



## **CONVENIO COLECTIVO DE PASTAS, PAPEL Y CARTON DE LA PROVINCIA DE GIPUZKOA 2001-2002**

### *Art. 1. Ambito Funcional.*

El presente Convenio Colectivo Básico es de obligado cumplimiento para todas las Empresas y Centros de Trabajo pertenecientes al sector de la Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de la Provincia de Gipuzkoa.

### *Art. 2. Ambito Personal.*

El presente Convenio Colectivo Básico obliga a todos/as los/as trabajadores/as que presten sus servicios en las Empresas que cumplan la condición establecida en el art. 1 con la excepción del personal perteneciente a explotaciones forestales por estar encuadrados/as en otro sector económico, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria 8.<sup>a</sup>

Asimismo, quedan excluidos/as de la aplicación de los artículos denominados participación en beneficios, gratificaciones extraordinarias y retribuciones, los/las directores/as, subdirectores/as y técnicos jefes.

### *Art. 3. Ambito Temporal.*

El presente Convenio Colectivo Básico, tiene una vigencia indeterminada, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Quinta.

Entrará en vigor, a partir de su firma, si bien sus efectos se retrotraen al 1 de enero de 1994. No obstante, sus Anexos tendrán la duración que se determine específicamente en cada uno de ellos.

### *Art. 3Bis. Efectos.*

El presente Convenio Colectivo Básico, tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las Empresas y trabajadores/as comprendidos/as en su ámbito funcional, todo ello de acuerdo con lo establecido en los arts. 82, 83.1 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, y sin perjuicio de las mejoras que pudieran pactarse en los conceptos de Non-Stop y Corretornos en el seno de las Empresas.

En el caso de que fuere denunciado en alguno de los períodos establecidos al efecto, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, el **texto** normativo del Convenio seguirá en vigor.

*Art. 4. Garantías Personales.*

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

*Art. 5. Compensación y Absorción.*

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

*Art. 6. Jornada Laboral.*

1. La jornada productiva de la Empresa es independiente de la jornada laboral de los/as trabajadores/as.

2. La jornada máxima anual de cada trabajador/a será la fijada en el Anexo I y para el periodo previsto en el mismo. Dicha cuantía serán horas de presencia en el puesto de trabajo, tanto en la jornada partida como continuada.á

Como regla de carácter general, la jornada pactada se llevará a cabo de forma que se trabajen 8 horas diarias de lunes a viernes.

3. En aquellas Empresas en que esté implantado el sistema de Non Stop serán días de paro el 1 de enero, 1 de mayo y 24, 25 y 31 de diciembre. Estos días de paro se establecen a título indicativo pudiendo fijarse otros 5 días distintos por acuerdo entre las partes.

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

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

4. Las Empresas en las que no se esté trabajando en cualquiera de los sistemas de trabajo recogidos en el Convenio de 1980, entablarán negociaciones con los/as representantes legales de los/as trabajadores/as para hacer compatibles la jornada laboral del/a trabajador/a y la jornada productiva de la Empresa.

De no llegar a un acuerdo, los/as trabajadores/as continuarán con su sistema actual de trabajo sin modificación, y la Empresa podrá contratar trabajadores/as a tiempo parcial para alargar y/o completar la jornada productiva.

Esta contratación a tiempo parcial se ajustará a las normas establecidas en la legislación vigente, en tanto que la Mesa Negociadora Permanente que se establece no alcance acuerdos definitivos.

5. En aquellas Empresas que, tras las negociaciones, se implante el sistema del Non Stop o Corretornos, los/as actuales trabajadores/as gozarán de preferencia absoluta a la hora de integrarse en dicho sistema.

#### *Art. 7. Compensación por jornada continuada.*

Los/as trabajadores/as que realicen su actividad durante un periodo superior a 5 horas diarias continuadas, y por la índole de su trabajo no puedan descansar los 20 minutos, percibirán por éste concepto el importe que se indica en el Anexo II. Esta compensación se hará realmente por día trabajado sin éste descanso.

La compensación económica a que se refiere el párrafo anterior se incluirá en el recibo salarial en casilla aparte bajo el concepto «Compensación por Jornada Continuada» («C.J.C.») y no se computará a ningún efecto como Horas Extraordinarias.

No obstante el periodo de descanso establecido anteriormente, se respetarán los periodos de descanso superiores que vengán disfrutando los/as trabajadores/as y en el supuesto de que dicho descanso no se disfrute, se abonará el importe que se indica en el Anexo II, salvo que por este concepto se abone por las Empresas, a la entrada en vigor del presente Convenio, cantidades superiores al mencionado valor, en cuyo caso se mantendrán las cantidades existentes.

A efectos de jornada, este tiempo de descanso se computará como de presencia.

#### *Art. 8. Vacaciones.*

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

Son días laborables los que así constan en el calendario de fiestas laborables del año para la provincia.ñ

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

En los casos en que al inicio del disfrute del periodo de vacaciones el/la trabajador/a se encuentre en situación de I.T. derivada de accidente laboral producido en el centro de trabajo o de enfermedad profesional, dicho periodo quedará interrumpido por el tiempo en que se mantenga tal situación de I.T. Igualmente se interrumpirá en los casos de I.T. derivados de accidente laboral «in itinere» que den lugar a hospitalización, mientras se mantenga tal circunstancia.

Los días correspondientes a la interrupción, se disfrutarán dentro del año natural en las fechas que establezca la dirección de la empresa una vez finalizada la situación de I.T.

#### *Art. 9. Calendario Laboral.*

La Dirección de la Empresa, con conocimiento previo de los representantes de los/as trabajadores/as, establecerá el cuadro horario y el calendario laboral anual.

La Dirección de la Empresa, en el plazo de 40 días a partir de la publicación del Calendario Oficial para Gipuzkoa, señalará el calendario de trabajo para todo el personal, que deberá incluir, al menos, el cuadro horario de la jornada de trabajo.

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

Si transcurridos 40 días naturales desde la fecha indicada en el párrafo segundo no se hubiesen establecido los mismos, los/as representantes de los trabajadores/as tendrán la facultad, dentro del mes siguiente, de fijar los calendarios laborales respetando el tope anual de horas.

#### *Art. 10. Horas Extraordinarias.*

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

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

—Horas necesarias o estructurales: Son aquellas que se realizan por riesgo de pérdidas de materias primas o productos acabados, cambios de turno, enfermedad repentina del/a trabajador/a y por licencias retribuidas en los supuestos de alumbramiento de esposa, enfermedad grave del cónyuge, hijos/as, padres, hermanos/as, nietos/as y abuelos/as, así como por muerte de los parientes señalados anteriormente.ñ

Las partes convienen en la necesidad de realizar estas horas durante las 32 horas siguientes al hecho causante o en su caso, al conocimiento del mismo por parte de la Empresa, teniendo la misma, en su caso, la obligación de garantizar la comida y el transporte, abonando asimismo un tiempo de media hora de comida, como efectivamente trabajado, no interrumpiéndose el proceso productivo habitual y respetándose las situaciones más beneficiosas.

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

En estos casos, las partes coinciden en la necesidad de realizar estas horas durante las 24 horas siguientes al hecho causante, y en las condiciones establecidas en el párrafo anterior, si bien, se respetará individualmente, la voluntariedad de su realización.

Corresponde a la Comisión Paritaria solucionar cuantas dudas se planteen respecto a la Aplicación de este artículo.

En el supuesto de realización de horas extraordinarias, se compensarán con horas de descanso, equivalentes a 1 hora 20 minutos para las horas normales y nocturnas y 1 hora 40 minutos para las horas festivas, por cada hora extraordinaria trabajada. En ningún caso se compensarán económicamente.

Se procurará que las fechas de su disfrute se establezcan de mutuo acuerdo entre la Empresa y el/la trabajador/a. En el caso de desacuerdo, la Dirección señalará la fecha de su disfrute, atendiendo a los criterios de no-coincidencia de descansos entre trabajadores/as y cualquier otra causa que impida el normal desarrollo del proceso productivo.

Las horas extraordinarias que se trabajen entre enero y agosto, ambos meses inclusive, se deberán descansar dentro del año natural de que se trate. Las trabajadas entre setiembre y diciembre, ambos meses incluidos, se deberán descansar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Mensualmente, las Empresas entregarán a los/as representantes de los/as trabajadores/as relación de las horas extraordinarias realizadas individualmente por cada trabajador/a, así como su calificación. Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.

*Art. 11.Licencias retribuidas.*

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

a)Por matrimonio, 18 días naturales que no se computarán como de vacaciones aunque coincidan con el período vacacional.

b)Por alumbramiento de esposa, 3 días naturales, de las cuales, al menos, uno será laborable y no coincidente en sábado.

Esta licencia se ampliará en 3 días naturales más retribuidos en caso de parto con cesárea.

c)Por enfermedad grave del cónyuge, hijos/as, padres, hermanos/as, nietos/as y abuelos/as, 2 días naturales o cuatro medias jornadas consecutivas naturales, considerándose enfermedad grave, en todo caso, el internamiento en centro hospitalario, o cuando así lo prescriba el/la facultativo/a correspondiente.

En estos supuestos, el/la beneficiario/a comunicará inmediatamente a la Dirección de la Empresa la fecha de inicio del hecho causante.

En los casos de concurrencia de varios/as beneficiarios/as de esta licencia en una misma Empresa causada por un mismo sujeto, las partes establecerán, de común acuerdo, las fechas de su utilización, teniendo derecho el/la trabajador/a, en este supuesto, a la utilización de la licencia durante el hecho causante.

d)Por fallecimiento del cónyuge e hijos/as, 4 días naturales. Por fallecimiento de padres y hermanos/as, 3 días naturales. Por fallecimiento de nietos/as y abuelos/as, 2 días naturales.

e)Por boda de parientes en primer grado y hermanos/as, 1 día natural.

f)Por el traslado del domicilio habitual, 1 día natural.

En los casos b), c), d) y e), si el/la trabajador/a necesita hacer un desplazamiento al efecto, el plazo podrá ampliarse hasta 3 días naturales más, con los siguientes criterios:

1.La ampliación será de un día cuando la distancia sea superior a 100 Km. y no superior a 200 Km.

2.La licencia se ampliará en dos días cuando la distancia sea superior a 200 Km. y no superior a 250 Km.

3.La licencia se ampliará en tres días cuando la distancia sea superior a 250 Km.

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

g)Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del/de la trabajador/a a consulta médica de especialista de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo se prescriba dicha consulta por el/la facultativo/a de medicina general, debiendo presentar previamente el/la trabajador/a al empresario/a el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, como asistencia a consultas médicas del médico de cabecera de la Seguridad Social o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 20 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

Para el disfrute de las licencias de los Apartados c), d) y e), se entienden también incluidos los/las parientes políticos/as en el mismo grado.

Asimismo, se reconocerá la paternidad y maternidad del hecho suficientemente acreditado, haya o no vínculo matrimonial.

h)Las mujeres trabajadoras, durante el período de alimentación de su hijo menor de 9 meses tendrán derecho a una pausa de una hora, que podrán dividir en dos fracciones, o sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora con la misma finalidad, siendo este tiempo optativo entre el hombre y la mujer, cuando los dos trabajen en este Sector.

i)Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

j)En el caso de enfermedad de hijos/as, debidamente justificada por el/la Pediatra, se concederán hasta 14 horas anuales, siendo necesaria para su concesión la concurrencia de las siguientes condiciones:

1. Que ambos cónyuges acrediten su condición de trabajadores por cuenta ajena.

2. Que el horario de consulta coincida con la jornada laboral de ambos cónyuges.

No se aplicarán las condiciones anteriores en los casos de viudos/as, separados/as, divorciados/as, solteros/as, en cuanto no convivan maritalmente con otra persona.

A efectos de jornada, estas licencias se computarán como tiempo de presencia.

La fecha de iniciación del disfrute de las licencias establecidas en los apartados a), b), c), d) y e), será la del hecho causante.

Su cómputo se iniciará a partir de la hora de conocimiento del Hecho Causante por el/la Trabajador/a.

A efectos del cómputo, los días naturales o las medias jornadas consecutivas naturales se reducirán a horas.

La hora de conocimiento del Hecho Causante no podrá exceder del día en que se produzca dicho Hecho Causante.

No obstante, con referencia exclusiva al apartado e), en el supuesto de que el/la trabajador/a tuviera derecho a una ampliación de la licencia por desplazamiento, podrá utilizar para ello el día inmediatamente anterior a la boda.

#### *Art. 12. Maternidad.*

Las partes acuerdan incorporar a este artículo las modificaciones introducidas por la Ley 3/89 de 3 de marzo.

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

Toda mujer embarazada, previo informe médico de la Empresa o del/ de la especialista si aquél no existiera, y cuando la trabajadora o la Empresa lo solicitasen, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará de puesto de trabajo a otro más cómodo sin riesgo para su estado, conservando su categoría original.

En este supuesto, la Dirección de la Empresa designará a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada y que por el carácter de provisionalidad de la situación se incorporará a su anterior puesto cuando la embarazada se reintegre al suyo propio.

#### *Art. 13. Excedencias voluntarias.*

Las Empresas concederán a su personal de plantilla que como mínimo cuente con una Antigüedad de dos años de servicios en la Empresa, el paso a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a tres meses ni superior a cinco años.

El paso a la expresada situación podrá pedirse sin especificación de motivos por el/la solicitante y será obligatoria su concesión por parte de la Empresa. Será potestativa su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años al menos desde el disfrute, por el/la trabajador/a de la excedencia anterior.



Como regla de carácter general durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a tres meses, transcurridos éstos podrá el/la trabajador/a renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar con un mes de antelación su deseo de reincorporarse al trabajo activo; cumplidos estos dos requisitos por el/la trabajador/a, la Empresa le reincorporará al puesto de trabajo que desempeñaba al solicitar la excedencia.

La petición de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia. En caso de que algún/a trabajador/a en situación de excedencia, no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria.

Son excepciones de la regla general, las siguientes:

- a) El personal perteneciente a los Grupos Profesionales 8, 9 y 10, cuando la excedencia la utilice para trabajar en el Sector de Pastas, Papel y Cartón.
- b) El Personal perteneciente a los Grupos Profesionales 11, 12, 13 y 14.

En éstos supuestos excepcionales, recogidos en los Apartados anteriores, el personal conserva 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.

De no haber vacante en su puesto de trabajo, el trabajador podrá optar por otra vacante de inferior o superior categoría y, en este último caso, siempre que no colisione el derecho de ascenso de otros trabajadores y se adecue al perfil requerido para el puesto al que opta.

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

Transcurrido el tiempo de excedencia, será potestativo de la Empresa ampliarla por igual período a solicitud del trabajador.í

#### *Art. 14. Prendas de trabajo.*

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

Se facilitará uniforme a los/as trabajadores/as a quien la Empresa obligue a utilizarlos.

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

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

*Art. 15. Igualdad y no discriminación.*

Dentro de la Empresa, los/las trabajadores/as no podrán ser discriminados/as por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política y sindical, etc.

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

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

*Art. 16. Seguridad y Salud Laboral.*

1. Los/as Empresarios/as y los/as trabajadores/as asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral vengan determinados por las disposiciones específicas de éste Convenio y por la Legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, las Direcciones de las Empresas y los/as Representantes de los/as trabajadores/as se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas y en los plazos previamente convenidos, a establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y los medios de protección personal que así mismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, los/as trabajadores/as, individualmente considerados/as, están obligados/as previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados/as por las personas que desarrollen la prevención en la Empresa, en lo que se refiere al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

2. En los Centros de trabajo de menos de 40 trabajadores/as de plantilla, habrá un Delegado/a de Prevención que será elegido/a por y entre los/as Delegados/as de Personal.

En aquellos cuya plantilla sea igual o superior a 40 trabajadores/as, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud que estará formado por los/as Delegados/as de Prevención, de una parte, y por el/la Empresario/a y/o sus representantes en número igual al de los/as Delegados/as de Prevención, por otra.

El número de los/as Delegados/as de Prevención en los Comités de Seguridad y Salud, que serán designados/as por y entre los/as representantes del personal, vendrá determinado por la siguiente escala en función de la plantilla del Centro.

De 40 a 100 trabajadores/as: 2 representantes.

De 101 a 250 trabajadores/as: 3 representantes.

De 251 a 500 trabajadores/as: 4 representantes.

Más de 500 trabajadores/as: 5 representantes.

El/la Empresario/a designará un/a Presidente/a y un/a Técnico de Seguridad (que podrá ser un/a Representante del Personal Sanitario Preventivo de la Empresa, si lo hubiere) y, si la paridad del Comité lo permite, los mandos cuya calificación se estime oportuna para atender los problemas de Seguridad y Salud Laboral referentes a los distintos puestos de trabajo.ó

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

El propio Comité designará de entre sus miembros un/a Secretario/a.

Los/as Delegados/as de Prevención, en su condición de Representantes de los/as Trabajadores/as, tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo utilizado por los/as Delegados/as de Prevención para el desempeño de sus funciones será considerado como de ejercicio de

funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el artículo 60 de este Convenio.

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

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

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

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

3.El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente con carácter ordinario y, además, cuantas veces lo juzgue necesario el/la Presidente/a o sea solicitado por alguna de las representaciones en el mismo.

A estos efectos, así como para ejercer sus facultades de propuesta o tomar otros acuerdos específicos en su caso, se entenderá que los/as miembros designados/as por el/la Empresario/a disponen siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de los/as representantes designados/as por los/as Trabajadores/as.

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud se extenderá la correspondiente Acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno/a de los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa a que hace referencia el artículo 65 de este Convenio.

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

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

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

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

d) Transmitir a los/as trabajadores/as afectados/as, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estimen más adecuados.

e) Requerir al empresario/a para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los/as Trabajadores/as lo aconsejen.

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

g) Disponer del asesoramiento del Personal Sanitario, si lo hubiere en la Empresa, y del/la Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propias o específicas.

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

#### *Art. 17. Servicio de Medicina.*

El Comité de Seguridad y Salud Laboral conocerá de las actividades de los servicios de medicina, higiene y seguridad en el trabajo de las Empresas, prestando su total colaboración; asimismo tendrá conocimiento de todos

aquellos aspectos relacionados con la protección y salud de los/as trabajadores/as.

Las Empresas realizarán un reconocimiento médico anual a sus operarios/as.

Este reconocimiento constará como mínimo de: Radiografías de pulmón y corazón, análisis de orina y sangre. En los casos de los/as trabajadores/as que presten sus servicios en puestos de trabajo considerados como tóxicos, penosos o peligrosos, éstos reconocimientos deberán ser ampliados a petición del Comité de Seguridad y Salud Laboral, tanto en el período temporal como en la especialización de los análisis y reconocimientos.

Los reconocimientos serán efectuados dentro de la jornada laboral habitual de cada trabajador/a.

A petición del/la interesado/a, los servicios médicos deberán de entregar los resultados del reconocimiento al/a propio/a trabajador/a.

*Art. 18. Personal con capacidad disminuida.*

Los/as trabajadores/as a los/as que se reconozca una incapacidad permanente total derivada de un accidente de trabajo, enfermedad común o profesional, si perciben pensión de la Seguridad Social tendrán garantizado un puesto de trabajo en la misma Empresa, hasta un tope de trabajadores/as en esta situación de un 10% del Censo Laboral de la Empresa.

El/La trabajador/a percibirá la retribución correspondiente al nuevo puesto de trabajo reconociéndosele su antigüedad en la Empresa y sin que se le descuente, en ningún caso, el importe de la indemnización que perciba.

## CONTRATACION, ASCENSOS Y PROMOCIONES

*Art. 19.*

La decisión de incrementar la plantilla será facultad de la Dirección de la Empresa. La determinación de las personas que deben de cubrir los nuevos puestos queda igualmente atribuida a la Dirección de la Empresa, con sujeción a lo dispuesto en el presente Convenio.

*Art. 20.*

La admisión de personal se realizará de acuerdo con las Disposiciones vigentes en materia de empleo, dando preferencia, en igualdad de condiciones, y en primer lugar, a los huérfanos de trabajadores/as de la Empresa y en segundo lugar a las personas que hubieran ya prestado servicios como eventuales o interinos y dentro de ambos a los parados/as con cargas familiares, debiéndose someter los/as aspirantes a las formalidades exigidas por la Ley y a las fijadas por la Empresa en cuanto no se oponga a dicha Ley.

*Art. 21.*

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

2.La duración máxima del período de prueba será:

Tabla I.

a) Grupos de 4 a 14: 2 meses.

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

b) Grupos 2 y 3: 15 días laborables.

c) Grupos 0 y 1: 7 días laborales.

Tabla II.

a) Grupos E a K: 1 mes.

b) Grupos B, C, y D: 15 días laborables.

c) Grupo A: 7 días laborables.

3.La situación de Incapacidad Laboral transitoria interrumpirá el período de prueba siempre que se haga constar por escrito en el correspondiente contrato de trabajo.

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

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

*Art. 22.*

Las categorías y puestos de trabajo comprendidos en los grupos profesionales 12 a 14 y los/as técnicos titulados en todo caso, serán de libre designación de la Empresa.

Las plazas en los restantes grupos únicamente serán de ingreso cuando no exista dentro de la empresa personal que haya superado las pruebas para ocuparlas.

*Art. 23.*

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

*Art. 24. Ascensos.*

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

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

*Art. 25.*

Los ascensos para puestos de trabajo y categorías de los grupos profesionales 6 a 11 y para Maestro/a Sala Primera, se realizarán entre el personal de la Empresa por concurso-oposición.

Quedan excluidos de esta norma los/as técnicos titulados a tenor de lo dispuesto en el art. 22 y los/as administrativos/as a tenor del art. siguiente.

El/La trabajador/a que obtenga un puesto de trabajo por concurso-oposición adquirirá los derechos y deberes correspondientes a ese puesto.

*Art. 26. Administrativos.*

Las plazas de Jefes Administrativos y las de Oficiales de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> serán cubiertas por concurso-oposición.

Cuando en la fábrica no haya más que un Jefe Administrativo, será de libre designación de la empresa entre su personal.

Los aspirantes, al cumplir los 18 años de edad, pasarán automáticamente a ocupar plazas de Auxiliares.

*Art. 27.*

a) El ascenso del personal del grupo A a los puestos de trabajo de los grupos B, C, ó D se realizarán por Antigüedad, previa prueba de aptitud.



b) Igualmente en los grupos E a K, ambos inclusive, las vacantes de categoría o puestos de trabajo de mayor nivel retributivo, se proveerán por antigüedad, previa prueba de aptitud.

*Art. 28.*

Los Tribunales que juzgarán las pruebas de aptitud, exámenes de capacidad y concursos para ingresos y ascensos, estarán presididos, con voz y voto, por el/la directora/a de la Empresa o un/a representante suyo/a, y formarán parte de los mismos, también con voz y voto, dos vocales designados/as por el/la directora/a de Empresa y dos vocales del Comité de Empresa, designados/as por éste, de igual o mayor categoría que el de las plazas que hayan de cubrirse.

*Art. 29. Plantillas.*

Todas las Empresas vienen obligadas a formar en el mes de enero de cada año, oídos previamente el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, la plantilla general del personal sujeto a este Convenio, la que será remitida, con el Informe del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, a la Delegación de Trabajo, si se trata de Empresas **provinciales**, o a la Dirección General de Trabajo, si son de ámbito estatal, para estadísticas y registro en tales organismos, de existir conformidad. De no hallarse conforme el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal resolverá el Organismo Laboral correspondiente recabando previamente informe de la Delegación Provincial de Industria o del Ministerio del Ramo y Organismo correspondiente.

*Art. 30. Escalafones.*

Dentro de los veinte días siguientes al del establecimiento de las plantillas se formulará por las Empresas el escalafón de todo su personal clasificado por grupos profesionales y, dentro de éstos, por orden de categorías, y en ellas por orden de antigüedad de cada una.

## TRASLADOS Y CESES

*Art. 31. Traslados.*

Los traslados del personal podrán efectuarse:á

- a) Por solicitud del interesado/a.
- b) Por acuerdo entre Empresa y trabajador/a.
- c) Por razones técnicas, organizativas o productivas.é

d) Por permuta.

*Art. 32.*

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

*Art. 33.*

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

*Art. 34.*

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y no se llegue al acuerdo establecido en el artículo anterior, la autoridad laboral podrá autorizar el traslado a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, que pueda forzar un cambio de residencia, previo expediente tramitado al efecto.á

Autorizado el traslado, el/la trabajador/a que será preavisado/a por escrito con una antelación de al menos 15 días, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a extinguir su contrato, mediante la indemnización que se fije como si se tratara de extinción autorizada por causas tecnológicas o económicas, salvo acuerdo más favorable con la Empresa.á

Esta facultad de la Empresa sólo podrá ser ejercida por una sola vez con cada trabajador/a.

El/La trasladado/a percibirá como compensación, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

—De locomoción del/la interesado/a y familiares que con él/ella convivan o que de él/ella dependen económicamente.

—De transporte del mobiliario y enseres.

—Una indemnización en metálico igual a dos meses de salario real, si es cabeza de familia, y de cuarenta y cinco días si no lo es.

—La diferencia justificada de los gastos de escolaridad de sus hijos/as, si los hubiere, hasta finalizar el curso escolar en que tenga lugar el traslado.

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

La Empresa y el/la trabajador/a acordarán asimismo el plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, que no será inferior a 30 días.

*Art. 35.*

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

Para los traslados dentro de la misma categoría profesional que supongan alguna mejora o beneficio para el/la trabajador/a trasladado/a tendrán preferencia los/as de mayor antigüedad, en la categoría de que se trate, siempre que exista igualdad de capacitación técnica para el desempeño del puesto que se desea cubrir, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 24 sobre Ascensos.ñ

*Art. 36.*

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

*Art. 37.*

Cuando, por razón de traslado forzoso en su trabajo, uno/a de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si también fuera trabajador/a, tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo igual o similar al que viene desempeñando, si su empresa tuviese centro de trabajo en la localidad del nuevo domicilio conyugal.

*Art. 38. Ceses.*

El/La trabajador/a, sea cual sea su modalidad de contratación, podrá desistir unilateralmente de su relación laboral en cualquier momento, sin otro requisito que el preaviso de al menos 15 días.

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

Habiendo recibido la Empresa, con la antelación señalada el preaviso indicado, vendrá obligada al finalizar el plazo a poner a disposición del/de la trabajador/a la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación por la Empresa llevará aparejado el derecho del/de la

trabajador/a a ser indemnizado/a con el salario de un día por cada día de retraso.

*Art. 39.*

El cese del personal eventual tendrá lugar al finalizar el plazo para el que fue convenido o a la terminación de la tarea o servicio específico que determine aquél sin derecho por parte del/de la trabajador/a a indemnización alguna, salvo la liquidación correspondiente. Siendo el único requisito, preceptivo para la Empresa, la comunicación por escrito del cese con quince días de preaviso. La falta de dicho requisito solamente obligará a la Empresa a indemnizar con el número de días equivalente al retraso en el preaviso. No obstante, si al término del contrato o al cumplimiento del objeto del mismo no cesare el/la trabajador/a eventual y continuare prestando sus servicios, será considerado/a a todos los efectos como trabajador/a fijo/a.

*Art. 40.*

El cese del personal interino tendrá lugar, sin derecho a indemnización alguna, a los siete días de reintegrarse el/la titular a quién sustituya dicho/a trabajador/a, salvo que en su contrato escrito se establezca un período de adaptación del/de la sustituido/a que no podrá exceder de quince días, todo ello sin perjuicio de la liquidación que le corresponda.

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

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

*Art. 41. Permutas.*

Los/as trabajadores/as pertenecientes a la misma Empresa y categoría que estén destinados/as en localidades distintas podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquella decida en cada caso.

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

## **TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR DE INFERIOR**

*Art. 42.*

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

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

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

#### *Art. 43.*

Si por necesidades de la Empresa se destina a un/a trabajador/a a trabajos de categoría inferior a la que tenga asignada, conservará el salario correspondiente a su categoría. Esta situación no podrá prolongarse durante más de tres meses y en caso de extrema necesidad, la Empresa, para mantener al/a la trabajador/a en los trabajos de categoría inferior, precisará autorización de la Autoridad Laboral competente, previo informe preceptivo del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

Si el/la trabajador/a lo considera oportuno, podrá plantear resolución del Contrato ante Magistratura como si se tratase de Despido improcedente, cuando considere que se ha producido perjuicio grave de su formación profesional o menoscabo notorio de su dignidad.

Si el cambio tuviera origen en la petición del/de la trabajador/a, se le asignará el sueldo y categoría que correspondan a la nueva situación.

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

#### *Art. 44.*

El Salario Convenio, así como las Gratificaciones Extraordinarias (Anexo III), Antigüedad IV), Plus de Toxicidad y Plus de Nocturnidad (Anexo V), son los fijados en los diferentes Anexos y para los períodos previstos en los mismos.í

Las retribuciones mínimas garantizadas en los sistemas de trabajo Non-Stop y Corretornos, son los fijados en él (Anexo VI), y para el período previsto en el mismo.

Las cantidades totales que en concepto de Non-Stop y Corretornos haya percibido el/la trabajador/a en el año anterior al período previsto en el Anexo VII, se incrementarán en el porcentaje fijado en el mismo.

Se establece como garantía mínima de incremento para el período provisto en el Anexo VIII, el porcentaje fijado en el mismo de la retribución Total Teórica Bruta de cada trabajador/a en el año anterior.

Todo otro concepto retributivo no contemplado en los párrafos anteriores (primas de Producción, complemento salarial de empresa, etc.) no podrá ser absorbido. O bien se congela, o bien se incrementa en el porcentaje necesario para cumplir las garantía mínimas establecida en el Anexo VIII, de la Retribución Total Teórica Bruta.

Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas; por tanto, las cantidades que en concepto de Cuotas a la Seguridad Social y de todo tipo de Impuestos correspondan ser abonadas por los/as trabajadores/as, les serán deducidas de sus retribuciones, siendo nulo todo pacto en contrario.

*Art. 44.Bis.*

Con carácter excepcional durante la vigencia del presente Convenio y sin perjuicio de la obligatoriedad de aplicación del mismo, a partir de su firma, las empresas que presenten una situación de crisis, que deberá ser suficientemente demostrada, podrán plantear a sus Comités de Empresa respectivos el inicio de negociaciones en su seno, tendentes a posibilitar la negociación de unos incrementos salariales distintos que sustituyan, con la misma eficacia jurídica, a los pactados en el artículo 44 de éste Convenio siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

1. Que dichas empresas presenten la solicitud de inicio de negociaciones ante el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal en su caso y la Mesa Negociadora Permanente en el Plazo de quince días a partir de la firma del Convenio.
2. Que dichas negociaciones deberán finalizar en el plazo máximo de treinta días a partir de la solicitud de negociación.ó

3. En el caso de que no hubiera acuerdo, ambas partes deberán poner en conocimiento de la Mesa Negociadora Permanente el desarrollo y estado de las negociaciones en el plazo de diez días a partir del plazo reseñado en el párrafo anterior.

4. La Mesa Negociadora Permanente, en el plazo máximo de quince días, analizará la situación y propondrá a las partes una fórmula de solución, con el carácter de recomendación, teniendo en cuenta para ello el apartado c) de la Disposición Adicional 2.<sup>a</sup> - 4.

#### *Art. 45. Antigüedad.*

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

El valor de estos trienios o quinquenios se establece en el Anexo IV. Todo incremento salarial que se pacte en el futuro repercutirá en el mismo porcentaje sobre esta tabla, salvo acuerdo de las partes.

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

El Resto del personal está sujeto a la limitación del art. 25 del Estatuto de los Trabajadores por el que ningún/a trabajador/a podrá superar los 5 quinquenios, salvo los que antes del 15 de marzo de 1980 tuvieran ya cinco o más quinquenios que tendrán como límite, cuando consoliden la antigüedad en trance o en curso, un quinquenio más de los que ya tenían en esta fecha.

Los/as aspirantes, aprendices, recadistas y botones que hayan ingresado a partir de 1 de enero de 1978, su antigüedad empezará a computarse a partir de la fecha de su ingreso. Los/as ingresados/as en la Empresa con anterioridad a esta fecha computarán su antigüedad a partir del 1 de enero de 1978. Asimismo se estimarán los servicios prestados en el período de prueba y por el personal eventual o interino que pase a ocupar plaza de plantilla en la Empresa.

Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir de la firma de este Convenio desde el día en que se causen.

Quienes asciendan de categoría o cambien de grupo profesional, percibirán el Plus de Antigüedad que corresponda en la Tabla a su nueva categoría o grupo.

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

#### *Art. 46. Gratificaciones Extraordinarias.*

La cuantía de las Gratificaciones Extraordinarias de Julio y Navidad es la de las Tablas del Anexo III.

A dichas cantidades se incrementará el Plus de Antigüedad mensual de cada trabajador/a.

No obstante lo anterior, los/as trabajadores/as que en el año 1993 hayan percibido en concepto de Gratificaciones una cantidad superior a 30 días de Salario Convenio más el Plus de Antigüedad, se les abonará dicha cantidad íntegramente.

Estas Gratificaciones se harán efectivas entre el 15 y el 20 de los meses de julio y diciembre respectivamente.

Las Empresas limitarán el abono al/a la trabajador/a en situación de I.T. por Enfermedad o Accidente, al 60 o al 75 por ciento del salario real –según se trate de enfermedad en los días 4 al 20, o de enfermedad a partir del día 21, o accidente laboral– sin hacer efectivo el porcentaje correspondiente al prorrateo de las pagas extraordinarias.

Las empresas reservarán dicho prorrateo al/a la trabajador/a, y al llegar los períodos en que deba abonarse las gratificaciones extraordinarias las satisfará íntegras sin descuento alguno por el período de I.T., contribuyendo a su pago con el importe percibido de la Seguridad Social, correspondiente a las partes proporcionales de dichas gratificaciones.

En cualquier caso, la Empresa tendrá obligación de garantizar a los/as trabajadores/as el 100% de las gratificaciones.

Si el/la trabajador/a recibe en su día alguna cantidad por el concepto de prorrateo de gratificaciones, esta cantidad le será descontada en el momento de hacerle efectivas las pagas que, como se indica en el párrafo anterior, se deberán abonar íntegras.

#### *Art. 47. Participación en beneficios.*

En concepto de Participación en Beneficios se abonará una mensualidad o 30 días de Salario Convenio más el Plus de Antigüedad, que en su caso corresponda a cada trabajador/a, que se hará efectiva antes del 15 de marzo de cada año.

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

Las Empresas podrán prorratear mensualmente el importe de la participación.

#### *Art. 48. Plus de toxicidad o insalubridad.*



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

Los trabajos bonificables por toxicidad o salubridad serán determinados de acuerdo con la Empresa y el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, y de no existir conformidad, resolverá la Delegación Provincial de Trabajo previo Informe del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, y los demás que estime oportunos aquella.

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

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

*Art. 49.Plus de Nocturnidad.*

El/La trabajador/a que preste sus servicios entre las 22 y las 6 horas, percibirá un Plus de Nocturnidad cuya cuantía para cada grupo se indica en el Anexo V.í

Dicho plus se percibirá por día efectivamente trabajado de noche y en proporción a las horas trabajadas en ese intervalo y no se hará efectivo, por tanto, en las ausencias del/de la trabajador/a, aunque estas ausencias tengan el carácter de licencia retribuida, salvo en lo dispuesto en los arts. 60 y 66.

*Art. 50.Bajas por enfermedad o accidente.*

En los casos de enfermedad común o accidente no laboral, así como en los de accidente laboral y enfermedad profesional, las Empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real del/de la trabajador/a en jornada ordinaria. Para obtener este beneficio, será condición indispensable el cumplimiento de las siguientes condiciones:

1.En función del índice de absentismo para el conjunto de los/as trabajadores/as de cada centro de trabajo, por enfermedad común o accidente no laboral, así como en los accidentes laborales y enfermedades profesionales en el cómputo de los 12 meses anteriores, se establece la siguiente escala para 1994.

- a) Del 0 al 4,50 de absentismo, el 100% del salario.
- b) Del 4,51 al 5,50 de absentismo, el 95% del salario.
- c) Del 5,51 al 6,00 de absentismo, el 90% del salario.
- d) Del 6,01 al 7,00 de absentismo, el 85% del salario.
- e) Del 7,01 al 8,00 de absentismo, el 80% del salario.

Este índice se obtendrá dividiendo las horas perdidas por enfermedad común, enfermedad profesional, accidente laboral y accidente no laboral entre las horas normales teóricas de trabajo.

2. Notificar la ausencia con la antelación posible y presentar la Baja correspondiente, dentro del plazo de 24 horas.

3. En los centros donde existan Médicos de Empresa, el/la enfermo/a pasará por dicho servicio una vez por semana y en caso de que la enfermedad le impida su desplazamiento, lo notificará a efectos de la posible visita del/de la Médico a su domicilio.

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

4. La obligación que contraen las Empresas en este artículo no excederá de 18 meses consecutivos para cada trabajador/a.

#### *Art. 51. Jubilación.*

I. Las partes firmantes de este Convenio han examinado los posibles efectos positivos sobre el empleo que es susceptible de generar el establecimiento del sistema especial de jubilación a los 64 años con el 100% de los derechos, con simultánea contratación de trabajadores/as desempleados/as, en las formas y condiciones reguladas en el Real Decreto 1.194/1985 de 17 de julio.

II. Las Empresas complementarán hasta el 100% del Salario Real que se compute legalmente al efecto, las prestaciones por desempleo que perciba el/la trabajador/a que voluntariamente se acoja a dicho régimen al cumplir los 64 años, a los efectos de que pueda jubilarse a los 65 años con el 100% de su Base Reguladora.

III. Para los/las trabajadores/as que decidan su jubilación voluntaria antes de cumplir los 65 años, las indemnizaciones son las fijadas en el Anexo IX.

IV. El/La trabajador/a, al cumplir los 64 años, podrá optar por una de las tres alternativas anteriores.

V. Para la jubilación parcial y simultáneo contrato de relevo, se estará a lo dispuesto en el R.D. 15/1998 de 28 de noviembre y normas complementarias y concordantes.

*Art. 52. Servicio militar u objeción de conciencia.*

Todos los trabajadores que se incorporen a filas para cumplir el servicio militar obligatorio o el voluntario para anticipar aquel, o la prestación derivada de la objeción de conciencia, tendrán reservado su puesto de trabajo durante el tiempo que dure el mismo y dos meses más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad como si estuviesen presentes en la Empresa.

Tendrán derecho a percibir íntegramente las Gratificaciones de Julio y Navidad y también las prestaciones periódicas de protección a la familia, si antes de su incorporación a filas las hacía efectivas.

Los que estando en el servicio militar o prestación derivada de la objeción de conciencia, disfrutasen del permiso concedido por el Ejército, podrán reintegrarse al trabajo si el permiso es al menos de 15 días. Las Empresas deberán facilitarles ocupación aún cuando los trabajadores en esta situación no podrán exigir ninguna plaza determinada.

Quien ocupe la vacante temporalmente producida por la incorporación de un trabajador al Servicio Militar o a la prestación derivada de la objeción de conciencia, al reincorporarse éste a la Empresa, ya licenciado del Ejército, volverá a su antiguo puesto, si pertenecía a la Empresa con carácter fijo o cesará si hubiera ingresado directamente para cubrir aquella baja.

Si el trabajador fijo no se incorporase a su puesto en el plazo de dos meses establecido en el párrafo primero, el/la suplente adquirirá en su categoría, los derechos correspondientes al personal de plantilla, y se le computará a todos los efectos, los años de servicio o el tiempo que actuó en calidad de suplente.

*Art. 53. Euskera.*

Todas las informaciones que se publiquen en el tablón de anuncios se redactarán en euskera y castellano.

Las Empresas aportarán ayuda a los centros docentes que establezcan cursos en euskera para los/as trabajadores/as.

Asimismo, la Empresa abonará el importe de la matrícula a los/las trabajadores/as que hayan realizado cursos en Euskara y justificado su finalización con aprovechamiento.

*Art. 54. Pago de salarios.*

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

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

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

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

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

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

#### *Art. 55. Dietas.*

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

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

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

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

#### *Art. 56. Anticipos.*

El/La trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, sin que éstos puedan exceder del 90% del importe del salario convenio devengado.

*Art. 57. Seguro Colectivo.*

Las Empresas adheridas al presente Convenio, contratarán una Póliza de Vida que cubrirá los riesgos fijados en el Anexo X.

El pago de la prima se efectuará mediante la aportación del 60% de la misma por la Empresa y el 40% por el/la trabajador/a.

La adhesión a este seguro será voluntaria por parte del/de la trabajador/a.

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

Los/as trabajadores/as que entren a formar parte de la plantilla, deberán estar encuadrados en el Seguro Colectivo en el plazo de dos meses desde la fecha de la publicación del presente Convenio en el *Boletín Oficial del País Vasco* Dicho plazo estará dividido de la siguiente forma:

—1 mes para que el/la trabajador/a que no desee este Seguro Colectivo, renuncie a él por escrito.

—1 mes para la tramitación del Seguro Colectivo por parte de la Empresa.

*Art. 58. Grupos Profesionales.*

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

Las funciones que se señalan para cada puesto de trabajo o grupo, sirve solo para definir la función principal o identificar la especialidad.

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

**TABLA 1**

**A.Directivos.**

1. **Director General:** Es el que dirige la actividad general de la Empresa o grupo de Empresas.

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

Asimismo quedan incluidos en esta categoría los Directores de fábrica y empresa.

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

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

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

## B. Profesionales Técnicos.

Estos profesionales se dividen en las siguientes categorías:

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

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

3. **Diplomados:** Son aquéllos que, poseyendo Diploma expedido por Centros Docentes para cuyos estudios no se requieren condiciones exigidas en las Escuelas Técnicas Españolas, llevan a cabo, dentro de la industria, funciones técnicas para las que han sido contratados en virtud de su diploma.é

## C. Personal Técnico.

Este personal técnico se divide en los siguientes subgrupos:

1. **Personal de Organización:** Son los trabajadores que estudian, asesoran y en su caso organizan los procedimientos de producción y las operaciones comerciales y administrativas. Planifican y analizan los estudios de tiempos y

movimientos, hacen recomendaciones para mejorar el rendimiento y vigilan su cumplimiento. Este personal se divide en las siguientes categorías:

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

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

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

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

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

2. Personal de Oficina Técnica: Son los trabajadores que actuando bajo la dirección y vigilancia de sus Superiores, realizan tareas de carácter técnico

para ayudar a la preparación y ejecución de todo tipo de proyectos. Este personal se divide en las siguientes categorías:

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

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

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

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

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

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

b) Controlador de calidad: Es quien, con iniciativa y responsabilidad, verifica si el producto en curso de fabricación o ya fabricado, responde a las características específicas prefijadas, detectando las anomalías que



observare y dando cuenta de las mismas para que se corrija la producción, adaptándola a las especificaciones requeridas.

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

4.Personal de Laboratorio: Son los trabajadores que realizan investigaciones y análisis químicos o físicos aplicados fundamentalmente a probar, elaborar y perfeccionar y comprobar todos aquellos productos relacionados con la industria y a perfeccionar y analizar optimizando los procesos de fabricación. Este personal se divide en las siguientes categorías:

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

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

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

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

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

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

a)Jefe de Informática: Es el técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador, así como la responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación. Asimismo, le compete

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

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

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

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

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

#### D.Personal Comercial.

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

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

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

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

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

#### E.Personal Administrativo.

Este personal se divide en las siguientes categorías:

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

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

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

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

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

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

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

#### F.Otros Mandos Intermedios.

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

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

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

**3. Maestro de Sala:**

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

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

**G. Personal de Servicios.**

Este grupo comprende las siguientes categorías:

**1. Jefe de Servicios:** Es quien dirige las actividades de un grupo de trabajadores que se dedican a cubrir los servicios de una Factoría, tales como almacenes, acopio de materiales, carga, descarga y transporte, distribuyendo el trabajo del personal a sus órdenes y cuidando asimismo del mantenimiento de los vehículos de que se sirve.

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

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

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

**H. Personal de Custodia y Control.**

Este grupo comprende las siguientes categorías:

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

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

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

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

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

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

I. Personal de Limpieza y Cuidados Externos.

Este grupo comprende las siguientes categoría:

1. Limpiadora: Es quien está encargado de la limpieza y buen orden de las dependencias de la Empresa que tenga asignadas.

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

J. Personal de Servicios Sociales.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

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

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

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

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

K. Menores.

Este grupo comprende las siguientes categorías:

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

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

## TABLA 2

· Grupo A:

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

· Grupo B:

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

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

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

- Ayudante lejiadora discontinua: Es el operario cuya función es ayudar al conductor de lejiadora o digestores discontinuos en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.
- Ayudante preparación pastas en fábricas de papel y cartón: Es el operario cuya función es ayudar al conductor de preparación de pastas.
- Ayudante cocina de estucado y size-press: Es el operario cuya función consiste en ayudar al cocinero de estucado y size-press en todas las operaciones inherentes a su puesto de trabajo.
- Ayudante gofradora: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor y al primer ayudante de cortadora duplex en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.
- Ayudante 2.<sup>a</sup> de Cortadora dúplex: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor y al primer ayudante de cortadora dúplex en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.
- Ayudante empaquetadora-embaladora-atadora automática de papel y cartón: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor empaquetadora-embaladora-atadora automática de papel y cartón en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.
- Ayudante pintadora: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor pintadora en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.
- Etiquetador: Es el operario cuya función consiste en la confección y colocación de etiquetas.
- Ayudante caldera de vapor: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor de caldera de vapor o fogonero en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.
- Ayudante planta de aguas residuales: Es el operario cuya función consiste en ayudar al operador planta de aguas residuales en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.
- Ayudante planta tratamiento aguas: Es el operario cuya función consiste en ayudar al operador planta tratamiento de aguas en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.
- Ayudante de albañil: Es el operario cuya función consiste en ayudar al Oficial de albañilería en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.
- Ayudante conductor máquina de mandriles: Es el operario cuya función es ayudar al conductor de estas máquinas en todas las operaciones que realice.

—Tomadora de muestras: (Definido anteriormente).

—Cosedor manual.

—Cargador o ayudante de pulper.

—Sacador de máquina de manipulación.

—Mermero de las máquinas de tubos y fondos para sacos.á

—Colgador de cartón en secaderos al aire libre.

·Grupo C:

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

—Ayudante de máquina de manipulación de tisú.

—Ayudante de máquina de manipulación de papel y cartón.

—Controlador de línea empaquetado.

·Grupo D.

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

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

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

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

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

—Ayudante 3.<sup>a</sup> máquina I: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor, al primer y al segundo ayudante de máquina I en todas las operaciones inherentes a esos puestos de trabajo.

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

—Ayudante 2.<sup>a</sup> máquina II: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor y al primer ayudante de la máquina II en todas las operaciones inherentes a estos puestos de trabajo.

—Ayudante 1.<sup>a</sup> máquina III: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor de máquina III en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

—Ayudante 1.<sup>a</sup> cortadora duplex: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor de cortadora duplex en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

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

—Auxiliar de laboratorio: (Definido anteriormente).

—Conductor desfibradora 1/2m.

—Conductor espesadores.

—Ayudante de máquina de bombo de cartón.

—Conductor bobinadora higiénico semiautomática.

—Alimentador y recogedor tubos y fondos en sacos.

—Mojador, escogedor.

—Prensista, satinador.

—Sacador.

·Grupo E:

—Afilador cuchillas: Es el operario cuya función consiste en afilar, recrecer y ajustar las cuchillas de las diferentes instalaciones de la fábrica.

—Ayudante sección lejiadora continua: Es el operario cuya función es ayudar al conductor de lejiadora o digestor en continuo en todas las operaciones inherentes a este puesto de trabajo.

—Conductor lavado de pastas: Es el operario cuya función consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para conseguir un correcto lavado de la pasta a través de la línea de proceso.

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

—Operador de refinós: Es el operario cuya función consiste en tratar de depurar la pasta dándole el grado de refino según las instrucciones recibidas, pudiendo, además, mezclar y agregar las materias y auxiliares adecuadas para cada clase de papel, cartón o cartoncillo.

—Ayudante de Calandra I: Es el operario cuya función consiste en ayudar al Conductor de la Calandra clasificada en el número I en todas las operaciones inherentes de ese puesto de trabajo.

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

—Conductor gofradora: Es el operario cuya función consiste en conducir, alimentar y evacuar la gofradora.

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

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

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

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

—Conductor desfibradora 1 m.

—Conductor de pulper o pulpero.

·Grupo F:

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

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

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

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

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

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

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

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

—Oficial 3.<sup>a</sup> de Oficios Auxiliares: Es el operario que, estando en posesión de la formación profesional que le capacita para ejercer el oficio, presta sus servicios en los talleres mecánicos, eléctricos, carpintería, albañilería, electrónica, control, etc. Para pasar a Oficial de 2.<sup>a</sup>, tendrá que superar las pruebas teórico-prácticas que establezca la empresa, con sujeción a las normas establecidas en este Convenio.

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

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

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

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

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

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

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

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

—Conductor prensa-platina.

—Conductor tapping.

·Grupo G:

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

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

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

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

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

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

—Ayudante 1.<sup>a</sup> Máquina II: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor máquina II en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

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

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

—Conductor bobinadora II y rebobinadora II: Es el operario cuya función consiste en alimentar, conducir y evacuar las máquinas clasificadas como bobinadora II y rebobinadora II.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

—Conductor grupo ondulator: Es el operario cuya función es la fabricación de la simple cara de cartón ondulado de cualquier tipo, de acuerdo con las especificaciones de la orden de producción, encargándose también de la puesta a punto y conducción general de los grupos de simple cara y de cuantos trabajos complementarios se precisen para la fabricación de cartón ondulado.

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

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

—Conductor sierra rollos higiénicos: Es el operario cuya función es la alimentación y conducción de una sierra o troceadora de rollos controlando

las distintas variables del proceso a su cargo y responsabilizándose de todas las operaciones inherentes al mismo.

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

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

—Analista de proceso: Definido anteriormente.

—Colero de fabricación de sacos.

·Grupo H:

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

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

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

—Ayudante 1.<sup>a</sup> Máquina I: Es el operario cuya función consiste en ayudar al conductor de Máquina I en todas las operaciones inherentes a ese puesto de trabajo.

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

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

—Conductor bobinadora I y rebobinadora I: Es el operario cuya función consiste en alimentar, conducir y evacuar las máquinas clasificadas como bobinadora I y rebobinadora.



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

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

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

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

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

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

—Conductor de máquinas bombo de cartón.

—Conductor grupo máquinas impresoras automáticas.

—Conductor máquina servilletas, manteles y toallitas.á

—Conductor máquina compresas.

—Conductor máquinas faciales.

—Conductor empaquetadora automática de absorbentes.

·Grupo I:

—Conductor de blanqueo I: Es el operario cuya función es atender el funcionamiento de una máquina compuesta por tres o más fases y consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para conseguir

resultados óptimos en el blanqueamiento de la pasta mediante la adición de los correspondientes productos químicos blanqueantes.

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

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

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

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

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

·Grupo J:

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

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

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

—Analista: (Definido anteriormente).

·Grupo K:

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

#### TABLA 1

·Grupo 0:

—Aspirante de Organización.

—Aspirante Administrativo.

—Recadero-botones (16-17).

—Pinche (16-17).

·Grupo 1.

—Limpiador.

·Grupo 2.

—Jardinero.

—Portero.

—Ordenanza.

—Ayudante de Cocina.

—Camarero.

—Pesador.

—Guarda.

—Serenos.

·Grupo 3.

—Conserje.

—Telefonista.

—Dependiente Económico.

—Despachador.

—Auxiliar de Control de Calidad.

·Grupo 4.

—Guarda-Jurado o Vigilante-Jurado.

—Auxiliar de Oficina Técnica o Calcador.

—Auxiliar Administrativo.

—Maestro Sala 2.<sup>a</sup>

·Grupo 5.

—Perforista-grabador-verificador.

—Cajero de Economato.

—Cocinero-Maestro Sala 1.<sup>a</sup>

—Almacenero.

—Auxiliar de Organización.

—Controlador de Calidad.

·Grupo 6.

—Técnico de Organización 2.<sup>a</sup>

—Viajante.

—Oficial Administrativo 2.<sup>a</sup>

—Contramaestre 2.<sup>a</sup>.

·Grupo 7.

—Contramaestre 1.<sup>a</sup>.

—Oficial Administrativo 1.<sup>a</sup>

—Técnico Organización 1.<sup>a</sup>

—Delineante.

—Operador.

—Asistente Social.

—Vendedor.

·Grupo 8.

—Jefe de Economato.

—Programador.

—Delineante Proyectista.

—Jefe Sección o Encargado.

·Grupo 9.

—Jefe de Equipo de Ventas.

—Jefe de Organización.

—Jefe de Almacenes.

—Jefe de Sección Administrativa.

·Grupo 10.

—A.T.S.

—Jefe de Sección de Fabricación.

—Jefe de Servicios.

—Jefe de Control de Calidad.

—Jefe de Oficina Técnica.

—Analista de Proceso de Datos.

—Delegado de Ventas.

·Grupo 11.

—Jefe de Fabricación.

—Jefe de Ventas.

—Jefe de Mantenimiento.

—Jefe de Laboratorio.

—Jefe de Informática.

—Jefe Administrativo.

—Médico de Empresa.

—Jefe de Personal.

·Grupo 12.

—Técnicos Jefes.

·Grupo 13.

—Subdirectores.

·Grupo 14.

—Directores.

## TABLA 2

·Grupo A.

—Peón.

·Grupo B.

—Ayudante de descarga y acopia de maderas.

—Ayudante descortezadora.

—Ayudante de troceadora.

—Ayudante lejiadora discontinua.

—Ayudante preparación pastas en fábricas de papel y cartón.

—Ayudante cocina de estucado y size-press.

—Ayudante gofradora.

—Ayudante 2.<sup>a</sup> de Cortadora duplex.

—Ayudante empaquetadora-embaladora-atadora automática de papel y cartón.

—Ayudante pintadora.

- Etiquetador.
- Ayudante caldera de vapor.
- Ayudante planta de aguas residuales.
- Ayudante planta tratamiento aguas.
- Ayudante de albañil.
- Ayudante conductor máquina de mandriles.
- Tomador de muestras.
- Cosedor manual.
- Cargador o ayudante de pulper.
- Sacador de máquina de manipulación.
- Mermero de las máquinas de tubos y fondos para sacos.á
  
- Colgador de cartón en secaderos al aire libre.
- Grupo C.
- Afilador sierra.
- Ayudante sección descortezado y troceado.
- Ayudante blanqueo.
- Ayudante de caldera de recuperación.
- Ayudante de picos colada.
- Ayudante caustificación.
- Ayudante horno de cal.
- Ayudante Calandra II.
- Ayudante Bobinadora II y Rebobinadora II.ó
  
- Ayudante Cortadora simple.
- Seleccionador o escogedor.

- Ayudante de máquina de manipulación de tisú.
- Ayudante de máquina de manipulación de papel y cartón.
- Controlador de línea empaquetado.
- Grupo D.
- Conductor sierra troncos.
- Conductor descortezadora.
- Conductor troceadora.
- Ayudante de reactivos de blanqueo.
- Cilindrero, Molista, Pedrero.
- Ayudante 3.<sup>a</sup> Máquina I.
- Ayudante fieltros (gato, rinconero).
- Ayudante 2.<sup>a</sup> Máquina II.
- Ayudante 1.<sup>a</sup> Máquina III.
- Ayudante 1.<sup>a</sup> Cortadora duplex.
- Guillotiner.
- Empaquetador.
- Embalador.
- Envolvedor.
- Enfardador.
- Cortador.
- Auxiliar de Laboratorio.
- Conductor desfibradora 1/2 m.
- Conductor espesadores.
- Ayudante de Máquina de bombo de cartón.
- Conductor bobinadora higiénico semiautomática.



—Alimentador y Recogedor tubos y fondos en sacos.

—Mojador, Escogedor.

—Prensista, Satinador.

—Sacador.

·Grupo E.

—Afilador cuchillas.

—Ayudante sección lejiadora continua.

—Conductor lavado de pastas.

—Conductor de blanqueo II.

—Operador de refinós.

—Ayudante Calandra I.

—Cocinero de size-press.

—Conductor gofradora.

—Ayudante Bobinadora I y Rebobinadora I.ó

—Carretillero.

—Operador planta de aguas residuales.

—Conductor máquina de mandriles.

—Conductor desfibradora 1 m.

—Conductor de pulper o pulpero.

·Grupo F.

—Recepcionista-medidor de madera.

—Operador depuración pastas.

—Conductor cortador pasta.

—Conductor de empaquetadora pastas.

—Operador evaporadores.

- Conductor Calandra II.
- Conductor cortadora simple.
- Conductor rayadora.
- Oficial 3.ª de Oficios Auxiliares.
- Lubricador o engrasador.
- Gruista-palista-tractorista.
- Operador planta tratamiento de aguas.
- Conductor grapadora.
- Conductor plastificadora.
- Conductor cosedora-encoladora de sacos y blocks.ó
  
- Conductor mini-slotter.
- Conductor cortadora cartón ondulado.
- Conductor prensa-platina.
- Conductor tapping.
- Grupo G.
- Conductor sección descortezado y troceado.
- Conductor máquina seca-pastas.
- Conductor turbina de vapor.
- Conductor caustificación.
- Conductor horno de cal.
- Ayudante 2.ª Máquina I.
- Ayudante 1.ª Máquina II.
- Ayudante estucadora.
- Cocinero de estucado y size-press.

- Conductor Bobinadora II y Rebobinadora II.
- Conductor empaquetadora-embaladora-atadora automática de papel y cartón.
- Conductor Contracoladora.
- Conductor Cepilladora.
- Conductor pintadora.
- Conductor guillotina precisión.
- Conductor de turismos, camionetas y furgonetas.
- Conductor máquina adhesivos.
- Conductor máquina semiautomática de blocks.
- Ayudante de máquina tubos y fondos para sacos.á
  
- Conductor engomadora-parafinadora.
- Conductor grupo ondulador.
- Preparador de clichés y troqueles.
- Conductor bobinador higiénico II.
- Conductor sierra rollos higiénicos.
- Conductor empacadora-Ensacadora de higiénicos.
- Ayudante de onduladora.
- Analista de proceso.
- Colero en fabricación de sacos.
- Grupo H.
- Conductor lejiadora o digestores.
- Conductor reactivos blanqueo.
- Conductor preparación pastas en fabricación de papel y cartón.
- Ayudante 1.ª Máquina I.

- Conductor Calandra I.
- Conductor estucadora.
- Conductor Bobinadora y Rebobinadora I.
- Conductor cortadora duplex.
- Oficiales 2.ª de Oficios Auxiliares.
- Conductor caldera de vapor o fogonero.
- Conductor de camiones.
- Conductor onduladora.
- Conductor slotter (troqueladora).
- Conductor de máquinas bombo de cartón.
- Conductor grupo máquinas impresoras automáticas.
- Conductor máquina servilletas, manteles y toallitas.á
- Conductor máquina compresas.
- Conductor máquinas faciales.
- Conductor empaquetadora automática de absorbentes.
- Grupo I.
- Conductor de blanqueo I.
- Conductor Máquina III.
- Conductor máquina automática de blocks.
- Conductor máquina automática recambio de blocks.á
- Conductor máquina de tubos y fondos para sacos.
- Conductor bobinadora higiénico I.
- Grupo J.
- Conductor caldera de recuperación.

—Conductor Máquina II.

—Oficial 1.ª de Oficios Auxiliares.

—Analista.

·Grupo K.

—Conductor Máquina I.

Definiciones:

**Máquina I:** Son las continuas de papel de más de 2,50 m. de ancho útil y más de 100 m./min. de velocidad. También las continuas de cartón de más de 2,00 m. de ancho útil.ú

**Máquina II:** Son las continuas de papel de un ancho útil comprendido entre 1,40 y 2,50 m. También las que fabrican papeles de menos de 20 gr./m $\Sigma$  y las máquinas de cartón de menos de 2,00 m. de ancho útil (continua).ú

**Máquina III:** Resto de las máquinas.

**Bobinadoras y Rebobinadoras I:** Las que tienen un ancho útil superior a 2,50 m.

**Bobinadores y Rebobinadores II:** Las que tiene un ancho útil menor o igual a 2,50 m.

**Calandra I:** Las que tiene un ancho útil de 2,00 m. y con 12 o más rodillos.

**Calandra II:** Las que tiene un ancho útil menor o igual a 2,00 m. y con menos de 12 rodillos.

**Bobinadora Higiénico I:** Son aquellas máquinas automáticas con una velocidad mayor o igual a 450 m./minuto.

**Bobinadora Higiénico II:** Son aquellas máquinas automáticas con una velocidad menor a 450 m./minuto.

**Blanqueo I:** Procesos compuestos de 3 o más fases.

**Blanqueo II:** Resto de procesos con menos de 3 fases.

#### TARIFAS DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL

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

*GruposóTarifasóGruposóTarifas*

Aspirantesó7óAó10

Recaderos-Botones-Pinchesó11óB, C, D, E, F y Gó9

1ó10óH, I, J y Kó8

2, 3, 4 y 5ó6

6 y 7ó5

8ó4

9ó3

10ó2

11, 12, 13 y 14ó1

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

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

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

*Art. 59. Comisión Paritaria.*

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

La Comisión Paritaria estará integrada por siete representantes de la Empresa y siete de los/as trabajadores/as, quienes entre ellos/as elegirán Secretario/a.

Dicha Comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores/as. Dichos/as asesores/as podrán ser designados/as cada uno/a por su parte y su número no podrá superar una tercera parte de los/as miembros de cada una de las partes representadas en la Comisión.

La Comisión Paritaria será única en esta Provincia, siendo funciones específicas de la misma las siguientes:

—Interpretación del Convenio.

—Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

Este órgano intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes, para agotado este trámite, acudir a la autoridad laboral competente. Cada parte, formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten con relación a los puntos señalados.

De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, poniéndose de acuerdo en el plazo máximo de 15 días a partir de la fecha de la última comunicación, para señalar día y hora de la reunión de la Comisión Paritaria, la cuál emitirá el correspondiente informe.

*Art. 60. Delegados/as de Personal y Comité de Empresa.*

Los Comités de Empresa o los/as Delegados/as de Personal son los órganos de representación de los/as trabajadores/as y tendrán la composición y garantías que la Ley y el presente Convenio determinan, salvo en lo que se refiere a las horas mensuales retribuidas, cuyo número, según el tamaño de la Empresa es el siguiente:

—De 1 a 75 trabajadores/as: 30 horas/mes.

—De 76 a 150 trabajadores/as: 35 horas/mes.

—De 151 en adelante: 40 horas/mes.

Dentro de estas horas retribuidas a los/as miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, se incluyen las reuniones convocadas por la Dirección de la Empresa a iniciativa de los/as representantes de los/as Trabajadores/as, pero queda excluida la reunión mensual ordinaria con la misma y las restantes que puedan convocarse por iniciativa de dicha Dirección.

Las horas retribuidas establecidas para los/as miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal serán acumulables en uno o varios de éstos sin rebasar el máximo total mensual.

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

*Art. 61. Funciones.*

Serán funciones del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal:

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

b) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, Seguridad y Salud Laboral vigentes para la Empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

c) Informar en los Expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros que por disposición legal fuera necesario.

d) Ser informados/as trimestralmente de la Situación de Seguridad y Salud Laboral y de las medidas adoptadas para su mejora.

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

1. Memoria explicativa de las causas económicas o tecnológicas motivadoras del expediente.

2. Balance de los tres últimos años.

3. Cuenta de pérdidas y ganancias de los tres últimos años.

4. Declaración a efectos del Impuesto de Sociedades, en su caso, también relativa a los tres últimos años.

5. Relación de la totalidad de los/as trabajadores/as del Centro o Centros afectados por el Expediente con expresión de sus nombres y apellidos, fecha y lugar de nacimiento, especialidad y grupo profesional, fecha de ingreso en la Empresa, sueldo mensual y si ostenta la condición de representante legal de los trabajadores.

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

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

—Traslados totales y parciales de la Empresa.

—Implantación de nuevos sistemas de trabajo o revisión de los existentes.

—Establecimiento del sistema de primas o incentivos.

—Modificaciones de clasificación profesional.



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

h) Examinar el TC1 y TC2.

*Art. 62. Información a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal.*

Las Empresas facilitarán al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal información trimestral acerca de la situación y marcha general de la Empresa y del Sector Económico.

*Art. 63. Medidas Disciplinarias.*

Ser informado/a a través de los/as miembros del Comité presentes en el Centro de Trabajo, o Delegados/as de Personal, previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves o por reincidencia en faltas leves.

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

Las Empresas cancelarán en los Expedientes personales de los/as trabajadores/as los antecedentes de faltas si se cumplen los siguientes requisitos:

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

Estos plazos se contarán desde la imposición de la sanción.

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

*Art. 64. Sección Sindical de Empresa.*

Los/as trabajadores/as de una Empresa o Centro de trabajo afiliado a la Central Sindical legalmente reconocida podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

*Art. 65. Garantías de las Secciones Sindicales.*

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Distribuir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa, recaudar las cotizaciones de sus afiliados/as y no ser obstaculizados/as en sus tareas de afiliación sindical, todo ello fuera de las

horas de trabajo y sin que el ejercicio de tales garantías pueda interrumpir el trabajo o la marcha general del proceso productivo.

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

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

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

d) El/La Delegado/a de cada Sección Sindical de Empresa, que cumpla con los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrá convocar a los/as Delegados/as de Personal o Comité de Empresa dentro del límite de horas autorizado y dentro de las horas de trabajo.

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

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

—Traslados totales o parciales de Empresa.

—Implantación de nuevos sistemas de trabajo o incentivo.

—Decisiones que afecten a la Seguridad y Salud Laboral.

—Modificación de clasificación profesional.

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

h) Las Secciones Sindicales que reúnan los requisitos señalados en el art. 66 podrán requerir la asistencia de responsables de su Sindicato en las reuniones con la Empresa en todas aquellas cuestiones que afecten a sus afiliados/as a que se hace referencia en los apartados e) y f) de este artículo.

*Art. 66. Delegados/as Sindicales de Empresa.*

Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales, constituidas en las Empresas, con una afiliación acreditada ante la Dirección de Empresa superior al 10 %, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes en la cuantía siguiente:

De 1 a 75 trabajadores/as: 20 horas/mes.

De 75 a 150 trabajadores/as: 25 horas/mes.

De 151 en adelante: 30 horas/mes.

*Art. 67. Garantías Comunes.*

(Delegados/as de Personal, Comités de Empresa y Secciones Sindicales).

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

- a) Utilización de un tablero de anuncios para publicar notas con carácter sindical y laboral.
- b) Que le sean facilitados/as locales de reuniones.
- c) Que no puedan ser despedidos/as o perjudicados/as de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical siempre que se ajusten a la Legislación vigente.
- d) Las reuniones de los Delegados/as de Empresa, Comités de Empresa y Secciones Sindicales, serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación para reuniones fuera de la Empresa y con 48 horas para reuniones dentro de la Empresa, salvo casos excepcionales y fundamentados en los que el preaviso podrán tener un plazo inferior.
- e) En cuanto a medidas disciplinarias los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales tendrán los mismos derechos que los/as miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal siempre que afecten a un afiliado/a a su Sección Sindical.

*Art. 68. Asambleas.*

Se dispondrá de 8 horas anuales retribuidas a salario real, para la celebración de Asambleas dentro o fuera de la Empresa.

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

Los Comités de Empresa están obligados a convocar Asambleas retribuidas dentro del límite establecido cuando a tal fin sean requeridos por el/la Delegado/a de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados/as como mínimo de 1/3 de la plantilla total de la Empresa; así como.

También podrá solicitar Asamblea 1/3 de la plantilla total de los/as trabajadores/as de la Empresa.

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

Por razones excepcionales y fundamentadas la Empresa podrá modificar la fecha de celebración y la representación de los/as trabajadores/as podrá reducir el plazo de preaviso a 12 horas.

Los sindicatos legalmente constituidos que cuenten en la Empresa con una afiliación acreditada ante la Dirección superior al 10%, dispondrán para cada uno/a de sus afiliados/as 5 horas anuales, fuera de las horas de trabajo retribuidas a salario real.

Para tener derecho al cobro de tales horas, habrá de acreditarse ante la Dirección de la Empresa la asistencia de los/as afiliados/as a la Asamblea.

Las Empresas abonarán las horas en un plazo máximo de 30 días a partir de haber recibido la acreditación correspondiente.ó

#### *Art. 69.Excedencias en materia Sindical.*

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

#### *Art. 70.Información a las Secciones Sindicales de Empresa.*

Las Empresas facilitarán a los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el art. 66, la información trimestral acerca de la situación y marcha general de la Empresa y del Sector Económico.

#### *Art. 71.Garantías Sindicales.*

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, los/as trabajadores/as gozarán de las garantías sindicales que posteriormente se enumeran,

considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto en los siguientes conceptos:

- a) Condicionar el empleo de un/a trabajador/a a la no afiliación de una Central Sindical.
- b) La constitución o el apoyo por parte del/de la Empresario/a a una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa, mediante ayuda.

*Art. 72. Formación Profesional.*

Las partes firmantes de este Convenio coinciden en la importancia de elevar el nivel profesional de los/as trabajadores/as del Sector y reconocen la necesidad de la formación permanente de los/as mismos/as, como acción eficaz para el mantenimiento del empleo y para mejorar la competitividad de las empresas.

A la firma del presente Convenio se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua integrada por 9 representantes de las organizaciones sindicales, distribuidos en número y porcentaje de la forma siguiente: E.L.A. 4 vocales (47,87%), L.A.B. 2 vocales (26,60%), CC.OO. 2 vocales (25,53%) y U.G.T. 1 vocal (0%) y de otra parte, 9 miembros de las Asociaciones de Fabricantes de Pastas de Papel y Cartón de Gipuzkoa.

Esta Comisión, que tendrá como objeto promover la Formación Continua en el sector, será informada de los planes sectoriales dirigidos al conjunto de las empresas del sector y supraempresariales (sectoriales e intersectoriales) y dispondrá de 15 días para emitir el correspondiente informe ante la Entidad Gestora de la Formación Continua.ó

En las empresas se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de los/as representantes sindicales, con el objeto de analizar las necesidades de formación de la misma, así como determinar, en su caso, los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del/la trabajador/a y, los/as trabajadores/as que hayan de participar en los mismos.

*Art. 73. Procedimiento de resolución de conflictos.*

La Comisión negociadora del Convenio Colectivo Básico, asume el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de resolución de conflictos (PRECO II) publicado mediante Resolución del 26 de junio de 1990 de la Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 del 3 de julio).

*Art. 74. Faltas y Sanciones.*

Clasificación de las faltas.

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

·Faltas leves.

Son consideradas faltas leves:

- 1.Los descuidos, errores por negligencia y demoras imputables al/a la trabajador/a en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzca perturbación grave en el servicio encomendado.
- 2.No presentar dentro de las 24 horas siguientes el parte de baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos de I.T.
- 3.Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzcan deterioro leve de éste.
- 4.La falta de limpieza de las máquinas o herramientas a el/ella encomendadas, siempre que la empresa proporcione los medios necesarios para ello.
- 5.No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.
- 6.Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, durante la jornada que produzcan alteraciones en el servicio encomendado. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.
- 7.Cambiarse de ropa antes de la hora de salida, cuando no esté autorizado expresamente por la Empresa.
- 8.Tirar papeles, trapos, cáscaras, desperdicios, etc. fuera de los lugares destinados a tal fin.
- 9.Realizar llamadas telefónicas durante las horas de trabajo que no estén relacionadas con el mismo siempre que no estén autorizadas por la Empresa.
- 10.Entrar en el lugar de trabajo en distinto turno y hora que el que le corresponda, sin tener autorización para ello.
- 11.No comunicar a su jefe/a inmediato/a los defectos de material o la necesidad de éste para seguir trabajando siempre que no se derive trastorno grave.
- 12.No presentarse a los/as encargados/as de anotar las entradas y salidas del trabajo, o no fichar en el reloj de control.

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

14.Dejar ropas o efectos fuera de los vestuarios.

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

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

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

18.Montar en vehículos de la empresa sin autorización.

·Faltas graves:

Son consideradas faltas graves:

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

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

3.Faltar un día al trabajo sin causa justificada.í

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

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

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

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

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

9.Participar en riñas o juegos.

10.Inutilización, deterioro o pérdida de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliarios, por imprudencia imputable al/a la trabajador/a.

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

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

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

14.El engaño o simulación para obtener un permiso.

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

16.La embriaguez o toxicomanía en el trabajo.

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

Se presume que existe imprudencia en los siguientes casos:á

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

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

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

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

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

18.Entrar sin autorización en los locales prohibidos.

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

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



21. Fumar en los lugares donde estuviese prohibido.
  22. Emplear para usos propios, sin autorización, máquinas o materiales de la Empresa fuera de su jornada de trabajo.
  23. La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la Empresa.
  24. Evacuar necesidades físicas fuera de los retretes.
  25. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros/as de trabajo.
- Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves:

1. La reincidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de seis meses.
2. Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de dos meses.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.
4. Destrozar o causar desperfectos en materias primas, productos útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
5. Simulación de enfermedades o accidentes.
6. Conducir vehículos de la Empresa sin autorización.
7. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
8. La desobediencia a las órdenes de los/as superiores/as dictadas con arreglo a las leyes y **Convenios** vigentes, así como también la inducción a la misma.
9. Falsear datos en los documentos de control de trabajo.
10. Causarse voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo, o simular un accidente de trabajo para hacer valer como tal las lesiones causadas en accidente no laboral.
11. Embriaguez o toxicomanía habituales durante el trabajo.
12. Violar el secreto de correspondencia de la Empresa.

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

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

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

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

Si la Dirección de la Empresa no iniciara el expediente en el mencionado plazo el/la perjudicado/a dará cuenta por escrito, en el plazo no superior de 15 días, y por conducto del/de la Delegado/a de Personal o Comité de Empresa a la Delegación Provincial de Trabajo. Si ésta creyese oportuno, ordenará a la Empresa el envío de los antecedentes del asunto, y si, previos los asesoramientos pertinentes, resultase probado el hecho resolverá lo que proceda.

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

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

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

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

20.Originar riñas y peleas.

21.Las faltas graves cuando medie mala fe manifiesta.

22.Simular la presencia de otro/a productor/a, firmando o fichando por él/ella. Incurrirá en la misma falta, el/la productor/a firmado/a o fichado/a

que no de cuenta de ello desde el momento en que tenga conocimiento del hecho.

·Faltas de puntualidad.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

·Sanciones.

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

Por faltas leves:

—Amonestación verbal.

—Amonestación por escrito.

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

Por faltas graves:

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

—Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar a Categoría superior.

Por faltas muy graves:

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

—Inhabilitación temporal para pasar a Categoría superior por un plazo no superior a seis años.

—Despido.

Las sanciones por faltas graves y muy graves o por reincidencia en faltas leves, se comunicará al/a la trabajador/a por escrito. Asimismo se deberá respetar lo dispuesto en los artículos 63 y 67 apartado e) de este Convenio Colectivo Básico en materia de comunicaciones.

Las sanciones que puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa de los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta.

·Prescripción.

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

Artículo 8.

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

*Art. 75. Contratación y Empleo.*

Las partes firmantes de este Convenio conscientes de la repercusión social que ha suscitado la problemática de la estabilidad en el empleo, hacen suyo el acuerdo suscrito por las Organizaciones Sindicales E.L.A., CC.OO, U.G.T. y L.A.B. por una parte, y la Organización Patronal CONFEBASK, de otra, de fecha 15 de enero de 1999, en materia de Empresas de Trabajo Temporal y Empresas de Servicios, y a tal fin solicitarán a la Delegación Territorial de Trabajo del Gobierno Vasco en Gipuzkoa, que en cumplimiento de las competencias que tiene atribuidas, adopte las medidas y lleve a cabo las actuaciones necesarias, para evitar situaciones que puedan suponer

cualquier incumplimiento de la normativa general de contratación de trabajadores, comprometiéndose ambas partes a colaborar en todo momento con el citado Organismo de la Administración del Gobierno Vasco en Gipuzkoa.

—Contrato para la Formación.

Son aquellos cuyo objeto consiste en la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio de los especificados como Grupo D-E-F-G-H-I-J-K en la Tabla 2 del artículo 58 del presente Convenio Colectivo.

Dentro de la jornada laboral estipulada en el presente Convenio, el tiempo dedicado a la formación teórica no podrá ser inferior al 15% de su jornada con carácter obligatorio.

En las fórmulas prácticas para la formación que se acuerde entre los/as representantes de los/as trabajadores/as y Dirección de la Empresa pueden establecerse periodos diarios, semanales o mensuales. Dicha formación, a falta de cursos en la propia empresa, será impartida en la Escuela de Papel de Tolosa, o en los Centros Oficiales en los que se viene realizando la Formación continua por la entidad correspondiente en la C.A.P.V., mediante inscripción en un curso relacionado con el oficio o puesto de trabajo a desempeñar. También se podrá adquirir en régimen de alternancia y/o concentración, incluso en el periodo final de la duración del contrato.

La retribución que perciba el/la trabajador/a contratado/a bajo esta modalidad, en ningún caso será inferior al 80% y 90% durante el 1er y 2.º año de vigencia del contrato, respectivamente, al salario fijado en éste Convenio para un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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

—Contrato en Prácticas.

Las empresas del ámbito funcional del presente Convenio, podrán contratar a trabajadores/as para que presten sus servicios con Contrato en Prácticas, siendo la finalidad del mismo, la de facilitar la obtención de la práctica adecuada a nivel de estudios cursados por los/as trabajadores/as con título Universitario o de Formación Profesional de Grado Medio o Superior.

El tiempo mínimo de contratación será de seis meses, no pudiendo exceder en ningún caso el período máximo de dos años. Las partes podrán acordar hasta dos prórrogas, no pudiendo ser la duración de cada una de ellas inferior a seis meses ni superar la duración máxima del contrato. El período de prueba será el establecido en el artículo 21 del presente Convenio.

La retribución del/la trabajador/a en practicas no será inferior al 90% del Salario Convenio durante el período de prueba, ni del 100% una vez superado éste. El Salario Convenio se referirá al de un/a trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

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

—Empresas de Trabajo Temporal.

Las empresas afectadas por este Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizarán que los/as trabajadores/as puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales así como el 100% de la retribución fijada para el puesto de trabajo que desempeñe o categoría profesional a que tengan derecho los/as trabajadores/as afectados/as por éste convenio. Esta obligación constará expresamente en el Contrato de Puesta a Disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y empresa usuaria que esté vinculada con el presente Convenio.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa vigente, la empresa usuaria informará a la representación legal de los/as trabajadores/as de la misma, con carácter previo a la firma de cada contrato de puesta a disposición, sobre la celebración del mismo y el motivo de utilización. Asimismo les entregará el documento acreditativo del compromiso asumido por la Empresa de Trabajo Temporal respecto de la obligación establecida en el párrafo anterior.

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

—Contratos Eventuales por circunstancias de la producción.

El Sector de Pastas de Papel y Cartón objeto de la regulación, resulta fluctuante en su intensidad productiva en función de las circunstancias coyunturales y cíclicas de la economía. Por ello, las partes firmantes del presente Convenio, acuerdan proceder a una adecuada regulación del Contrato de Trabajo previsto en el artículo 15.1.b) del **Texto** Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 marzo, así como en el Real Decreto 2.720/1998 de 18 de diciembre, adaptándolo a las condiciones singulares del sector, en tanto persistan las actuales circunstancias de empleo y productividad.

En tal sentido, las partes establecen que la duración máxima de los Contratos Eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o excesos de pedidos podrá ser de hasta doce meses trabajados dentro de un período de dieciséis meses.

La ampliación de la duración de los Contratos Eventuales a que se hace referencia en este artículo, no podrá hacerse extensiva a los Contratos de Puesta a Disposición que para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, puedan concertarse entre las Empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

*Art. 76.E.P.S.V. Geroa.ó*

Se establece la adhesión y aportaciones de empresas y trabajadores/as de este sector a la Entidad de Previsión Social Voluntaria Geroa y, a tal fin, se adoptan los siguientes acuerdos:ó

1.Solicitar la adhesión a la Entidad de Previsión Social Voluntaria Geroa inscrita con el número 178-G en el Registro de Entidades de Previsión Social Voluntaria de Euskadi de los/as trabajadores/as y empresas afectadas por este Convenio Colectivo Básico.

2.Los presentes Acuerdos afectan a la totalidad de las Empresas y trabajadores/as del Sector de fabricación de Pastas, Papel y Cartón de la provincia de Gipuzkoa.

Por ello, su ámbito de aplicación coincidirá con el ámbito funcional y personal señalado en el artículo 1. del vigente Convenio Colectivo Básico de Fabricación de Pastas, Papel y Cartón de Gipuzkoa 1994 y en el artículo 2. del vigente Acuerdo de Modificaciones e Inclusiones de Diferentes artículos y Disposiciones del Convenio Colectivo Básico de Pastas, Papel y Cartón de la Provincia de Gipuzkoa Introducidas en el año 1997, publicados en el Boletín Oficial de Gipuzkoa n.º 158 de 22 de agosto de 1994 y n.º 68 de 14 de abril de 1997, respectivamente, y en consecuencia afectará a todas las empresas y centros de trabajo - y sus trabajadores/as - que se dediquen a la referida actividad de fabricación de pastas, papel y cartón incluidas en el indicado ámbito, aunque tengan o puedan formalizar Pactos o **Convenios Colectivos** propios.á

3.Establecer, en virtud de lo señalado en el artículo 39.2 de la Ley de Seguridad Social de 20 de junio de 1994, con carácter obligatorio para las Empresas y los/as trabajadores/as afectados/as que la aportación a realizar mensualmente a la Entidad de Previsión Social Voluntaria Geroa será:

—A partir del 1 de julio de 1999 del 0,70% de la base de cotización del/a trabajador/a al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 0,35% correrá a cargo del/a trabajador/a y el otro 0,35% con cargo a la Empresa.

—A partir del 1 de enero del 2000 del 1,20% de la base de cotización del/a trabajador/a al Régimen General de la Seguridad Social, del que un 0,60% correrá a cargo del/a trabajador/a y el otro 0,60% con cargo a la Empresa.

Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la Empresa para lo que descontarán el porcentaje con cargo al/a trabajador/a en las correspondientes nóminas de salarios.

4. Manifiestar que los presentes acuerdos tienen el carácter de «Acuerdos sobre materia concreta» contemplado en el artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores y que las organizaciones firmantes ostentan la representación exigida en el mencionado artículo.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

1.ª El Convenio, en todo o en parte, podrá modificarse por voluntad concorde de la Mesa negociadora permanente a que se hace referencia más adelante, con arreglo a los procedimientos que se señalan, y lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

2.ª Mesa negociadora permanente.

1. Se establece una Mesa negociadora permanente cuya función será la de llegar a acuerdos en todos aquellos apartados que se establecen en el presente Convenio Colectivo Básico.

2. Los acuerdos que alcance la Mesa negociadora permanente en cuestiones de interés general, se consideran parte del presente Convenio Colectivo Básico, y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

3. La Mesa negociadora permanente estará compuesta por 8 representantes de las centrales sindicales legitimadas para negociar, cuya composición se determinará en función de la cuota de representación que ostentan en cada momento de acuerdo con el resultado de las últimas elecciones sindicales celebradas dentro del ámbito territorial y funcional del presente Convenio Colectivo Básico, garantizándose en todo caso, la posibilidad de participar en dicha mesa de todas ellas, y 8 representantes de Adegí.

4. Reglamento de funcionamiento.

A) La Mesa Negociadora Permanente se reunirá al mes de la fecha de denuncia de los Anexos y cuando sea requerida para la modificación de los artículos de vigencia indeterminada o la introducción de nuevas materias, con sujeción, en este último caso a los requisitos de convocatoria y plazo que se señalan a continuación.

B) Convocatorias: La Mesa negociadora permanente será convocada por cualquiera de las organizaciones legitimadas, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresará los puntos a tratar en el orden del día.



La Mesa negociadora permanente se reunirá dentro del término que las circunstancias lo aconsejen, pero en ningún caso excederá de 30 días a partir de la convocatoria.

C) Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Mesa negociadora permanente requerirán en cualquier caso el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por los/as representantes de cada una de las partes.

D) Domicilio: A efectos de notificaciones y convocatoria se fija el domicilio de la Mesa Negociadora Permanente en la Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales sita en la C/ Hondarribia, 6-1.º, de Donostia-San Sebastián.

3.ª Las materias que el Convenio señala como Anexos serán objeto de revisión periódica y en los términos que las partes hubiesen fijado, quedado en todo caso denunciados 60 días antes de su vencimiento.

Transcurrido un mes de esa fecha de denuncia, deberá reunirse la Mesa Negociadora Permanente, para proceder a su revisión.

4.ª La revisión de aquellas materias incluidas en el Convenio para las que se establecen una vigencia indeterminada, o la introducción de nuevas materias en el mismo, se efectuará, en todo caso, a través del siguiente procedimiento:

A) Dentro del período comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre de cada año, cualquiera de las representaciones Sindicales o Empresariales legitimadas para negociar, podrán requerir al resto de los legitimados la revisión de aquellas materias incluidas en el Convenio Colectivo Básico o la introducción de nuevas materias en el mismo.

Copia de dicho requerimiento deberá ser presentado ante la autoridad laboral que corresponda a los efectos oportunos.

B) Formulado dicho requerimiento, la Mesa negociadora permanente, en el plazo máximo de un año a partir de dicha fecha, deberá concluir la negociación de dichas materias.

C) Antes de finalizar dicho plazo y transcurridos seis meses desde la iniciación de las negociaciones sin que se haya producido acuerdo y siempre que no existan negociaciones en curso en los últimos 60 días, ambas partes someterán sus discrepancias al Procedimiento de Mediación del PRECO II, y si persistiera el desacuerdo, una vez finalizado el mismo, se comprometen a someterse al Procedimiento de Arbitraje contemplado en el PRECO II.

Cualquiera de las partes empresarial o sindical, podrán solicitar que se vuelva a reunir la Mesa negociadora permanente una vez transcurrido dos años de la resolución del Arbitraje, para tratar aquellas materias sometidas al mismo.

D) El acuerdo alcanzado, en su caso, se incorporará al **texto** del Convenio Colectivo Básico con su mismo carácter, y será objeto del registro, depósito y publicación correspondiente.

5.ª Cualquiera de las representaciones empresariales o sindicales legitimadas para negociar, podrán denunciar el Convenio Colectivo Básico cada cinco años. La denuncia deberá hacerse dentro de los 90 días anteriores a la fecha de la finalización de cada tramo quinquenal, siempre que en ese momento no se esté revisando alguna materia del Convenio de acuerdo con la Disposición Adicional Cuarta.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1.ª Con el fin de buscar la mayor operatividad posible y evitar la precarización del empleo, la Mesa Negociadora Permanente hará un seguimiento y control de la contratación que se dé en el sector y de la utilización de las diferentes modalidades de contratación reguladas en éste convenio y en las disposiciones legales, vigilando, en todo caso, el correcto uso de las mismas.

Asimismo, realizará los oportunos estudios para determinar, en función de las peculiaridades del sector, la mejor adaptación al mismo de las diferentes modalidades de contratación.

Los acuerdos que se obtengan en ésta Mesa serán incorporados en el presente Convenio Colectivo Básico.

2.ª Teniendo en cuenta la repercusión, tanto económica como social que el artículo 18 entraña, la Mesa negociadora permanente examinará en profundidad los resultados reales producidos en las empresas desde la implantación de este artículo, al objeto de llegar a conclusiones acomodadas a la realidad socioeconómica del Sector.

3.ª La Mesa negociadora permanente estudiará la adecuada aplicación de los Grupos Profesionales establecidos en el artículo 58 de acuerdo con las nuevas tecnologías existentes.

Revisará los puestos de trabajo que a juicio de cualquiera de las partes estén mal clasificados.

Estudiará las definiciones de las máquinas que como consecuencia de las nuevas tecnologías se introduzcan en las empresas.

4.<sup>a</sup> La Mesa negociadora permanente realizará los estudios pertinentes sobre formación continua para que el acuerdo de dicha Mesa se incluya en el presente Convenio Colectivo Básico.

5.<sup>a</sup> La Mesa Negociadora Permanente realizará estudios sobre la salud laboral en el Sector, elaborará mapas de riesgo e informará y asesorará a Empresas y trabajadores sobre los riesgos profesionales y la manera de prevenirlos.

Asimismo, realizará un estudio sobre «manual de seguridad, salud laboral y condiciones de trabajo» para complementar o sustituir del mismo, lo que se entienda necesario.

6.<sup>a</sup> La Mesa Negociadora Permanente se reunirá anualmente como mínimo en cuatro ocasiones para tratar los siguientes temas:

- Situación actual económica.
- Situación social y laboral.
- Situación productiva.
- Puestos de trabajo y creación de éstos.
- Expedientes de crisis.
- Cambios de titularidad de la Empresa.
- Reducción de jornada.
- Situación del mercado nacional e internacional.
- Cumplimiento del artículo 10 en materia de descansos.

7.<sup>a</sup> Las empresas que en la actualidad viniesen satisfaciendo a su costa las cargas sociales o fiscales correspondientes al/a la trabajador/a, incrementarán el complemento salarial de empresa en la cuantía necesaria para que el/la trabajador/a no sufra merma en sus percepciones líquidas, con relación a su situación anterior.

8.<sup>a</sup> Las empresas que contraten o subcontraten con otros/as empresarios/as la realización de trabajos relativos a sus explotaciones forestales, deberán comprobar previamente, que dichos/as contratistas estén al corriente del pago a la Seguridad Social.

Las Empresas responderán subsidiariamente durante el período de la contrata de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por el/la subcontratista con sus trabajadores/as y de las referidas a la Seguridad Social con el límite del Salario Convenio establecido en el Grupo A.

## DISPOSICION FINAL

Referencia a Normas. Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores del presente Convenio Colectivo Básico, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás Leyes y disposiciones de desarrollo.

## ANEXO I

### JORNADA LABORAL

—Para el período de 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2001, será de, 1.722 horas anuales de presencia.

—Para el período de 1 de enero de 2002 al 31 de diciembre de 2002, será de, 1.706 horas anuales de presencia.

## ANEXO II

### COMPENSACION POR JORNADA CONTINUADA

Los valores del concepto Compensación por Jornada Continuada (C.J.C.) para el período 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2001, son los que figuran a continuación:

#### **2001 urtea / Año 2001**

*Kategoria*

*Categoría*

*Pezetatan*

*Pesetas*

Taldea / Grupo

1

638

Taldea / Grupo

2

683

Taldea / Grupo

3

689

Taldea / Grupo

4

704

Taldea / Grupo

5

742

Taldea / Grupo

6

788  
Taldea / Grupo  
7  
827  
Taldea / Grupo  
8  
907  
Taldea / Grupo  
9  
983  
Taldea / Grupo  
10  
1.076  
Taldea / Grupo  
11  
1.172

Taldea / Grupo  
A  
638  
Taldea / Grupo  
B  
644  
Taldea / Grupo  
C  
647  
Taldea / Grupo  
D  
653  
Taldea / Grupo  
E  
666  
Taldea / Grupo  
F  
667  
Taldea / Grupo  
G  
671  
Taldea / Grupo  
H  
685  
Taldea / Grupo  
I  
698  
Taldea / Grupo  
J  
704  
Taldea / Grupo  
K  
712

Para el año 2002, se obtendrán incrementando los valores de 2001 en el equivalente al 137,5% del I.P.C. real del año 2001, garantizándose en todo caso el I.P.C. real del 2001 más 1,5 puntos.

### ANEXO III

#### SALARIO CONVENIO Y GRATIFICACIONES

Los valores del Salario Convenio y de las gratificaciones extraordinarias para el período de 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2001, son los reflejados a continuación:

#### **2001 urtea / Año 2001**

*Hitzarmen alokairua 365 egun edo 12 hilabete*

*Salario Convenio*

*365 días o doce meses*

*Hilean*

*edo*

*egunean*

*Mes*

*o*

*día*

*Aparteko haborokinak*

*uztaila eta gabonak*

*Gratificaciones extraordinarias*

*julio y navidad*

*Kategoria / Categoría*

*Pezetak / Pesetas*

*Pezetak / Pesetas*

*Pezetak / Pesetas*

*Taldeak / Grupo*

0-1

1.850.040

154.170

179.558

*Taldeak / Grupo*

0-2

1.711.536

142.628

168.021

*Taldeak / Grupo*

0-3

1.664.136

138.678

164.071

*Taldeak / Grupo*

0-4

1.650.165

4.521

160.576

*Taldeak / Grupo*

1

2.030.495

5.563

191.716

*Taldeak / Grupo*

2

2.145.924

178.827

204.216

*Taldeak / Grupo*

3

2.171.208

180.934

206.321

*Taldeak / Grupo*

4

2.206.104

183.842

209.232

*Taldeak / Grupo*

5

2.311.560

192.630  
218.018  
Taldea / Grupo  
6  
2.439.684  
203.307  
228.699  
Taldea / Grupo  
7  
2.548.320  
212.360  
237.750  
Taldea / Grupo  
8  
2.768.700  
230.725  
256.116  
Taldea / Grupo  
9  
2.974.224  
247.852  
273.244  
Taldea / Grupo  
10  
3.239.904  
269.992  
295.387  
Taldea / Grupo  
11  
3.510.060  
292.505  
317.895

Taldea / Grupo  
A  
2.030.495  
5.563  
191.716  
Taldea / Grupo  
B  
2.039.985  
5.589  
192.440  
Taldea / Grupo  
C  
2.053.855  
5.627  
193.820  
Taldea / Grupo  
D



2.073.200  
5.680  
195.289  
Taldea / Grupo  
E  
2.098.020  
5.748  
197.404  
Taldea / Grupo  
F  
2.106.415  
5.771  
198.126  
Taldea / Grupo  
G  
2.115.175  
5.795  
198.854  
Taldea / Grupo  
H  
2.159.340  
5.916  
202.461  
Taldea / Grupo  
I  
2.196.205  
6.017  
205.331  
Taldea / Grupo  
J  
2.212.265  
6.061  
206.775  
Taldea / Grupo  
K  
2.229.055  
6.107  
208.199

**2001. urtea / Año 2001**

*Hitzarmen alokairua 365 egun edo 12 hilabete*

*Salario Convenio*

*365 días o doce meses*

*Hilean*

*edo*

*egunean*

*Mes*

*o*

*día*

*Aparteko haborokinak*

*uztaila eta gabonak*

*Gratificaciones extraordinarias*

*julio y navidad*

*Kategoria / Categoría*

*Euroak / Euros*

*Euroak / Euros*

*Euroak / Euros*

*Taldeak / Grupo*

*0-1*

*11.118,96*

*926,58*

*1.079,17*

*Taldeak / Grupo*

*0-2*

*10.286,52*

*857,21*

*1.009,83*

*Taldeak / Grupo*

*0-3*

*10.001,64*

*833,47*

*986,09*

*Taldeak / Grupo*

*0-4*

*9.917,05*

*27,17*

*965,08*

*Taldeak / Grupo*

*1*

*12.201,95*

33,43  
1.152,24  
Taldea / Grupo  
2  
12.897,24  
1.074,77  
1.227,36  
Taldea / Grupo  
3  
13.049,28  
1.087,44  
1.240,01  
Taldea / Grupo  
4  
13.258,92  
1.104,91  
1.257,51  
Taldea / Grupo  
5  
13.892,76  
1.157,73  
1.310,31  
Taldea / Grupo  
6  
14.662,80  
1.221,90  
1.374,51  
Taldea / Grupo  
7  
15.315,72  
1.276,31  
1.428,91  
Taldea / Grupo  
8  
16.640,28  
1.386,69  
1.539,29  
Taldea / Grupo  
9  
17.875,44  
1.489,62  
1.642,23  
Taldea / Grupo  
10  
19.472,16  
1.622,68  
1.775,31  
Taldea / Grupo  
11  
21.095,88

1.757,99  
1.910,59

Taldea / Grupo

A

12.201,95

33,43

1.152,24

Taldea / Grupo

B

12.260,35

33,59

1.156,59

Taldea / Grupo

C

12.344,30

33,82

1.164,88

Taldea / Grupo

D

12.461,10

34,14

1.173,71

Taldea / Grupo

E

12.610,75

34,55

1.186,42

Taldea / Grupo

F

12.658,20

34,68

1.190,76

Taldea / Grupo

G

12.712,95

34,83

1.195,14

Taldea / Grupo

H

12.979,40

35,56

1.216,82

Taldea / Grupo

I

13.198,40

36,16

1.234,06

Taldea / Grupo

J

13.296,95  
36,43  
1.242,74  
Taldea / Grupo  
K  
13.395,50  
36,70  
1.251,30

Para el año 2002, se obtendrán incrementando los valores de 2001 en el equivalente al 137,5% del I.P.C. real del año 2001, garantizándose en todo caso el I.P.C. real de 2001 más 1,5 puntos.

#### ANEXO IV

#### ANTIGÜEDAD

Los valores de los trienios y quinquenios para el periodo de 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2001, son los que se establecen a continuación:

#### **2001. urtea / Año 2001**

*Antzintasun urteak / Años de antigüedad*

*Kategoria / Categoría*

3

6

11

16

21

26

31

36

41

*Pezetak Pesetas*

*Pezetak*

*Pesetas*

*Pezetak*

*Pesetas*

*Pezetak Pesetas*

*Pezetak Pesetas*

*Pezetak Pesetas*

*Pezetak Pesetas*

*Pezetak Pesetas*

*Pezetak Pesetas*

Taldeak / Grupo

1

140

276

562

841

1.121

1.398

1.675

1.955

2.233

Taldeak / Grupo

2

4.540

9.072

18.149

27.220

36.285

45.366

54.438

63.510

72.589

Taldeak / Grupo

3

4.592

9.197

18.390

27.591

36.785

45.971

55.171

64.367

73.565

Taldeak / Grupo

4

4.751

9.499

18.988

28.486

37.986  
47.475  
56.978  
66.469  
75.966  
Taldea / Grupo  
5  
5.117  
10.241  
20.474  
30.716  
40.953  
51.188  
61.421  
71.659  
81.894  
Taldea / Grupo  
6  
5.570  
11.133  
22.266  
33.373  
44.541  
55.674  
66.807  
77.939  
89.078  
Taldea / Grupo  
7  
5.945  
11.893  
23.792  
35.685  
47.588  
59.483  
71.378  
83.275  
95.170  
Taldea / Grupo  
8  
6.720  
13.443  
26.892  
40.336  
53.770  
67.219  
80.664  
94.113  
107.548  
Taldea / Grupo

9  
7.445  
14.886  
29.769  
44.656  
59.541  
74.427  
89.321  
104.202  
119.092  
Taldea / Grupo

10  
8.376  
16.757  
33.508  
50.249  
67.004  
83.753  
100.509  
117.257  
134.005  
Taldea / Grupo

11  
9.321  
18.645  
37.291  
55.942  
74.584  
93.236  
111.880  
130.528  
149.172

Taldea / Grupo

A  
140  
276  
562  
841  
1.121  
1.398  
1.675  
1.955  
2.233

Taldea / Grupo

B  
140  
276  
562  
848



1.130  
1.405  
1.686  
1.965  
2.250  
Taldea / Grupo  
C  
140  
298  
570  
857  
1.136  
1.427  
1.714  
2.013  
2.315  
Taldea / Grupo  
D  
142  
298  
580  
872  
1.156  
1.452  
1.742  
2.037  
2.322  
Taldea / Grupo  
E  
142  
300  
590  
891  
1.183  
1.483  
1.781  
2.075  
2.374  
Taldea / Grupo  
F  
142  
300  
597  
897  
1.194  
1.490  
1.802  
2.094  
2.387  
Taldea / Grupo

## G

156

300

597

901

1.197

1.502

1.839

2.097

2.397

Taldea / Grupo

## H

156

307

619

934

1.242

1.557

1.861

2.179

2.485

Taldea / Grupo

## I

158

317

645

957

1.274

1.595

1.912

2.232

2.551

Taldea / Grupo

## J

164

327

648

968

1.289

1.614

1.939

2.259

2.586

Taldea / Grupo

## K

166

330

649

986

1.304

1.638  
1.965  
2.294  
2.620

**2001. urtea / Año 2001**

*Antzintasun urteak / Años de antigüedad*

*Kategoria / Categoría*

3

6

11

16

21

26

31

36

41

*Euroak*

*Euros*

*Euroak*

*Euros*

*Euroak*

*Euros*

*Euroak*

*Euros*

*Euroak*

*Euros*

*Euroak*

*Euros*

*Euroak*

*Euros*

*Euroak*

*Euros*

*Euroak*

*Euros*

*Taldeak / Grupo*

1

0,84

1,66

3,38

5,05

6,74

8,40

10,07

11,75

13,42

Taldea / Grupo

2

27,29

54,52

109,08

163,60

218,08

272,66

327,18

381,70

436,27

Taldea / Grupo

3

27,60

55,28

110,53

165,83

221,08

276,29

331,58

386,85

442,13

Taldea / Grupo

4

28,55

57,09

114,12

171,20

228,30

285,33

342,44

399,49

456,56

Taldea / Grupo

5

30,75

61,55

123,05

184,61

246,13

307,65

369,15

430,68

492,19

Taldea / Grupo

6

33,48

66,91

133,82

200,58

267,70  
334,61  
401,52  
468,42  
535,37  
Taldea / Grupo  
7  
35,73  
71,48  
142,99  
214,47  
286,01  
357,50  
428,99  
500,49  
571,98  
Taldea / Grupo  
8  
40,39  
80,79  
161,62  
242,42  
323,16  
403,99  
484,80  
565,63  
646,38  
Taldea / Grupo  
9  
44,75  
89,47  
178,92  
268,39  
357,85  
447,32  
536,83  
626,27  
715,76  
Taldea / Grupo  
10  
50,34  
100,71  
201,39  
302,00  
402,70  
503,37  
604,07  
704,73  
805,39  
Taldea / Grupo

11  
56,02  
112,06  
224,12  
336,22  
448,26  
560,36  
672,41  
784,49  
896,54

Taldea / Grupo

A

0,84  
1,66  
3,38  
5,05  
6,74  
8,40  
10,07  
11,75  
13,42

Taldea / Grupo

B

0,84  
1,66  
3,38  
5,10  
6,79  
8,44  
10,13  
11,81  
13,52

Taldea / Grupo

C

0,84  
1,79  
3,43  
5,15  
6,83  
8,58  
10,30  
12,10  
13,91

Taldea / Grupo

D

0,85  
1,79  
3,49  
5,24

6,95  
8,73  
10,47  
12,24  
13,96  
Taldea / Grupo

E  
0,85  
1,80  
3,55  
5,36  
7,11  
8,91  
10,70  
12,47  
14,27

Taldea / Grupo

F  
0,85  
1,80  
3,59  
5,39  
7,18  
8,96  
10,83  
12,59  
14,35

Taldea / Grupo

G  
0,94  
1,80  
3,59  
5,42  
7,19  
9,03  
11,05  
12,60  
14,41

Taldea / Grupo

H  
0,94  
1,85  
3,72  
5,61  
7,46  
9,36  
11,18  
13,10  
14,94

Taldea / Grupo

I  
0,95  
1,91  
3,88  
5,75  
7,66  
9,59  
11,49  
13,41  
15,33  
Taldea / Grupo  
J  
0,99  
1,97  
3,89  
5,82  
7,75  
9,70  
11,65  
13,58  
15,54  
Taldea / Grupo  
K  
1,00  
1,98  
3,90  
5,93  
7,84  
9,84  
11,81  
13,79  
15,75

Para el año 2002, se obtendrán incrementando los valores de 2001 en el equivalente al 137,5% del I.P.C. real del año 2001, garantizándose en todo caso el I.P.C. real de 2001 más 1,5 puntos.

## ANEXO V

### PLUS DE NOCTURNIDAD Y TOXICIDAD

Los valores del plus de nocturnidad y del plus de toxicidad para el periodo 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2001, son los que se establecen a continuación:



**2001. urtea / Año 2001**

*Gaueko lana / Nocturnidad*

*Toxikotasuna / Toxicidad*

*Kategoria / Categoría*

*Pezetak / Pesetas*

*Pezetak / Pesetas*

Taldeak / Grupos

1

1.266

562

Taldeak / Grupos

2

1.266

603

Taldeak / Grupos

3

1.266

611

Taldeak / Grupos

4

1.266

639

Taldeak / Grupos

5

1.266

676

Taldeak / Grupos

6

1.266

745

Taldeak / Grupos

7

1.337

787

Taldeak / Grupos

8

1.509

897

Taldeak / Grupos

9

1.677

997

Taldeak / Grupos

10

1.884  
1.121  
Taldea / Grupo  
11  
2.105  
1.242

Taldea / Grupo  
A

1.266  
562

Taldea / Grupo  
B

1.266  
562

Taldea / Grupo  
C

1.266  
571

Taldea / Grupo  
D

1.266  
580

Taldea / Grupo  
E

1.266  
590

Taldea / Grupo  
F

1.266  
597

Taldea / Grupo  
G

1.266  
597

Taldea / Grupo  
H

1.266  
619

Taldea / Grupo  
I

1.266  
645

Taldea / Grupo  
J

1.266  
648

Taldea / Grupo  
K

1.266

**2001. urtea / Año 2001***Gaueko lana / Nocturnidad**Toxikotasuna / Toxicidad**Kategoria / Categoría**Euroak / Euros**Euroak / Euros*

Taldea / Grupo

1

7,61

3,38

Taldea / Grupo

2

7,61

3,62

Taldea / Grupo

3

7,61

3,67

Taldea / Grupo

4

7,61

3,84

Taldea / Grupo

5

7,61

4,06

Taldea / Grupo

6

7,61

4,48

Taldea / Grupo

7

8,04

4,73

Taldea / Grupo

8

9,07

5,39

Taldea / Grupo

9

10,08

5,99

Taldea / Grupo

10

11,32

6,74  
Taldea / Grupo  
11  
12,65  
7,46

**2001. urtea / Año 2001**

*Gaueko lana / Nocturnidad*

*Toxikotasuna / Toxicidad*

*Kategoria / Categoría*

*Euroak / Euros*

*Euroak / Euros*

Taldea / Grupo

A

7,61

3,38

Taldea / Grupo

B

7,61

3,38

Taldea / Grupo

C

7,61

3,43

Taldea / Grupo

D

7,61

3,49

Taldea / Grupo

E

7,61

3,55

Taldea / Grupo

F

7,61

3,59

Taldea / Grupo

G

7,61

3,59

Taldea / Grupo

H

7,61

3,72

Taldea / Grupo

I

7,61

3,88

Taldea / Grupo

J

7,61

3,89

Taldea / Grupo

K

7,61

3,90

Para el año 2002, se obtendrán incrementando los valores de 2001 en el equivalente al 137,5% del I.P.C. real de 2001 más 1,5 puntos.á

#### ANEXO VI.

#### MINIMOS NON-STOP Y CORRETURNOS

Las retribuciones mínimas garantizadas en estos sistemas de trabajo para el período 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2001, son los fijados a continuación:

La retribución mínima garantizada en el sistema de trabajo a Non-Stop será de 61.212 pesetas ó 367,90 euros.

La retribución mínima garantizada en el sistema de trabajo de Corretornos será:

#### ANEXO VI

áPesetasáEuros

á5.094á30,61

á7.638á45,91

á10.185á61,21

Para el año 2002, se obtendrán incrementando los valores de 2001 en el equivalente al 137,5% del I.P.C. real del año 2001, garantizándose en todo caso, el I.P.C. real de 2001 más 1,5 puntos.

## ANEXO VII

### TOTALES NON STOP Y CORRETURNOS

Las cantidades totales que en concepto de Non-Stop y Corretornos haya percibido el/la trabajador/a en el 2000 se incrementarán en un 5% para el período del 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2001.

Para el año 2002, se obtendrán incrementando los valores de 2001 en el equivalente al 137,5% del I.P.C. real del año 2001 menos 0,5 puntos, garantizándose en todo caso, el I.P.C. real de 2001 más 1 punto.

## ANEXO VIII

### GARANTIA MINIMA DE INCREMENTO

Se establece como garantía mínima de incremento para el período 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2001 el 4% de la retribución total teórica bruta de cada trabajador/a en el año 2000.

Para el año 2002 se establece como garantía mínima de incremento, la retribución total teórica bruta de cada trabajador/a en el año 2001 incrementada en el 137,5% del I.P.C. real del año 2001 menos 1,5 puntos, garantizándose, en todo caso, el I.P.C. real del año 2001.

## ANEXO IX

### JUBILACION

Las indemnizaciones para el período 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2001 son las fijadas a continuación.ó

## ANEXO IX

*AñosñPesetasñEuros*

60ñ2.596.440ñ15.604,92

61ñ2.040.328ñ12.262,62

62ñ1.483.875ñ8.918,27

63ñ1.112.904ñ6.688,69

64ñ741.937ñ4.459,13

Para el año 2002, se obtendrán incrementando los valores de 2001 en el equivalente al 137,5% del IPC real del año 2001, garantizándose en todo caso el IPC real del 2001 más 1,5 puntos.

## ANEXO X

### SEGURO COLECTIVO

Los riesgos y valores que cubrirá dicho Seguro, desde la firma de este acuerdo y hasta la firma del próximo Convenio Colectivo, son los siguientes.

*óPesetasóEuros*

Muerte por enfermedad 2.657.617 ó 15.972,60

Muerte accidente no profesional 5.315.238 ó 31.945,23

Muerte accidente profesional 5.315.238 ó 31.945,23

Muerte accidente circ. profesional 7.972.854 ó 47.917,82

Muerte accidente circ. no profesional 7.972.854 ó 47.917,82

Invalidez absoluta por Enfermedad 2.657.617 ó 15.972,60

Invalidez absoluta accidente laboral 5.315.238 ó 31.945,23

Estas cantidades se mantendrán fijas durante los años 2001 y 2002 y entrarán en vigor a partir de los 15 días de la publicación de este acuerdo en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

En el año 2003 el aumento que se pacte en el Convenio Colectivo para tales cantidades se calculará sobre las mismas incrementadas en la cuantía equivalente al 137,5% del IPC del 2001 con la garantía del IPC del 2001 más 1,5 puntos.