en todo caso al cumplimiento de los 65 años.

#### **Artículo 45. Lesiones No Invalidantes.**

Para los trabajadores partícipes del Plan de Pensiones Ence Energía y Celulosa S.A., se establece una póliza que cubrirá la Lesiones No Invalidantes derivadas de accidente, laboral o no, al no poderse garantizar tal cobertura a través del Plan de Pensiones.

Para el resto de los trabajadores, esto es para los referidos en el artículo anterior, esta contingencia está incluida en la cobertura de la Póliza de Accidentes.

#### **Artículo 46. Plan pensiones.**

Tendrán derecho a ser participe en el Plan de pensiones todo trabajador que acrediten una antigüedad mínima ininterrumpida de dos años de servicio y que manifieste expresamente su adhesión al mismo de forma escrita.

La aportación empresarial individual anual a cada trabajador no podrá superar el límite máximo señalado por la legislación vigente sobre Planes y Fondos de Pensiones.

Las aportaciones, tanto de la Empresa como las del trabajador, así como las prestaciones y coberturas que en cada caso se apliquen, quedan detalladas y recogidas en el correspondiente Reglamento del Plan de Pensiones ENCE ENERGÍA Y CELULOSA S.A.

#### **Artículo 47. Gratificaciones por eventos familiares.**

- Natalidad: En caso de nacimiento o adopción de un hijo, la Empresa gratificará al trabajador con la cuantía que se detalla en el Anexo 8. En el caso de que el parto o la adopción sea múltiple la mencionada cuantía se multiplicara por el número de hijos nacidos o adoptados.
- Matrimonio: Cuando un trabajador contraiga matrimonio, la empresa le gratificará con la cuantía que se detalla en el Anexo 8.
- Defunción: En caso de fallecimiento del trabajador, la empresa facilitará a su viuda o derechohabientes legales la cuantía que figura en el Anexo 8. Adicionalmente a lo anterior, si el fallecimiento se derivara de un accidente de trabajo, la anterior cuantía se verá incrementada en la cantidad reflejada a tal efecto en el Anexo 8.



**Artículo 48. Otras ayudas.**

- Grupo de Empresa y Ayuda Cultural Recreativa  
La Empresa, seguirá atendiendo el desarrollo de las distintas actividades culturales y recreativas que puedan organizarse.
- Fiestas Navideñas  
Se atenderá a los gastos que ocasione el regalo que tradicionalmente se viene haciendo a cada trabajador de la Biofábrica de Pontevedra, así como, aquellos otros que se originen por las pequeñas actividades que se realicen con motivo de las Fiestas Navideñas.
- Medicina Asistencial  
Se entiende por tal, la ayuda que la Empresa pueda prestar a los trabajadores, en aquellas especiales circunstancias económicas por las que atraviese, debido a causas de enfermedad y otras. Estas ayudas se fijarán, en cada caso, atendiendo las especiales circunstancias del solicitante.
- Retribuciones en especie  
Mediante acuerdo individual, se podrá sustituir parte de los conceptos del Convenio por las retribuciones en especie que permita la normativa vigente en cada momento, sin alteración del monto bruto anual del salario de Convenio y dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie. En estos supuestos las ofertas de la Empresa, como guardería o ayuda a estudios de empleados relacionados con el trabajo, irán dirigidas a la totalidad de la plantilla, de las mismas se informará previamente a la representación sindical y los conceptos figurarán en nómina de forma detallada y separada del resto de conceptos del Convenio.

**Artículo 49. Economato.**

Al ser la Biofábrica de Pontevedra miembro del Economato Colectivo "Pontelco", hoy Fundación Laboral Pontelco, se seguirá interviniendo en la Junta Administrativa de la misma con dos vocales, uno designado por el Comité de Empresa, y otro por la Dirección.

La Biofábrica de Pontevedra continuará atendiendo el pago de las cuotas que correspondan por pertenecer a dicha entidad, en tanto y en cuanto que la composición de las empresas que conforman "Pontelco" no varíe sustancialmente y que, derivado de la hipotética variación, la cuantía global a aportar por la Biofábrica de Pontevedra se incrementara por encima del IPC, en cuyo caso se analizaría conjuntamente las soluciones a adoptar.

Si por alguna causa se dejará de formar parte del Economato, el fondo destinado a este Artículo, con el reajuste que corresponda, pasará a engrosar el Plan de Acción Social, en la parte que en su momento aportaron los trabajadores, y el resto se dedicará a otras Prestaciones Sociales.



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

**Artículo 50. Comedor.**

La Empresa subvencionará el 80% del coste de las comidas servidas por el Servicio de Comedor, abonando el trabajador usuario el 20% restante. Esta subvención sólo se aplicará a las comidas del mediodía (almuerzo) en los días en que se trabaje a jornada partida.

**Capítulo X-Seguridad y salud laboral**  
**Prevención de riesgos laborales****Artículo 51. Principios generales.**

1.—En cuantas materias afecten a la seguridad y salud laboral de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

2.—De acuerdo con el artículo 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, la prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones, tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma.

3.—La Empresa y la representación legal de los trabajadores, en su compromiso por la seguridad promoverán los comportamientos seguros y el cumplimiento de las instrucciones de seguridad como base de la Seguridad y Salud Laboral.

4.—La Empresa y la representación legal de los trabajadores, manifiestan su compromiso de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando especial atención a su defensa de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

**Artículo 52. Comité de Seguridad y Salud.**

1.—Constitución. Al amparo de lo previsto en el artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se acuerda por medio del presente Convenio, la constitución, y competencias del Comité de Seguridad y Salud.

2.—El Comité de Seguridad y Salud será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones generales de la Empresa en materia de prevención de riesgos. Será en el seno de este Comité donde la Dirección de la Empresa ejerza su obligación de consultar la adopción de las decisiones establecidas en el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3.—Composición. El Comité de Seguridad y Salud estará formado por tres representantes de los trabajadores, de una parte, y por tres representantes de la Dirección, de la otra.



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

4.—En las reuniones del Comité podrán participar, con voz, pero sin voto, representantes de los trabajadores y representantes de la Dirección que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior.

5.—Reuniones. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá como mínimo trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo y fundamentado en circunstancias extraordinarias.

6.—Delegados de Prevención. Para el correcto desempeño de sus funciones, tendrá consideración de tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, no les consumirá crédito sindical a los Delegados de Prevención el dedicado a:

- La asistencia a reuniones del Comité de Seguridad y Salud (CSS), incluyendo las necesarias para su preparación previa.
- El tiempo empleado en acompañar a los técnicos para la evaluación o control ambiental de los riesgos, bien sean éstos de la Empresa, de la mutua o externos (ISSGA, etc).
- El tiempo empleado en acompañar a los Inspectores de Trabajo en sus visitas al Centro de trabajo.
- El tiempo empleado en la investigación de las circunstancias en que se han producido daños a la salud de los trabajadores.
- La asistencia a reuniones a las que sean convocados por la Empresa para tratar temas relacionados con la seguridad y salud, fuera del seno del CSS.
- La formación en materia preventiva de los propios delegados de prevención.

Todo ello estará sometido en sus condiciones de aplicación a lo establecido en cada momento a la legislación vigente.

7.—El Comité de Seguridad y Salud al amparo del artículo 38.3 de la LPRL, adoptará sus propias normas de funcionamiento.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

b) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en la empresa.

c) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención.

d) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

e) Conocer la memoria y programación anual del Servicio Médico y del Servicio de Prevención.



La Empresa y la representación legal de los trabajadores, manifiestan su compromiso de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando especial atención a su defensa de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

### **Artículo 53. Medidas de Emergencia.**

El artículo 20 de la LPRL establece determinadas obligaciones de seguridad en previsión de posibles situaciones de emergencia. Teniendo en cuenta el dimensionamiento y actividad del Biofábrica, existe la obligación de analizar las posibles situaciones de emergencia, así como adoptar las medidas necesarias en diversas materias como son: primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas.

El personal así designado (ESI)\* deberá cumplir con los requisitos psico-físicos requeridos por el Servicio Médico y estar suficientemente formado y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias anteriormente señaladas y todo ello teniendo en cuenta el Plan de Emergencia Interior (PEI) implantado en la Biofábrica.

## **Capítulo XI**

### **Normas de Conducta**

### **Artículo 54. Principios de ordenación.**

1.—Las normas Conducta, según los acuerdos firmados entre la Dirección del Biofábrica y el Comité de Empresa, persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2.—Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente Capítulo.

3.—Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4.—La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador. Simultáneamente y para las faltas graves y muy graves a la representación sindical.

5.—El régimen de faltas y sanciones, así como la graduación de las mismas se encuentra desarrollado en el ANEXO 12 que a tal efecto han acordado las partes.



## Capítulo XII–Derechos de representación colectiva y sindical

### Artículo 55. Actuación sindical en la Empresa.

La actuación sindical en la Empresa se regirá por las disposiciones vigentes en cada momento.

- Relaciones con el Comité de Empresa.

A partir de las relaciones ya definidas en este Convenio, la Dirección, oirá al Comité, representado por una Comisión de tres miembros, con carácter previo a la imposición de premios y sanciones; y en aquellas cuestiones que susciten un conflicto individual derivado de una promoción, o provisión de vacantes o afecten a las condiciones de trabajo de un puesto determinado.

Esta Comisión del Comité de Empresa tendrá solo voz, y no será, vinculante. Asimismo, deberá ser operativa y no resultar gravosa para la Empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa lo siguiente:

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

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

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

Las horas de su jornada de trabajo que los representantes de los trabajadores empleen por razón de su cargo, de acuerdo con la legislación vigente, serán abonadas como si fueran de presencia en su puesto de trabajo.

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

Los que renuncien, firmarán un acta en la que constará la renuncia y la aceptación de aquél o aquellos en que se acumulen y la harán llegar a la Dirección de la Empresa. Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del Comité como componentes de Comisiones negociadoras de convenios colectivos, en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la Empresa se vea afectada



por el ámbito de negociación referido, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

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

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

- Comité Intercentros.

Constitución.

Quedarán constituido con un máximo de 13 miembros, designados por elección entre los componentes de los diferentes Comités de Empresa de Centros de Trabajo, cuya composición guardará la proporcionalidad de los Sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

Función.

Abordar y, en su caso, efectuar propuestas escritas sobre la problemática general de la Empresa que afecte a los distintos Centros de Trabajo, considerándose que los demás asuntos son de la absoluta competencia de los Comités de cada Centro.

Reuniones.

Los miembros del Comité Intercentros, para el ejercicio de la anterior función, están facultados para celebrar una reunión trimestral (cuatro al año), siendo por cuenta de la Empresa los gastos de locomoción y dietas para sus desplazamientos a Madrid en donde tendrán lugar las reuniones.

Las fechas de las reuniones deberán ser comunicadas a la Dirección de la Empresa con antelación suficiente para no entorpecer la buena marcha de los servicios.

- Información general sobre la marcha de la Empresa.

La recibirá el Comité de Empresa a través del Director del Complejo o personal en quien él delegue, trimestralmente.

#### *Disposición adicional primera – Plan de Igualdad*

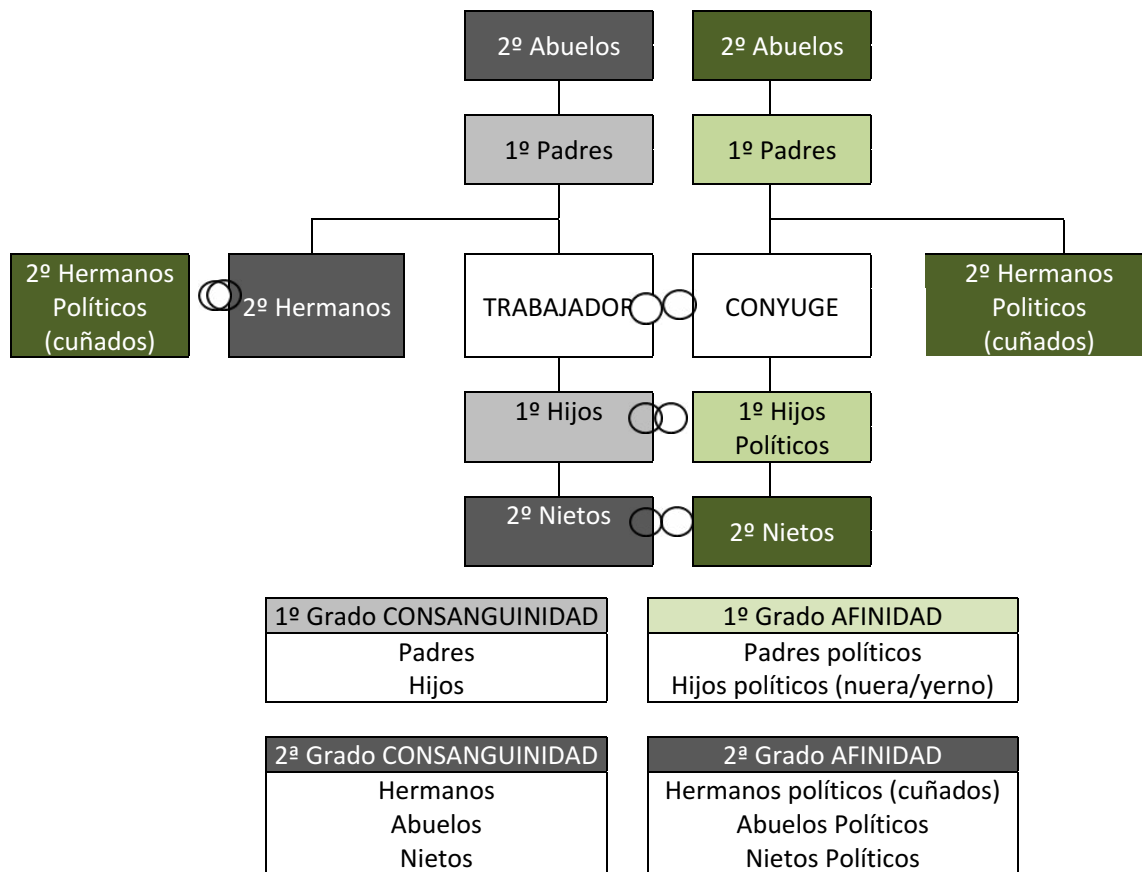
La Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores se comprometen a realizar un Plan de Igualdad conforme con las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

#### *Disposición adicional segunda*

El convenio de aplicación subsidiaria será el Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón.



*Anexo 1. Grados parentesco*  
*1º y 2º Grados de parentesco por consanguinidad y afinidad*



Anexo 2. Salario Base y Complemento I y II

SALARIO CONVENIO AÑO 2021 (Incluye incremento a cuenta 1,25%)

ESC	€ MES				€ AÑO			
	S.B.	C.SAL I	C.SAL II	TOTAL MES	S.B.	C.SAL I	C.SAL II	TOTAL AÑO
A	627,08	439,08	601,16	1.667,31	8.779,05	6.147,07	8.416,20	23.342,33
B	628,82	486,11	616,43	1.731,36	8.803,52	6.805,50	8.629,95	24.238,97
C	635,77	530,29	632,69	1.798,75	8.900,78	7.424,04	8.857,68	25.182,50
D	650,72	568,79	649,93	1.869,43	9.110,02	7.963,08	9.098,95	26.172,05
E	666,01	609,37	668,23	1.943,62	9.324,21	8.531,23	9.355,22	27.210,66
F	681,65	652,15	687,53	2.021,33	9.543,05	9.130,11	9.625,47	28.298,63
G	697,65	697,24	706,76	2.101,65	9.767,14	9.761,32	9.894,69	29.423,15
H	714,06	744,74	729,53	2.188,33	9.996,91	10.426,30	10.213,42	30.636,63
I	730,85	794,85	752,15	2.277,85	10.231,92	11.127,83	10.530,12	31.889,87
HI	742,91	794,10	773,25	2.310,26	10.400,67	11.117,35	10.825,55	32.343,58
J	748,00	847,54	776,37	2.371,92	10.472,02	11.865,62	10.869,24	33.206,88
K	765,59	903,05	801,73	2.470,37	10.718,24	12.642,72	11.224,22	34.585,19
L	783,58	961,50	828,61	2.573,69	10.970,14	13.461,03	11.600,47	36.031,65



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

El Salario Base y los Complementos Salariales Anuales son el resultado de multiplicar por 14 pagas (por inclusión de las extraordinarias de Julio y Diciembre) los correspondientes valores mensuales.

El Salario Base y los Complementos I y II se computan a efectos de la base de cálculo para la aportación al plan de Pensiones. A los efectos de la base de cálculo del Seguro de Vida y Accidentes sólo se tendrán en cuenta el Salario Base y el Complemento Salarial I.

*Anexo 3. Complementos de Turno 3 y Turno 2*

COMPLEMENTO TURNO AÑO 2021 (Incluye incremento a cuenta 1,25%)

ESCALON	€ AÑO		€ MES	
	TURNO 2	TURNO 3	TURNO 2	TURNO 3
A	959,13	4.279,67	79,93	356,64
B	1.007,88	4.493,39	83,99	374,45
C	1.058,34	4.719,74	88,20	393,31
D	1.109,11	4.955,81	92,43	412,98
E	1.166,86	5.209,14	97,24	434,09
F	1.221,01	5.477,27	101,75	456,44
G	1.289,86	5.748,11	107,49	479,01
H	1.355,00	6.040,09	112,92	503,34
I	1.412,78	6.346,28	117,73	528,86
HI	1.424,08	6.397,09	118,67	533,09
J	1.495,93	6.675,44	124,66	556,29
K	1.571,82	7.018,29	130,99	584,86
L	1.647,95	7.377,10	137,33	614,76



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

*Anexo 4. Horas Suplementarias*

H. SUPLEMENTARIAS AÑO 2021 (Incluye incremento a cuenta 1,25%)

ESC	TURNO 1	TURNO 2	TURNO 3
A	11,65 €	12,58 €	14,24 €
B	12,33 €	13,29 €	15,05 €
C	12,99 €	14,05 €	15,93 €
D	13,73 €	14,81 €	16,63 €
E	14,44 €	15,64 €	17,58 €
F	15,24 €	16,51 €	18,50 €
G	16,14 €	17,43 €	19,51 €
H	16,99 €	18,40 €	20,56 €
I	17,89 €	19,40 €	21,63 €
HI	18,39 €	19,94 €	22,28 €
J	18,88 €	20,45 €	22,82 €
K	19,93 €	21,62 €	24,03 €
L	21,01 €	22,82 €	25,36 €

PREMIO JORNADA SUPLEMENTARIA		
Nº de horas suplementarias	Aviso más de 24 horas	Sin preaviso 24 horas suplementarias
0,50	0,52	1,00
1,00	1,04	2,00
1,50	1,56	3,00
2,00	2,08	4,00
2,50	2,60	4,50
3,00	3,25	5,50
3,50	3,75	6,25
4,00	4,75	7,00
4,50	5,50	7,75
5,00	6,25	8,25
5,50	7,00	8,75
6,00	8,00	9,50
6,50	9,00	10,75
7,50	10,00	11,25
8,00	10,75	11,75
8,50	11,75	12,50
9,00	12,50	13,25
10,00	14,25	14,50
10,50	15,00	15,00
11,00	15,75	15,50
11,50	16,50	16,25
12,00	17,25	17,00



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

*Anexo 5. Horas Extraordinarias (Valor Hora Extraordinarias)*H. EXTRAORDINARIAS AÑO 2021 (Incluye incremento a  
cuenta 1,25%)

ESC	TURNO 1	TURNO 2	TURNO 3
A	11,65 €	12,58 €	14,24 €
B	12,33 €	13,29 €	15,05 €
C	12,99 €	14,05 €	15,93 €
D	13,73 €	14,81 €	16,63 €
E	14,44 €	15,64 €	17,58 €
F	15,24 €	16,51 €	18,50 €
G	16,14 €	17,43 €	19,51 €
H	16,99 €	18,40 €	20,56 €
I	17,89 €	19,40 €	21,63 €
HI	18,39 €	19,94 €	22,28 €
J	18,88 €	20,45 €	22,82 €
K	19,93 €	21,62 €	24,03 €
L	21,01 €	22,82 €	25,36 €

*Anexo 6. Horas Extraordinarias y Bonificación 2021 y 2022*

TRABAJADAS	NORMALES	ESPECIALES
0,50	0,52	1,00
1,00	1,04	2,00
1,50	1,56	3,00
2,00	2,08	4,00
2,50	2,60	4,50
3,00	3,25	5,50
3,50	3,75	6,25
4,00	4,75	7,00
4,50	5,50	7,75
5,00	6,25	8,25
5,50	7,00	8,75
6,00	8,00	9,50
6,50	9,00	10,00
7,00	9,50	10,75
7,50	10,00	11,25
8,00	10,75	11,75
8,50	11,75	12,50
9,00	12,50	13,25
9,50	13,25	13,75
10,00	14,25	14,50
10,50	15,00	15,00



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

11,00	15,75	15,50
11,50	16,50	16,25
12,00	17,25	17,00
12,50	18,00	17,50
13,00	19,00	18,00
13,50	19,75	18,75
14,00	20,25	19,50
14,50	21,25	20,00
15,00	22,00	20,50
15,50	22,75	21,25
16,00	23,75	22,00
16,50	24,50	22,50
17,00	25,50	23,25
17,50	26,25	23,75
18,00	27,00	24,25
18,50	27,50	25,00
19,00	28,50	25,75
19,50	29,25	26,25
20,00	30,25	27,00
20,50	31,00	27,50
21,00	31,50	28,00
21,50	32,25	28,75
22,00	33,25	29,25
22,50	34,00	29,75
23,00	35,00	30,25
23,50	35,75	30,75
24,00	36,50	32,00

*Anexo 7. Complemento Navidad y Fin de Año. 2021-2022*

*1ª Personal sometido a régimen de tres turnos*

*A) Días 24 y 25 de diciembre*

AÑO 2021- Con incremento a cuenta 1,25%			
TURNO / DÍA	MAÑANA	TARDE	NOCHE
	06h a 14h	14h a 22h	22h a 06h
24/12	0,00 €	773,96 €	773,96 €
25/12	773,96 €	773,96 €	98,66 €

Podé verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación:2Q4E0Y3INXKYANPB



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

*B) Días 31 de diciembre y 1 de enero*

AÑO 2021- Incluye incremento a cuenta 1,25%					
DIA 31			DIA 1		
NIVEL	TARDE	NOCHE	MAÑANA	TARDE	NOCHE
	14h a 22h	22h a 06h	06h a 14h	14h a 22h	22h a 06h
A	175,34 €	270,16 €	240,51 €	201,00 €	175,34 €
B	183,98 €	278,78 €	249,15 €	209,64 €	183,98 €
C	192,43 €	287,20 €	257,56 €	218,05 €	192,43 €
D	201,07 €	295,86 €	266,21 €	226,73 €	201,07 €
E	210,91 €	305,71 €	276,08 €	236,59 €	210,91 €
F	220,94 €	315,72 €	286,12 €	246,61 €	220,94 €
G	231,61 €	326,39 €	296,77 €	257,22 €	231,61 €
H	242,62 €	337,43 €	307,82 €	268,32 €	242,62 €
I	254,32 €	349,08 €	319,45 €	279,99 €	254,32 €
HI	257,93 €	354,03 €	323,98 €	283,97 €	257,93 €
J	267,15 €	361,95 €	332,21 €	292,82 €	267,15 €
K	279,80 €	374,61 €	344,96 €	305,45 €	279,80 €
L	294,08 €	388,88 €	359,22 €	319,72 €	294,08 €

*2º Personal de dos turnos*

Para el personal de 2 turnos en régimen de jornada de cinco días, se establecen las siguientes bonificaciones:

AÑO 2021- Incluye incremento a cuenta 1,25%			
TURNO / DÍA	MAÑANA	TARDE	NOCHE
	06h a 14h	14h a 22h	22h a 06h
24/12	0,00 €	142,39 €	513,47 €
25/12	335,71 €	276,50 €	98,64 €
31/12	0,00 €	TABLA	115,13 €
01/01	86,35 €	47,97 €	23,03 €



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

*A) Día 31 de diciembre:*

Además de estas gratificaciones le corresponderán horas extraordinarias, excepto el 31 de diciembre en el turno de 14 a 22h.

AÑO 2021- Incluye incremento a cuenta 1,25%	
NIVEL	
A	154,97 €
B	164,98 €
C	170,74 €
D	178,91 €
E	187,96 €
F	196,78 €
G	206,95 €
H	217,19 €
I	227,65 €
HI	230,89 €
J	239,85 €
K	242,92 €
L	264,57 €

3º Resto de Personal

Para el resto del personal se establecen las siguientes bonificaciones:

AÑO 2021- Incluye incremento a cuenta 1,25%			
TURNO / DÍA	MAÑANA	TARDE	NOCHE
	06h a 14h	14h a 22h	22h a 06h
24/12	0,00 €	132,94 €	493,74 €
25/12	322,80 €	265,84 €	94,86 €
31/12	0,00 €	TABLA	114,02 €
01/01	85,52 €	47,51 €	22,81 €

Las anteriores gratificaciones se corresponden en todo caso a turno completo de 8 horas, de tal forma que, de hacer sólo una parte de la misma, las citadas gratificaciones serán en su correspondiente parte proporcional.

*Anexo 8. Gratificaciones por eventos familiares.*

AÑO 2021- Incluye incremento a cuenta 1,25%	
NATALIDAD	307,44 €
NUPCIALIDAD	1.024,60 €
DEFUNCION	512,50 €
DEFUNCION ADICIONAL POR ACCID. LABORAL	144,55 €



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

*Anexo 9. Valores de prima*

ESCALON/AÑO	COEFICIENTES 2021 - PRIMA DE PRODUCCIÓN excluido POWERCELL	COEFICIENTES 2022 - PRIMA DE PRODUCCIÓN excluido POWERCELL	COEFICIENTES 2021 - PRIMA DE PRODUCCIÓN POWERCELL (Incrementado en un 3,9% sobre el coeficiente Prima de Producción excluido POWERCELL)	COEFICIENTES 2022 - PRIMA DE PRODUCCIÓN POWERCELL (Incrementado en un 3,9% sobre el coeficiente Prima de Producción excluido POWERCELL)
A	1,66943	1,66943	1,73454	1,73454
B	1,73788	1,73788	1,80566	1,80566
C	1,80913	1,80913	1,87969	1,87969
D	1,88331	1,88331	1,95676	1,95676
E	1,96052	1,96052	2,03698	2,03698
F	2,0409	2,0409	2,12050	2,12050
G	2,12458	2,12458	2,20744	2,20744
H	2,21169	2,21169	2,29795	2,29795
I	2,30237	2,30237	2,39216	2,39216
HI	2,31743	2,31743	2,40781	2,40781
J	2,39676	2,39676	2,49023	2,49023
K	2,49503	2,49503	2,59234	2,59234
L	2,59733	2,59733	2,69863	2,69863

*Anexo 10. Tabla de la Paga de Cash Flow. (2021-2022)*

ORDEN	Base	Porcentaje	Base	Porcentaje	Base	Porcentaje
1	0,000	0,00000	64,241	0,32500	122,330	5,36250
2	1,000	0,00506	65,000	0,39078	123,000	5,36589
3	2,000	0,01012	66,000	0,47750	124,000	5,37095
4	3,000	0,01518	67,000	0,56422	125,000	5,37601
5	4,000	0,02024	68,000	0,65094	126,000	5,38107
6	5,000	0,02530	69,000	0,73767	127,000	5,38613
7	6,000	0,03035	70,000	0,82439	128,000	5,39119
8	7,000	0,03541	71,000	0,91111	129,000	5,39624
9	8,000	0,04047	72,000	0,99783	130,000	5,40130
10	9,000	0,04553	73,000	1,08455	131,000	5,40636
11	10,000	0,05059	74,000	1,17127	132,000	5,41142
12	11,000	0,05565	75,000	1,25799	133,000	5,41648
13	12,000	0,06071	76,000	1,34471	134,000	5,42154
14	13,000	0,06577	77,000	1,43144	135,000	5,42660
15	14,000	0,07083	78,000	1,51816	136,000	5,43166
16	15,000	0,07589	79,000	1,60488	137,000	5,43672
17	16,000	0,08094	80,000	1,69160	138,000	5,44178

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación:2Q4E0Y3INXKYANPB



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

18	17,000	0,08600	81,000	1,77832	139,000	5,44683
19	18,000	0,09106	82,000	1,86504	140,000	5,45189
20	19,000	0,09612	83,000	1,95176	141,000	5,45695
21	20,000	0,10118	84,000	2,03848	142,000	5,46201
22	21,000	0,10624	85,000	2,12521	143,000	5,46707
23	22,000	0,11130	86,000	2,21193	144,000	5,47213
24	23,000	0,11636	87,000	2,29865	145,000	5,47719
25	24,000	0,12142	88,000	2,38532	146,000	5,48225
26	25,000	0,12648	89,000	2,47209	147,000	5,48731
27	26,000	0,13153	90,000	2,55881	148,000	5,49237
28	27,000	0,13659	91,000	2,64553	149,000	5,49743
29	28,000	0,14165	92,000	2,73225	150,000	5,50248
30	29,000	0,14671	93,000	2,81898	151,000	5,50754
31	30,000	0,15177	94,000	2,90570	152,000	5,51260
32	31,000	0,15683	95,000	2,99242	153,000	5,51766
33	32,000	0,16189	96,000	3,07914	154,000	5,52272
34	33,000	0,16695	97,000	3,16586	155,000	5,52778
35	34,000	0,17201	98,000	3,25258	156,000	5,53284
36	35,000	0,17707	99,000	3,33930	157,000	5,53790
37	36,000	0,18213	100,000	3,42602	158,000	5,54296
38	37,000	0,18718	101,000	3,51274	159,000	5,54802
39	38,000	0,19224	102,000	3,59947	160,000	5,55307
40	39,000	0,19730	103,000	3,68619	161,000	5,55813
41	40,000	0,20236	104,000	3,77291	162,000	5,56319
42	41,000	0,20742	105,000	3,85963	163,000	5,56825
ORDEN	Base	Porcentaje	Base	Porcentaje	Base	Porcentaje
43	42,000	0,21248	106,000	3,94635	164,000	5,57331
44	43,000	0,21754	107,000	4,03307	165,000	5,57837
45	44,000	0,22260	108,000	4,11979	166,000	5,58343
46	45,000	0,22766	109,000	4,20651	167,000	5,58849
47	46,000	0,23272	110,000	4,29324	168,000	5,59355
48	47,000	0,23777	111,000	4,37996	169,000	5,59861
49	48,000	0,24283	112,000	4,46668	170,000	5,60366
50	49,000	0,24789	113,000	4,55340	171,000	5,60872
51	50,000	0,25295	114,000	4,64012	172,000	5,61378
52	51,000	0,25801	115,000	4,72684	173,000	5,61884
53	52,000	0,26307	116,000	4,81356	174,000	5,62390
54	53,000	0,26813	117,000	4,90028	175,000	5,62896
55	54,000	0,27319	118,000	4,98701	176,000	5,63402
56	55,000	0,27825	119,000	5,07373	177,000	5,63908
57	56,000	0,28331	120,000	5,16045	178,000	5,64414
58	57,000	0,28837	121,000	5,24717	179,000	5,64920
59	58,000	0,29342	122,000	5,33389	180,000	5,65426
60	59,000	0,29848	122,330	5,36250	181,000	5,65931
61	60,000	0,30354	122,330	5,36250	182,000	5,66437
62	61,000	0,30860	122,330	5,36250	183,000	5,66943
63	62,000	0,31366	122,330	5,36250	184,000	5,67449
64	63,000	0,31872	122,330	5,36250	185,000	5,67955
65	64,000	0,32378	122,330	5,36250	186,000	5,68461
66	64,241	0,32500	122,330	5,36250	187,000	5,68967
67	64,241	0,32500	122,330	5,36250	188,000	5,69473
68	64,241	0,32500	122,330	5,36250	189,000	5,69979

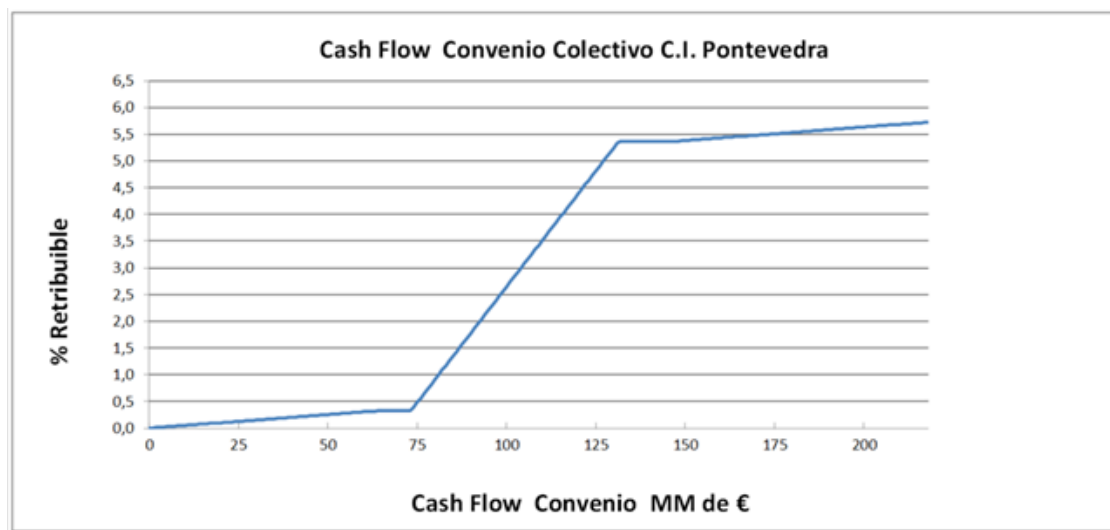
Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación:2Q4E0Y3INXKYANPB



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

69	64,241	0,32500	122,330	5,36250	190,000	5,70485
70	64,241	0,32500	122,330	5,36250	191,000	5,70990
71	64,241	0,32500	122,330	5,36250	192,000	5,71496
72	64,241	0,32500	122,330	5,36250	193,000	5,72002
73	64,241	0,32500	122,330	5,36250	194,000	5,72508

*Anexo 11. Gráfica Paga de Cash Flow.**Anexo 12. Régimen de Faltas y Sanciones*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Compañía de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Será de aplicación como régimen adicional lo dispuesto en el Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón, así como Legislación en vigor aplicable.

#### *Graduación de las Faltas*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

#### *Faltas Leves*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la Compañía o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Abandono reiterado de la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Compañía.

6. No comunicar a la Compañía los cambios de residencia o domicilio de forma malintencionada.

7. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Compañía. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

8. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

9. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores.

10. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, para fines particulares. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas todos los equipos informáticos y EPIS (Equipos de Protección Individual).

#### *Faltas Graves*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a quince minutos en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

2. Ausencia sin causa justificada por más de un día.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo siempre que vaya en contra de la normativa vigente. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Compañía podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador utilizando su tarjeta, contestando o firmando por él.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha de la Empresa y repercuta sobre la producción.



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

9. La desidia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las

Instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares dentro de las instalaciones de la Compañía.

11. La reincidencia en tres faltas leves (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. La inobservancia, ocultación, y en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley 3111.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores

13. El incumplimiento de las normas vigentes en cada momento, cuando el mismo tenga trascendencia para los intereses y la imagen de la Compañía.

#### *Faltas muy Graves*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, superior a quince minutos, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Compañía como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Compañía o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, EPIs y documentos de la Compañía.

4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

5. La embriaguez en el trabajo.

6. Violar el secreto de la correspondencia documentos reservados de la Compañía o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.

7. El acoso sexual con sentencia condenatoria, dentro o fuera de las instalaciones de la Compañía ejercida sobre un empleado/a de la Compañía.

8. Causar accidentes graves a terceros por negligencia o imprudencia.

9. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

10. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

11. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.



12. La reincidencia en tres faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

13. El abuso de autoridad será siempre considerado como falta muy grave.

El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Compañía.

14. La inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el art.29 de la Ley 31/1.995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores. La falta de colaboración en los procesos de investigación se considerará, a estos efectos, falta grave.

15. El incumplimiento de las normas de integridad vigentes en cada momento, cuando el mismo dañe de manera grave e irreparable los intereses y la imagen de la Compañía.

16. Los malos tratos o excesos de palabra u obra, abuso de autoridad, menosprecio o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados. El abuso de autoridad por parte de los jefes será considerado siempre como falta muy grave, el que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la Empresa.

17. El uso no autorizado y con carácter personal de las herramientas de la

Empresa, dentro o fuera de la jornada laboral cuando el mismo sea contrario a las normas de integridad de la Compañía o a los usos y costumbres comúnmente aceptados, en todo caso se considerará incluido el material pornográfico, de abuso de menores y belicista y cualquier actividad con carácter lucrativo. A estos efectos tendrán también la consideración de herramientas los equipos informáticos.

18. La ocultación, falseamiento, colaboración con el encubrimiento de los datos relativos a los procesos de IT con independencia de su origen o de las causas que lo motivaron.

19. La comunicación a elementos externos (ej. Otros empresarios, medios de comunicación, etc.) a la Compañía de datos de reserva obligada, sobre sus instalaciones, tecnología, planes industriales, inversiones, etc.

20. En igual medida, la publicidad de datos e informaciones de carácter confidencial y reservado, voluntaria o negligentemente, hacia personal no autorizado, aun siendo de la Compañía, tendrá la consideración de falta muy grave.

21. La representación de los trabajadores mantendrá un especial deber de sigilo y confidencialidad, además de sobre las materias de obligado cumplimiento expresadas en los artículos 64 y 65 del ET (ap. 1 a 5 del art. 64), sobre todas aquellas en las que la Compañía señale expresamente su carácter reservado, siempre responda a criterios objetivos.

22. Cualquier irregularidad o incidente que ocurra causado por un relevo ineficaz, derivado de ocultación de información mal intencionada con consecuencias graves para la producción.

23. Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindado cualquier otra condición o circunstancia personal social,



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

### *Régimen de Sanciones*

Corresponde a la Compañía la facultad de valorar las faltas e imponer sanciones necesarias. Atendiendo a la gravedad de la falta estas serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos que la falta fuera calificada de grado máximo.

### *Prescripción*

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá a los diez días para las faltas leves, a los veinte para las faltas graves y a los sesenta días para las muy graves, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

### *Anexo 13. Acta constitución Comisión Negociadora.*

En Pontevedra a 14 de Enero de 2021

De una parte la representación de la Dirección de Ence Energía y Celulosa:

D. Paulo Sergio Gaia.  
D<sup>a</sup>. María José Zueras Saludas.  
D<sup>a</sup>. Patricia Vázquez Otero  
D. Ignacio Fernández Muiños

De otra parte, el Comité de Empresa del centro de trabajo de Biofábrica Pontevedra de Ence Energía y Celulosa:

D. Ramiro Cerdeira Portela-CCOO  
D. Manuel Lorenzo Rivas Acuña-CCOO  
D. Juan Román Lorenzo-CCOO  
D. Antonio Guimeráns de la Iglesia-CCOO  
D. Ignacio Javier Acuña Dios-CCOO  
D. Modesto Graña Fernández-CIG  
D. Pablo Bacariza Arias-CIG  
D. Alexandre Iago Outón Besada-CIG  
D. José Antonio Lafuente Franco - CIG-Presidente  
D. José María Monteagudo Fontán-CIG  
D. Carlos Abril Gomez-UGT



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

D. Oscar Ruibal Cimadevila-UGT  
D. Luis Alberto Otero Baltasar - UGT

Así mismo, asisten a las reuniones, con voz pero sin voto los delegados sindicales de cada sindicato participante:

D. Damian Souto Martínez - Delegado sindical CCOO  
D. Manuel Ángel Cruz Soage - Delegado sindical CIG  
D. Rafael López Ruibal - Delegado sindical UGT

*Acuerdan:*

Constituir la mesa negociadora del convenio colectivo de la Biofábrica de Pontevedra 2021-2022, reconociéndose mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el Convenio Colectivo, reconociéndose, asimismo, como interlocutores válidos para la negociación del mismo.

Y en prueba de confirmad ambas partes firman el presente acta,

Por la Representación de los trabajadores:

D. Ramiro Cerdeira Portela-CCOO  
D. Manuel Lorenzo Rivas Acuña-CCOO  
D. Juan Román Lorenzo-CCOO  
D. Antonio Guimieráns de la Iglesia-CCOO  
D. Ignacio Javier Acuña Dios-CCOO  
D. Modesto Graña Fernández-CIG  
D. Pablo Bacariza Arias-CIG  
D. Alexandre Iago Outón Besada-CIG  
D. José Antonio Lafuente Franco-CIG  
D. José María Monteagudo Fontán-CIG  
D. Carlos Abril Gomez-UGT  
D. Oscar Ruibal Cimadevila-UGT  
D. Luis Alberto Otero Baltasar-UGT

Por parte de la empresa:

D. Paulo Sergio Gaia  
D<sup>a</sup>. María José Zuera Saludas  
D<sup>a</sup>. Patricia Vázquez Otero  
D. Ignacio Fernández Muiños



Anexo 14. Tabla grupos profesionales

Grupos, subgrupos y puestos de trabajo a modo enunciativo (*)			
Divisiones funcionales	Clasificación profesional		
	Grupos	Subgrupos	Puestos
Técnicos Superiores	Técnicos	Técnicos	Técnicos
Responsables de equipo	Responsables de equipo de mantenimiento	Jefes de equipo de mantenimiento	Contramaestres Mecánicos
			Contramaestre Eléctrico
			Contramaestre Instrumentación
			Contramaestre Servicios Generales
			Contramaestre Programación
			Contramaestre Almacén de Repuestos
	Responsables de equipo proceso. Técnicos de operación	Responsables de equipo de Secapastas	Contramaestre Secapastas
			Sexto contramaestre Secapastas
		Responsables de equipo de DLB	Contramaestre DLB
			Sexto Contramaestre DLB
		Responsables de equipo de energía	Contramaestre Energía
			Sexto Contramaestre Energía
		Responsables de equipo PM	Contramaestre PM
			Jefe de Equipo
		Responsables de equipo Apoyo	Contramaestre Encargado Laboratorio Central
Contramaestre Encargado Expediciones			
Contramaestre Encargado Compras			
Contramaestre Aprovisionamientos			
Supervisor Prevención			
Operadores de proceso	Operadores de panel energía y recuperación	Panel CR3	
		Panel Biomasa	
		Polivalente Contramaestre/Panel CR3	
		Panel Evaporadores y Hornos de cal	
		Polivalente panel Biomasa-Caustificación	
	Operadores campo energía	Operador campo CR3	
		Operador campo Biomasa	



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

			Polivalente operador campo CR3/campo Biomasa	
		Operadores campo recuperación	Operador campo Evaporadores	
			Operador campo Caustificación y Hornos	
	Operadores proceso de DLB	Operadores DLB	Polivalente operador campo Evaporadores/campo Caustificación	
			Operador panel Digestores	
			Operador panel Blanqueo	
			Operador de Lavado	
			Polivalente Digestores/Lavado	
			Polivalente Contramaestre/Blanqueo	
			Operador Depuradora	
	Operación Secapastas	Operadores panel Secapastas	Polivalente de Depuradora	
			Operador panel Máquina 1	
			Operador panel Máquina 2	
		Operadores de Campo Secapastas	Polivalente F1-Contramaestre	
			Operador Línea Balas 1	
			Operador Línea Balas 2	
	Operación PM	Operadores PM	Polivalente Línea Balas - F2	
			Operador campo PM	
			Operador Medicion	
	Especialistas	Especialistas mantenimiento	Mantenimiento Mecánico	Polivalente Jefe de Equipo - Campo
Especialistas mantenimiento instrumentación				Oficial 1ª especialista Mecánico
				Oficial 1ª Mecánico
				Oficial 2ª Mecánico
			Polivalente Mecánico	
			Oficial 1ª especialista Instrumentacion	
			Oficial 1ª Instrumentación	
			Oficial 2ª Instrumentación	
Oficial 3ª Instrumentación				
Polivalente Instrumentación				
Oficial 1ª Mecánico Ajustador				
Especialista mantenimiento eléctrico			Oficial 1ª especialista Eléctrico	
			Oficial 1ª Eléctrico	
		Oficial 2ª Eléctrico		
		Oficial 3ª Eléctrico		
Especialistas de apoyo y mejora		Especialista de ing y otros	Polivalente Electrico	
			Oficial 1ª Especialista Informática Industrial	
			Oficial 1ª Informática Industrial	
			Programador de 1ª	
				Analista 2ª Laboratorio central

Podde verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:  
<https://sede.depo.gal>  
Código seguro de verificación:2Q4E0Y3INXKYANPB



Xoves, 27 de xaneiro de 2022

Núm. 18

		Especialistas laboratorio	Analista 2º Digestores
			Polivalente Analista
		Especialistas almacén y otros	Despachador
			Recepcionista
			Almacenero-Recepcionista
			Oficial 1ª Planificador
			Oficial 2ª Planificador
Adminis trativos	Administrativos	Administrativos	Oficial Administrativo 1ª
			Oficial Administrativo 2ª
			Oficial Administrativo 3ª

(\*) Los grupos, subgrupos y puestos de trabajo que se describen y relacionan en este anexo son meramente enunciativos. Por ello no cabe pretender ni presumir que existan todos ellos, ni que en cada grupo profesional de los enumerados se incluyan tantos puestos como se recogen si la necesidad y volumen del Centro de Trabajo no lo requiere.

