Convenio Colectivo Estatal de pastas, papel e cartón
(Anos 2001, 2002 e 2003)

[BOE núm. 197, do 17 de agosto de 2001]

CAPÍTULO PRIMEIRO
Ámbito de aplicación

Artigo 1.1 Ámbito funcional.- O presente Convenio obriga a todas as empresas pertencentes ao sector de fábrica de pastas, papel e cartón, así como a aquelas que actualmente se rexan polo presente Convenio e as que por acordo entre o Comité de Empresa ou Delegados de Persoal e Dirección de empresa se adhiran a este.

Art. 1.2 Ámbito territorial.- Este Convenio é de aplicación en todo o territorio do Estado español.

Art. 1.3 Ámbito persoal.- O presente Convenio obriga a todos os traballadores que prestan os seus servicios nas empresas que cumpren a condición establecida no artigo 1.1, coa excepción do persoal pertencente a explotación forestais por estar encadrado noutro sector económico.

Así mesmo, quedan excluídos da aplicación do artigo 11.1 os Directivos (Directores, Subdirectores e Técnicos Xefes).

Art. 1.4 Vixencia.- As condicións económicas pactadas no presente Convenio terán unha vixencia do 1 de xaneiro de 2001 ao 31 de decembro de 2003. En todo o demais, terá unha vixencia ilimitada no tempo, salvo mutuo acordo ou denuncia de calquera das partes para a súa revisión. O mutuo acordo ou a denuncia de calquera das partes deberá efectuarse antes do último trimestre de 2003. O presente Convenio terá efectos retroactivos ao 1 de xaneiro de 2001, sexa cal for a data da súa publicación no Boletín Oficial do Estado (BOE), salvo nos casos en que expresamente se determine o contrario. Non obstante, a aplicación económica do Convenio poderá facerse polas empresas transcorridos trinta días do asinamento deste.

Acordada a revisión no primeiro caso, ou presentada a denuncia no segundo, as representacións asinantes elaborarán un proxecto sobre os puntos a examinar, debendo facer un envío deste á outra parte por correo certificado con acuse de recibo.

As negociacións deberán iniciarse no prazo de tres meses seguintes a partir da data de recepción da denuncia de revisión. Os acordos adoptados entrarán en vigor a partir da data da súa publicación no Boletín Oficial do Estado (BOE) e a composición e funcionamento da Comisión negociadora determinarana as partes negociadoras do presente ou futuros convenios, inspirándose na lexislación vixente.

CAPÍTULO II
Compensación, absorción e garantía "ad personam"

Art. 2.1.- As condicións pactadas forman unha toda orgánica e indivisible sendo compensables e absorbibles na súa totalidade cos que anteriormente rexesen por mellora establecida pola empresa ou por norma legal existente.

Art. 2.2.- Respectaranse, a título individual ou colectivo, as condicións económicas e doutra índole que fosen máis beneficiosas ás establecidas no presente Convenio, consideradas no seu conxunto e en cómputo anual.

CAPÍTULO III
Comisión Mixta de Interpretación e Vixilancia do Convenio (CMIVC)

Art. 3.1 Constitución.- As partes asinantes acordan establecer unha Comisión como órgano de interpretación, vixilancia e control do cumprimento do pactado, que será nomeada pola Comisión negociadora do Convenio.

Art. 3.2 Composición.- A Comisión (CMIVC) estará integrada por seis representantes da parte empresarial e seis representantes da parte sindical, os cales, entre eles, elixirán un secretario.

A dita Comisión poderá utilizar os servicios permanentes ou ocasionais de asesores en cantas materias sexan da súa competencia. Estes asesores serán designados polas partes compoñentes da Comisión e o seu número non poderá superar un tercio do número de membros de cada unha das partes representadas na mesma.

Art. 3.3 Estructura.- A CMIVC será única para todo o Estado.

Art. 3.4 Funcións.- Son funcións específicas da CMIVC as seguintes:

1. Interpretación do Convenio.

2. Vixilancia do cumprimento pactado.

3. Todas aquelas cuestións que de mutuo acordo lle sexan conferidas polas partes.

Este órgano intervirá preceptivamente nestas materias, deixando a salvo a liberdade das partes para, esgotado este trámite, acudir á autoridade ou xurisdicción competente.

Art. 3.5 Procedemento de actuación.- Cada parte formulará ás súas respectivas representacións as cuestións que se susciten en relación aos puntos sinalados no artigo 3.4.

Destas cuestións informarase á outra parte, poñéndose de acordo ambas no prazo máximo de quince días, a partir da data da última comunicación, para sinalar día e hora da reunión da CMIVC, a cual, no prazo máximo de quince días, salvo as excepcións que acorden as partes, redatará Acta dos acordos tomados, así como das excepcións acordadas. Os acordos que deberán ser unánimes, serán comunicados aos interesados cunha Acta da reunión.

CAPÍTULO IV
Organización do traballo

Art. 4.1.- A facultade de organización do traballo corresponde á Dirección da empresa. Esta facultade exercerase con suxeición ás normas contidas neste Convenio e respectando as disposicións de carácter xeral vixentes en cada momento.

CAPÍTULO V
Clasificación do persoal en razón das súas funcións

Art. 5.1 Clasificación do persoal en razón das súas funcións.- Os grupos profesionais e postos de traballo que se describen e relacionan no anexo I son simplemente enunciativos. Por iso, non cabe pretender nin presumir que en cada centro de actividade ou empresa existan todos eles, nin que en cada grupo profesional dos enumerados se inclúan tantos postos de traballo como se describen e tal como se definen, se a necesidade e volume da empresa ou centro de traballo non o requiren.

As funcións que se sinalan no anexo I para cada posto de traballo ou grupo, serven só para definir a función principal ou identificar a especialidade.

Os postos de traballo e categorías relacionados nas táboas 1 e 2 do anexo I son indistintamente para traballador e traballadora.

CAPÍTULO VI
Contratación, ingresos, ascensos, cesamentos e cadros de persoal

A) Contratación

As partes asinantes deste Convenio declaran e fan constar a súa preocupación polos sectores de povoación laboral con dificultades para conseguir emprego como son: mulleres subrepresentadas, mozos desempregados menores de trinta anos, parados de longa duración, desempregados maiores de corenta e cinco anos, minusválidos. Neste sentido, as partes coinciden na necesidade de propiciar a contratación destes colectivos.

A contratación do persoal realizarase utilizando as modalidades de contratación vixentes en cada momento, que deben corresponderse de forma efectiva coa finalidade, legal ou convencionalmente establecida para non incorrer en fraude de Lei.

De conformidade coa disposición transitoria primeira da Lei 63/1997, os contratos celebrados antes da entrada en vigor desta Lei, continuarán a rexerse pola normativa legal ou convencional vixente na data en que se celebraron.

Tales contratos poderán converterse en contratos indefinidos ao seu vencemento ou antes, de acordo coa normativa para o fomento da contratación estable.

Art. 6.1.- A decisión de incrementar o cadro de persoal será facultade da Dirección da empresa, sendo obrigatorio por parte desta, a información previa recollida no artigo 12.2.5. A determinación das persoas que deban cubrir os novos postos queda igualmente atribuído á Dirección da empresa, con suxeición ao disposto no presente Convenio.

Art. 6.2.- A admisión de persoal realizarase de acordo coas disposicións vixentes en materia de emprego, dando preferencia, en igualdade de condicións ao persoal que prestara xa servicios como eventual ou interino, debéndose someter os aspirantes ás formalidades esixidas pola Lei e as fixadas pola empresa en canto non se opoñan á dita Lei.

Art. 6.3 Duración do contrato.- O contrato de traballo presúmese concertado por tempo indefinido podendo celebrarse contratos de traballo de duración determinada nas circunstancias ou polas causas que se determinan na lexislación vixente.

Art. 6.4 Clasificación do persoal en razón da súa permanencia na empresa.- O persoal das empresas suxeitas a este Convenio clasificarase na forma seguinte, segundo a súa permanencia ao servicio destas:

1. Son traballadores fixos os admitidos pola empresa sen pactar modalidade ningunha en canto a duración do contrato.

2. Son traballadores temporais, os admitidos pola empresa en calquera das modalidades de contratación que se establecen na lexislación vixente.

Art. 6.5.- Sen prexuízo da validez xenérica da estipulación verbal dos contratos de traballo, os de duración determinada consignaranse sempre por escrito cando a súa duración sexa superior a dúas semanas, con expresión do seu obxecto, condicións e duración, debendo recibir o traballador unha copia debidamente autorizada. De non observarse tales esixencias, o contrato presumirase celebrado por tempo indefinido. Tamén se presumirá existente o contrato por tempo indefinido cando se trate de contratos temporais concertados en fraude á lei.

Art. 6.6.- En todos os supostos de contratación de duración determinada, a empresa está obrigada a notificar por escrito á outra parte o remate deste, cunha antelación mínima de quince días sempre que a súa duración e a natureza do contrato o permita.

Art. 6.7.- Independentemente da modalidade de contratación, o traballador contratado percibirá as retribucións establecidas neste Convenio para o posto de traballo que desempeñe, con excepción dos contratos formativos que teñen as súas retribucións específicas legais ou pactadas.

Art. 6.8 Contratos formativos.-

1. A retribución aplicable a este tipo de contratos será o 70 por 100 e o 80 por 100, respectivamente, durante o primeiro e segundo ano de vixencia do contrato, da retribución que figura no anexo III para o grupo A.

2. En todo o demais estarase á lexislación vixente.

3. Os contratos de aprendizaxe celebrados con anterioridade á entrada en vigor da Lei 63/1997 equipararanse aos contratos de formación para os efectos do disposto no artigo 11.2 do Estatuto dos Traballadores.

Art. 6.9.- Os contratos a tempo parcial que se formalicen no sector non poderán concertarse por tempo inferior a quince horas semanais nin sesenta ao mes e terán o límite máximo no 75 por 100 da xornada pactada no presente Convenio.

Art. 6.10 Contratos de duración determinada.-

A) Contrato de obra ou servicio determinado: Celebraranse para a realización dunha obra ou servicio determinado con autonomía e substantividade propia da actividade da empresa e a execución dos cales, aínda que limitada no tempo é, en principio, de duración incerta.

B) Contrato eventual por circunstancias da producción: O período máximo dentro do cal poden formalizarse este tipo de contratos polas empresas ás que afecte o presente Convenio Colectivo será de dezaoito meses e a duración do contrato non poderá superar doce meses. No caso de que se concerte por prazo inferior, poderán ser prorrogados dentro do prazo indicado mediante acordo das partes sen que a duración total do contrato exceda do citado prazo máximo de doce meses.

C) Para a contratación temporal fíxase en dez días por ano de servicio a indemnización por finalización de contrato.

Art. 6.11 Período de proba.-

1. O ingreso do persoal na empresa considerarase a proba sempre que así se concerte por escrito.

2. A duración máxima do período de proba será:

Táboa I.

a) Grupos 4 a 14: Dous meses. Salvo os que fosen contratados en función da súa titulación (superior, medio ou diplomado), casos nos que o período de proba será de seis meses.
b) Grupos 2 e 3: Quince días laborables.
c) Grupos 0 e 1: Sete días laborables.

Táboa II.

a) Grupos E a K: Un mes.
b) Grupos B, C, D: Quince días laborables.
c) Grupo A: Sete días laborables.

3. A situación de incapacidade temporal interromperá o período de proba, sempre que se faga constar por escrito no correspondente contrato de traballo.

4. Durante o período de proba, tanto o traballador como o empresario poderán desistir da proba ou proceder á extinción do contrato sen previo aviso e sen que ningunha das partes teña dereito a indemnización, sen prexuízo da liquidación que lle corresponda ao traballador. Superado o período de proba, o traballador pasará a formar parte do cadro de persoal e computarase o tempo de proba para efectos de antigüidade.

5. Cando o persoal eventual ou interino pase a ser fixo por razón do seu contrato, non precisará período de proba.

Art. 6.12.- As categorías e postos de traballo comprendidos nos grupos profesionais 10 a 14 e os técnicos titulados en todo caso, serán de libre designación da empresa. As prazas nos restantes grupos unicamente serán de ingreso cando non exista dentro da empresa persoal que superase as probas para ocupalas.

B) Ascensos

Art. 6.13.- As empresas virán obrigadas a comunicar ao Comité de Empresa ou Delegados de Persoal as convocatorias de concurso-oposición para prover as prazas de ingreso e de ascenso, con polo menos dez días de anticipación á data en que teñan que se celebrar as probas, dando así mesmo publicidade nos taboleiros de anuncio da empresa.

Art. 6.14.- Todo o persoal da empresa terá en igualdade de condicións, dereito de preferencia para cubrir as vacantes existentes en calquera dos grupos e seccións que integran a industria de pastas, papel e cartón.

As condicións para os ingresos e ascensos serán as que establezan as disposicións legais vixentes sobre a materia e o consignado nos artigos anteriores e seguintes. Para os ascensos, a antigüidade estimarase en todo caso como mérito preferente en igualdade de condicións.

Art. 6.15.- Todos os ascensos se realizarán mediante concurso-oposición con base en sistemas de carácter obxectivo. Quedan excluídos desta norma os grupos profesionais 10 a 14 e os Técnicos titulados a teor do disposto no artigo 6.12.

O persoal que acceda a un posto de traballo mediante o indicado sistema de concurso-oposición adquirirá os dereitos e deberes correspondentes ao dito posto de traballo.

Art. 6.16.- O persoal dos grupos 2 e 3 estará integrado preferentemente por aqueles traballadores da empresa que por motivos de idade, enfermidade, accidente, etc., teñan a súa capacidade física diminuída, coa única excepción daqueles postos de traballo que para o desempeño da súa función precisen, dentro destes grupos, estar en posesión dalgunha especialización ou das facultades físicas necesarias para cubrir o novo posto de traballo. No suposto anterior, a empresa, con intervención do Comité de Empresa ou Delegados de Persoal, determinará en cada caso a procedencia de cubrir as vacantes destes grupos co persoal adecuado.

Os ascensos e provisión de vacantes nestes grupos serán por concurso-oposición entre todos os traballadores da empresa con capacidade diminuída por algún dos motivos enunciados anteriormente.

Art. 6.17.- Os tribunais que xulgarán as probas de aptitude, exames de capacidade e concursos para ingresos e ascensos estarán formados por catro vocais, dous deles designados polo Dirección da empresa e os outros dous, membros do Comité de Empresa, designados por este e de igual ou maior categoría ou grupo profesional que os das prazas que se teñan que cubrir.

En caso de que non haxa dous membros do Comité de igual ou superior categoría ou grupo profesional, poderán ser designados por este entre outros membros do cadro de persoal.

A presidencia do Tribunal recaerá nun dos dous vocais designados pola empresa, quen en caso de necesidade, exercerá o seu voto de calidade.

En cada centro de traballo establecerase o procedemento concreto para a realización destas probas, de tal maneira que se garanta a máxima obxectividade na súa cualificación.

Art. 6.18 Cesamentos.- O traballador, sexa cal sexa a súa modalidade de contratación, poderá desistir unilateralmente da súa relación laboral en calquera momento, sen outro requirimento que o preaviso de polo menos quince días.

O incumprimento por parte do traballador da obriga de preavisar coa indicada antelación dará dereito á empresa a descontar da liquidación deste o importe do salario dun día por cada día de atraso do devandito preaviso.

Tendo recibido a empresa, coa antelación sinalada, o preaviso indicado, virá obrigada ao finalizar o prazo, a pór a disposición do traballador a liquidación correspondente. O incumprimento desta obriga pola empresa levará aparellado o dereito do traballador a ser indemnizado co salario dun día por cada día de atraso.

Art. 6.19 Cadro de persoal.-

1. No último trimestre de cada ano as empresas informarán aos representantes do persoal da evolución do cadro de persoal durante o ano, así como das actividades e producciónss desenvolvidas, a súa distribución ao longo do ano e as diversas modalidades de contratación utilizadas, xunto co número de horas extraordinarias realizadas.

2. Conforme a iso as empresas fixarán as previsións e obxectivos do cadro de persoal para o ano seguinte en relación cos obxectivos de producción e vendas, a súa prevista evolución ao longo do ano, a situación do mercado, os investimentos a realizar, as innovacións tecnolóxicas, os planos de formación e promoción, os posibles proxectos de anovamento dos cadros de persoal, etc. De tales previsións e obxectivos informarase aos representantes do persoal.

Os balances e previsións do cadro de persoal e a súa relación coas actividades da empresa, faranse desagregando os traballadores por áreas e divisións orgánicas funcionais e grupos profesionais, indicando tamén as correspondentes modalidades contractuais.

3. Trimestralmente informarase aos representantes do persoal da evolución das previsions sinaladas, así como dos proxectos para o trimestre seguinte, detallando as modalidades de contratación a utilizar.

4. Sen prexuízo da promoción do persoal existente pola vía do ascenso, as empresas poderán amortizar as vacantes que se produzan. De todo iso informarase aos representantes do persoal.

Art. 6.20 Empresas de traballo temporal.-

1. Os contratos de posta a disposición concertados con ETT celebraranse cando se trate de satisfacer necesidades temporais, de acordo co legal e convencionalmente establecido.

2. Non se poderán celebrar este tipo de contratos para substituír a traballadores en folga na empresa usuaria, realización de actividades e traballos que regulamentariamente estean determinados como perigosos para a seguridade e saúde dos traballadores.

3. As empresas deberán informar os representantes dos traballadores sobre cada contrato de posta a disposición e motivo da utilización dentro dos dez días seguintes á súa realización.

4. Os traballadores das ETT teñen dereito a presentar a través dos representantes dos traballadores da empresa usuaria, reclamacións en relación coas condicións de execución da súa actividade laboral.

CAPÍTULO VII
Traslados

Art. 7.1 Traslados.- Os traslados do persoal poderán efectuarse:

a) Por solicitude do interesado.
b) Por acordo entre empresa e traballador.
c) Por necesidades do servicio.
d) Por permuta.

Art. 7.2.- Cando o traslado se efectúe a solicitude do traballador, previa aceptación da empresa, carecerá do dereito a indemnización polos gastos que orixina o cambio estando ás condicións do novo posto de traballo, que lle deberán ser comunicadas por escrito.

Art. 7.3.- Se o traslado se efectuase por mutuo acordo entre a empresa e o traballador, estarase, en canto ás condicións do dito traslado, ao convido polas dúas partes constando sempre por escrito.

Art. 7.4 Traslado individual.- Cando existan probadas razóns económicas, técnicas, organizativas ou productivas que o xustifiquen, e non se chegue ao acordo establecido no artigo anterior, a empresa pode levar a cabo o traslado dun traballador que implique cambio de domicilio familiar (residencia) para o afectado nas seguintes condicións:

O trasladado percibirá como compensación, previa xustificación, o importe dos seguintes gastos:

De locomoción do interesado e familiares que convivan ou que dependan del.

Do transporte do mobiliario e pertenzas.

Unha indemnización en metálica igual a dúas mensualidades de salario real, se é cabeza de familia, e de corenta e cinco días de salario real se non o é.

A diferencia xustificada nos gastos de escolaridade dos seus fillos, se o houbese, ata finalizar o curso escolar no que teña lugar o traslado.

As empresas virán obrigadas ademais a facilitarlle ao trasladado vivenda adecuada ás súas necesidades e con renda igual á que viñese satisfacendo ata o momento do traslado, e se isto non fose posible, aboaralle ao trasladado a diferenza xustificada de renda.

A decisión do traslado deberá ser notificada polo empresario ao traballador así como aos seus representantes legais cunha antelación mínima de trinta días á data da súa efectividade.

Notificada a decisión do traslado, se o traballador optase pola rescisión do contrato, estarase ao disposto na lexislación vixente.

Sen prexuízo da efectividade do traslado, o traballador que non optase pola rescisión do contrato e se mostre desconforme coa decisión empresarial pode impugnala ante a xurisdicción competente no prazo establecido na lexislación vixente.

Esta facultade da empresa só poderá ser exercida por unha soa vez con cada traballador, salvo pacto en contra.

No referente aos desprazamentos temporais estarase ao disposto no apartado 4 do artigo 40 do Estatuto dos Traballadores e demais disposicións vixentes sobre o particular.

Art. 7.5 Traslado colectivo.- No suposto de que a empresa pretenda trasladar o centro de traballo a outra localidade, deberá axustarse ao procedemento establecido na lexislación vixente.

Art. 7.6.- Cando, por razón dun traslado forzoso no seu traballo, un dos cónxuxes ou parella de feito recoñecida e debidamente acreditada, cambia de residencia, o outro, se tamén fose traballador da mesma empresa ou grupo de empresas, terá dereito preferente a ocupar un posto de traballo igual ou similar ao que viñese desempeñando.

Art. 7.7 Permutas.- Os traballadores pertencentes á mesma empresa e categoría que estean destinados en localidades distintas poderán concertar a permuta dos seus respectivas postos, a reserva do que aquela decida en cada caso.

Para iso considerararanse as necesidades do servicio, a aptitude de ambos os permutantes para o novo destino e as demais circunstancias a ter en conta. De se consumar a permuta, os traballadores aceptarán as modificacións de salario a que puidese dar lugar e renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado.

Art. 7.8.- No caso de traballadores trasladados forzosamente dun grupo a outro por exceso do cadro de persoal, deberán ser integrados ao grupo de orixe en canto existan vacantes da súa categoría.

Nos traslados dentro da mesma categoría profesional que supoñan algunha mellora ou beneficio para o traballador trasladado terán preferencia os de maior antigüidade na categoría de que se trate, sempre que exista igualdade de capacitación técnica para o desempeño do posto que se desexa cubrir, sen prexuízo do disposto no artigo 6.14 sobre ascensos.

CAPÍTULO VIII
Traballos de categoría superior e inferior

Art. 8.1.- O persoal incluído no ámbito deste Convenio poderá ser destinado pola empresa, en caso de necesidade, a ocupar un posto de categoría superior, por prazo que non exceda de tres meses ininterrompidos, percibindo, mentres está nesta situación, a remuneración correspondente á función que efectivamente desempeña, reintegrándose o persoal ao seu posto anterior cando cese a causa que motivou o cambio.

O disposto neste artigo non será de aplicación nos casos de substitución por Servicio Militar, Incapacidade temporal, maternidade, vacacións, licencias e excedencias, a concesión das cales sexa obrigatoria para a empresa. Nestes últimos supostos, a substitución comprenderá todo o tempo que duren as circunstancias que a motivasen, sen que outorguen dereito á consolidación do posto, pero si á percepción da diferenza económica durante a substitución.

Cando un traballador realice traballos de categoría superior durante máis de tres meses, sen concorreren os supostos especiais a que se refire o parágrafo anterior, consolidará a categoría superior sempre que o permitan as normas establecidas para os ascensos no presente Convenio. En caso de que se esixa unha proba de aptitude para cubrir a praza superior terá dereito preferente a realizar tal proba salvo que para o desempeño desta se requirise a posesión de título debidamente acreditado.

Art. 8.2.- Se por necesidade da empresa se destina a un traballador a traballo de categoría inferior á que teña asignada, conservará o salario correspondente á súa categoría. Esta situación non poderá prolongarse durante máis de tres meses, e en caso de extrema necesidade, a empresa, para manter o traballador nos traballos de categoría inferior, precisará autorización da Xurisdicción Competente, previo informe preceptivo do Comité de Empresa ou Delegados de Persoal.

Se o traballador o considera oportuno, poderá presentar resolución de contrato ante o Xulgado Social como se se tratase de despedimento improcedente, cando considere que se produciu prexuízo grave da súa formación profesional ou menoscabo notorio da súa dignidade.

Se o cambio tivese orixe na petición do traballador, asignaránselle o soldo e categoría que correspondan á nova situación.

Non se considerarán traballos de categoría inferior os realizados polo traballador para a conservación e limpeza da maquinaria e trebellos que utilice, por se considerar este labor propio das súas funcións.

Art. 8.3 Persoal con capacidade física diminuída.- As empresas tratarán de integrar o persoal coa súa capacidade diminuída por idade, accidente, enfermidade ou outras circunstancias, destinándoo a traballos adecuados ás súas condicións, sempre que existan vacantes.

A súa retribución será a correspondente ao novo posto de traballo.

CAPÍTULO IX
Xornada, horas extraordinarias e vacacións

Art. 9.1 Xornada.- A xornada máxima anual de traballo efectivo, tanto partida como continuada, que estaba establecida para o ano 2000 en mil setecentas sesenta e oito horas, pasará a ser de mil setecentas sesenta e oito horas para o ano 2001; mil setecentas sesenta horas para o ano 2002, e mil setecentas cincuenta e seis horas para o ano 2003.

Quedan exceptuados os porteiros que desfruten de casa-cuarto como, así mesmo, os gardas que teñan asignado o coidado dunha zona limitada con casa-cuarto dentro dela, e sempre e cando non se lles esixa unha vixilancia constante, que poderán traballar ata cincuenta e catro horas semanais co aboamento das que excedan da xornada máxima legal ou pactada na forma e coas limitacións establecidas na lexislación vixente.

A Dirección da empresa organizará o traballo de forma que se dea cumprimento á xornada fixada neste artigo, respectando os seguintes principios:

a) Que en ningún caso se poderán realizar máis de nove horas ordinarias de traballo efectivo.

b) Que entre o final dunha xornada e o comezo da seguinte mediarán como mínimo doce horas.

c) Que os traballadores terán dereito a un descanso mínimo semanal de día e medio ininterrompido que, como regra xeral, comprenderá a tarde do sábado ou a mañá do luns e o día completo do domingo.

Nas empresas en que se realicen actividades laborais por equipos de traballadores en réxime de quendas e cando así o requira a organización do traballo, poderá acumularse por períodos de ata catro semanas o medio día de descanso semanal previsto no apartado 1 do artigo 37 do Estatuto dos Traballadores, ou separalo do correspondente ao día completo para o seu desfrute noutro día da semana. Nas ditas empresas, cando ao cambiar o traballador de quenda de traballo non poida desfrutar o descanso mínimo entre xornadas establecido no apartado 3 do artigo 34 do citado Estatuto, poderá-se reducir este, no día en que así ocorra, ata un mínimo de sete horas, compensándose a diferencia ata os doce establecidas con carácter xeral nos días inmediatamente seguintes.

Nas empresas con procesos productivos continuos durante as vintecatro horas do día, na organización do traballo das quendas terase en conta a rotación destes e que ningún traballador estará no de noite máis de dúas semanas consecutivas salvo adscrición voluntaria.

Malia o anterior, respectarase a xornada menor en calquera modalidade delas (continuada ou partida) que se realice á entrada en vigor do presente Convenio.

Art. 9.2.- Para que todo o persoal suxeito a este Convenio poida celebrar coa súa familia as festas do Nadal e Aninovo, as empresas cesarán totalmente as súas actividades ás catorce horas os días 24 e 31 de decembro de cada ano, sen mingua ningunha da retribución dos traballadores.

Malia o anterior, as empresas de fábrica de pastas manterán un equipo, reducido ao máximo, a fin de que a maquinaria imprescindible para reiniciar a producción se manteña en condicións óptimas de funcionamento.

A retribución das traballadores dese equipo constituído para estes días pactarase entre os traballadores que o constitúan e a Dirección da empresa, comunicándose as condicións do pacto ao Comité de Empresa ou "Delegados de Persoal".

Art. 9.3 Traballo "Non Stop".-

1. Co fin de obter a máxima productividade por medio da total utilización dos equipos, e dadas as características específicas da Industria Papeleira defínese o sistema de traballo en continua dos ditos equipos (réxime "non stop").

2. Entenderase como réxime continuado ou "non stop" o sistema de producción dos traballadores que serven as instalacións productivas da factoría necesarias para permitir o funcionamento ininterrompido destas.

3. Este réxime de traballo aplícase ao persoal que traballe en tres quendas rotatorias de oito horas (mañá, tarde e noite), incluíndo domingos e festivos, e que desfruten dos descansos compensatorios establecidos na lexislación vixente.

4. A xornada para este réxime de traballo será a normal establecida no presente Convenio, determinándose nas empresas onde se trate de implantar por primeira vez esta modalidade de traballo entre a Dirección e o Comité de Empresa ou Delegados de Persoal o calendario rotatorio de quendas. Dadas as características de organización productiva do Sector, como se recolle no apartado 3.1 deste artigo, determinarase entrambas as partes o descanso de festas establecidas no calendario de festas ou a súa compensación económica ou en días de descanso, sempre que as ditas festas non coincidan co período de vacacións.

5. A implantación desta modalidade de traballo realizarase previo acordo entre a Dirección da empresa e o Comité de Empresa ou Delegados de Persoal, negociándo-se entrambas as partes as condicións de xornada, descanso, festas e económicas do sistema a implantar.

En caso de desacordo as partes someterán a cuestión á CMIVC. A CMIVC resolverá por unanimidade de acordo co artigo 3.5.

6. Malia o anterior, respectaranse as condicións de xornada, económicas, festas, descansos ou de calquera outra índole máis beneficiosa que veñan desfrutando os traballadores.

Art. 9.4 Horas extraordinarias.- Ante a grave situación de paro existente e co obxecto de fomentar unha política social solidaria que favoreza a creación de emprego, acórdase a supresión das horas extraordinarias habituais, mantendo así o criterio xa establecido en convenios anteriores.

Así mesmo, en función de dar todo o seu valor ao criterio anterior recoméndase que en cada empresa se analice conxuntamente entre os representantes dos traballadores e a empresa a posibilidade de realizar novas contratacións, dentro das modalidades de contratación vixentes, en substitución das horas extraordinarias suprimidas.

En función do obxectivo de emprego antes sinalado e de experiencias internacionais nesta materia, as partes asinantes deste Convenio consideran positivo sinalarlles ás empresas e traballadores a quen afecta, a posibilidade de compensar as horas extraordinarias que non sexan de forza maior por un tempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuídas monetariamente. O tempo de descanso será dunha hora e 3/4 por cada hora extraordinaria.

Nesta liña de limitar o número de horas extraordinarias, compensaranse con descanso equivalente aboándose ademais un 75 por 100 do valor da hora extra correspondente das táboas do Convenio, as que excedan en 1999 de sesenta e catro e, a partir do ano 2000 as que excedan de cincuenta e dous.

Tamén respecto aos distintos tipos de horas extraordinarias se acorda o seguinte:

a) Horas extraordinarias que veñan esixidas pola necesidade de reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes, así como en caso de risco de perda de materias primas: realización.

b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos ou períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de quenda ou outras circunstancias derivadas da natureza da actividade de que se trate: mantemento, sempre que non poidan ser substituídas pola utilización das distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

A Dirección da empresa informará mensualmente ao Comité de Empresa, aos Delegados de Persoal e Delegados sindicais sobre o número de horas extraordinarias realizadas, especificando as causas e, se é o caso, a distribución por seccións. Así mesmo, en función desta información e dos criterios anteriormente sinalados, a empresa e os representantes legais dos traballadores determinarán o carácter e natureza das horas extraordinarias, en función pactado neste Convenio.

Para efectos do cómputo de horas extraordinarias, a xornada de cada traballador, rexistrarase día a día e totalizarase no período fixado para o aboamento das retribucións, entregando copia do resumo ao traballador no recibo correspondente.

Ambas as partes, ao abeiro da facultade que lles concede a lexislación vixente, pactan os valores únicos recollidos na táboa do anexo, considerándose comprendidos nestes valores todos os recargos legais establecidos ou que se establezan con posterioridade.

As partes asinantes deste Convenio comprométense a respectar o artigo 35 do Estatuto dos Traballadores e demais disposicións vixentes sobre a materia no momento do asinamento deste Convenio.

As horas extraordinarias realizadas entre as vintedúas e as seis horas, así como as realizadas en domingos e festivos terán o valor que se indica nas táboas do anexo.

Art. 9.5 Vacacións.- As vacacións desfrutaranse a partir da data de publicación pola empresa do cadro correspondente, de acordo co establecido no artigo 12.2, apartado 6, e preferentemente no verán. (Entre o 21 de xuño e o 21 de setembro.)

As vacacións retribuídas para todo o persoal que se rexa por este Convenio serán de trinta días naturais, dos cale polo menos vintecatro serán laborables.

Son días laborables os que así constan no calendario oficial do ano para toda a provincia.

O persoal que ingrese ou cese no transcurso de ano terá dereito á parte proporcional das vacacións segundo o número de meses traballados, computándose como mes completo a fracción deste.

Art. 9.6 Traslado de festas.- Nas empresas en que non se traballe en réxime ininterrompido ou "non stop" os días festivos entre semana trasladaranse ao sábado da mesma semana ou ao luns da semana seguinte.

A empresa conxuntamente co Comité de Empresa ou Delegados de Persoal fixará a cal dos dous días se traslada cada festivo.

Quedan exceptuadas as festas de 1 de xaneiro, 1 de maio, 25 de decembro e as dúas festas patronais locais.

Todo o persoal que actualmente vén desfrutando de xornada reducida o sábado, se a festa se traslada a este dia, desfrutará da xornada reducida o venres desa semana.

Os dereitos económicos que viñese desfrutando o persoal afectado seranlle respectados.

CAPÍTULO X

Licencias, excedencias e servicio militar

Art. 10.1.- O traballador, avisando coa posible antelación e xustificándoo axeitadamente, poderá faltar ou ausentarse do traballo, con dereito a remuneración, por algún dos motivos e durante o tempo mínimo que a seguir se expón.

a) Por tempo de dezaseis días naturais en caso de matrimonio.

b) Durante dous días nos casos de nacemento dun fillo, enfermidade grave, hospitalización, intervención cirúrxica grave ou falecemento do cónxuxe ou parella de feito recoñecida e debidamente acreditada, fillo, pai ou nai, netos, avós, fillos políticos e irmáns dun ou outro cónxuxe. Nos supostos de nacemento ou defunción en primeiro grao de consanguinidade ou afinidade, un destes dous días será laborable. Cando con tal motivo o traballador necesite facer un desprazamento para o efecto, o prazo poderá ampliarse ata tres días máis cos seguintes criterios:

1. A ampliación será dun día (tres días en total), cando a distancia sexa superior a 100 quilómetros e non superior a 250.

2. A licencia ampliarase en dous días (catro días en total), cando a distancia sexa superior a 250 quilómetros e non superior a 500 quilómetros.

3. A licencia ampliarase a tres días (cinco días en total), cando a distancia sexa superior a 500 quilómetros.

Nos tres casos, a distancia enténdese entre o centro de traballo e o lugar en que estea o familiar que dea orixe ao permiso (centro sanitario ou domicilio).

En caso de discrepancia entre a empresa e o traballador na medición da distancia, a carga da proba correrá a cargo da empresa. Estas distancias serán medidas polo percorrido do transporte público máis curto.

Non será de aplicación o disposto neste apartado b) aos familiares fóra do primeiro grao de consanguinidade e afinidade nos casos de cirurxía menor ou ambulatoria ou de hospitalización inferior a setenta e dúas horas.

c) Durante un día por traslado do seu domicilio habitual.

d) Polo tempo indispensable para o cumprimento dun deber inescusable de carácter público e persoal. Cando conste nunha norma legal ou convencional un período determinado, estarase ao que esta dispoña en canto á duración da ausencia e á súa compensación económica.

e) Polo tempo establecido para desfrutar dos dereitos educativos xerais e da formación profesional, nos supostos e na forma regulados pola lexislación vixente.

f) Durante un día por casamento de parentes en primeiro grao, irmáns e irmáns políticos.

g) Un día por primeira comuñón de fillo de traballador que estea a quendas cando coincida con día de traballo no seu calendario.

h) Polo tempo indispensable para asistir á consulta médica do especialista, sexa ou non da Seguridade Social, sendo obriga do traballador, salvo en casos excepcionais, sinalar con anterioridade á visita o horario de consulta e xustificar, con posterioridade a dita visita ante a empresa.

De igual xeito, terase o tempo indispensable para asistir á consulta do médico de cabeceira da Seguridade Social.

i) Ata doce horas anuais de permiso retribuído en caso de enfermidade de fillos menores de sete anos, debidamente xustificado polo pediatra, sendo necesario para a súa concesión a concorrencia das seguintes condicións:

1. Que ambos os cónxuxes acrediten a súa condición de traballadores por conta allea.

2. Que o horario de consulta coincida coa xornada laboral de ambos cónxuxes.

j) Polo tempo indispensable para a realización de exames prenatais e técnicas de preparación ao parto que deban realizarse dentro da xornada de traballo.

Art. 10.2.- A muller traballadora terá dereito, no suposto de parto, a un período de suspensión de dezaseis semanas ininterrompidas ampliables, por parto múltiple, ata dezaoito semanas. Este período distribuirase a opción da interesada, sempre que seis semanas sexan inmediatamente posteriores ao parto, podendo facer uso destas o pai para o coidado do fillo en caso de falecemento da nai. Malia o anterior, no caso de que a nai e o pai traballen, aquela, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, poderá optar por que o pai desfrute de ata catro das últimas semanas de suspensión, sempre que sexan ininterrompidas e ao final do citado período, salvo que no momento da súa efectividade a incorporación ao traballo da nai supoña risco para a súa saúde.

No suposto de adopción, se o fillo adoptado é menor de nove meses, a suspensión terá unha duración máxima de dezaseis semanas, contadas a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción. Se o fillo adoptado é menor de cinco anos e maior de nove meses, a suspensión terá unha duración máxima de seis semanas. No caso de que o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito. A muller traballadora durante este período terá dereito ao cen por cen do salario sen suxeición ao índice de absentismo que figura no artigo 15.1 do Convenio.

Os traballadores terán dereito a un período de excedencia, non superior a tres anos, para atender ao coidado de cada fillo, tanto cando o sexa por natureza como por adopción, a contar desde a data de remate do descanso obrigatorio. Os sucesivos fillos darán dereito a un novo período de excedencia que, se é o caso, porá fin ao que viñese desfrutando. Cando o pai e a nai traballen, só un deles poderá exercer este dereito.

En caso de maternidade ou paternidade, durante o período de desfrute da excedencia (máximo tres anos) garántese a reserva do posto de traballo da afectada ou afectado. O tempo da dita excedencia computará para efectos de antigüidade.

O empresario adoptará as medidas necesarias para evitar a exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente aos riscos determinados na avaliación a que se refire o artigo 16 da Lei 31/95, que poidan afectar á saúde das traballadoras ou do feto, a través dunha adaptación das condicións ou de tempo de traballo da traballadora afectada, nos termos previstos no artigo 26 da citada Lei.

En caso de non poder realizar esta permuta, a empresa designará á persoa que terá que cubrir o posto da muller embarazada, quen polo carácter de provisionalidade da situación se reincorporará ao seu anterior posto cando a embarazada cause baixa no traballo polo dito motivo.

Nos casos de embarazo con risco da muller traballadora, nos supostos de baixa por I.T. anterior á baixa por maternidade, as empresas completarán ata a cen por cen da base reguladora da prestación por I.T.

Art. 10.3.- Os traballadores, por lactación dun fillo menor de nove meses, terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións. A muller, pola súa vontade, poderá substituír este dereito por unha reducción da xornada normal en media hora coa mesma finalidade. Este permiso poderá ser desfrutado indistintamente pola nai ou polo pai en caso de que ambos traballen.

Art. 10.4.- O traballador que teña ao seu coidado directo algún menor de seis anos ou a un minusválido físico ou psíquico, e sempre que non desempeñe outra actividade retribuída, terá dereito a unha reducción da

xornada de traballo de, polo menos, un tercio da súa duración, coa diminución proporcional do salario correspondente.

Este dereito só poderá ser exercido por un dos cónxuxes.

Art. 10.5 Excedencias voluntarias.- O traballador cunha antigüidade na empresa dun ano ten dereito a que se lle recoñeza a posibilidade de se situar en excedencia voluntaria por un prazo non menor de dous anos e non maior a cinco. Este dereito só poderá ser exercido outra vez polo mesmo traballador se transcorreron catro anos desde o final da anterior excedencia.

O traballador excedente conserva só un dereito preferente ao reingreso nas vacantes de igual ou similar categoría á súa que houbese ou se producisen na empresa.

De non haber vacante no seu posto de traballo, o traballador poderá optar por outra vacante de inferior ou superior categoría e, neste último caso, sempre que non colisione o dereito de ascenso doutros traballadores e se axeite ao perfil requirido para o posto ao que opta.

Art. 10.6 Excedencia sindical.- Os traballadores que sexan elixidos para desempeñar cargos sindicais de ámbito superior ao da empresa poderán solicitar excedencia, sendo obrigatoria para a empresa a súa concesión polo tempo de permanencia no cargo. Esta excedencia será considerada como forzosa e por tanto computarase a antigüidade.

Art. 10.7.- O traballador enfermo ou accidentado terá dereito ás prestacións previstas na Lei Xeral da Seguridade Social e pasará á situación de excedencia forzosa cando sexa declarado afecto dunha incapacidade para a súa profesión habitual; pero se conservase a capacidade funcional necesaria para desenvolver outro traballo dentro da empresa, poderá solicitar desta o cumprimento do previsto nos artigos 6.16 e 8.3 do presente Convenio.

Art. 10.8 Servicio Militar.- Todos os traballadores que se incorporen a filas para cumpriren o servicio militar obrigatorio, voluntario para anticipar aquel ou prestación social substitutoria, terán reservado o seu posto de traballo durante o tempo que dure este e dous meses mais, computándose este tempo para efectos de antigüidade como se estivesen presentes na empresa.

Terán dereito a percibir integramente todas as gratificacións extraordinarias establecidas no presente Convenio e tamén as prestacións periódicas de protección á familia se antes da súa incorporación a filas as facían efectivas.

Os que estando no servicio militar ou prestación social substitutoria desfruten de permiso, poderán reintegrarse ao seu traballo, se o permiso é de polo menos un mes. A empresa deberá facilitarlles ocupación, mesmo cando os traballadores nesta situación non poderán esixir ningunha praza determinada.

Quen ocupe a vacante temporalmente producida pola incorporación dun traballador ao servicio militar, ao reincorporarse este á empresa xa licenciado do Exército, volverá ao seu antigo posto se pertencía á empresa con carácter fixo, ou cesará se ingresase directamente para cubrir aquela praza.

Se o traballador fixo non se incorporase ao seu posto no prazo de dous meses establecido no parágrafo primeiro, o suplente adquirirá, na súa categoría, os dereitos correspondentes ao persoal do plantel e seranlle computados, para todos os efectos, os anos de servicio ou o tempo que actuou en calidade de suplente.

CAPÍTULO XI
Retribucións

Art. 11.1 Retribucións.-

A) Ano 2001.

1. As empresas ás que obriga o presente Convenio garanten a todo o persoal un incremento do 3,20 por 100 sobre a retribución total teórica bruta de cada traballador en 2000.

2. Malia o anterior, establécense como condicións mínimas para o sector as táboas salariais anexas ao presente Convenio.

3. Aquelas empresas que ao aplicar o incremento do 3,20 por 100, a cantidade resultante exceda, en xornada normal, das táboas salariais anexas, adecuarán os seus recibos salariais ás ditas Táboas e computarán o excedente en recadro á parte baixo o concepto de "Complemento salarial de empresa".

4. As retribucións que existisen ao 31 de decembro de 2000 en concepto de cantidade ou calidade de producción figurarán no recibo salarial en recadro independente e non formarán parte do "Complemento salarial de empresa". No dito recadro independente, figurarán as mencionadas retribucións na súa totalidade ou ben unicamente na parte que reste, unha vez completadas as táboas salariais do presente Convenio.

5. A retribución do "Complemento salarial de empresa" definido no punto 3, realizarase dividindo o importe anual entre 365 días ou 12 meses en 2001, segundo que o sistema de retribución sexa diario ou mensual.

6. Respectaranse integramente os acordos ou pactos efectuados xa para 2001 sempre que no seu conxunto e en cómputo anual sexan iguais ou superiores aos considerados neste Convenio.

7. O salario Convenio que se devengará por xornada e rendemento normais, e que figura nas táboas do anexo, é o definido no artigo 11.4 deste Convenio.

8. Cláusula de revisión salarial. No caso de que o Índice de Prezos ao Consumo (IPC establecido polo INE), rexistrase ao 31 de decembro de 2001 un incremento superior ao 3,20 por 100 respecto á cifra que resultase do dito IPC ao 31 de decembro de 2000, efectuarase unha revisión salarial, tan axiña como se constate oficialmente a dita circunstancia, no exceso sobre a indicada cifra. Tal incremento aboarase con efectos do 1 de xaneiro de 2001 servindo por conseguinte como base de cálculo para o incremento salarial de 2002. Esta revisión salarial aboarase nunha soa paga durante o primeiro trimestre do ano 2002.

B) Ano 2002.

1. As empresas ás que obriga o presente Convenio garanten a todo o persoal o incremento resultante de multiplicar o IPC previsto polo Goberno para 2002 por 1,20 sobre a retribución total teórica bruta de cada traballador no ano 2001.

2. Malia o anterior, establécense como condicións mínimas para o Sector as táboas salariais que serán confeccionadas pola CMIVC.

3. Aquelas empresas que ao aplicar o incremento indicado no apartado 1, a cantidade resultante exceda, en xornada normal, das táboas salariais resultantes para o ano 2002, adecuarán os seus recibos salariais ás ditas táboas e computarán o excedente en recadro á parte baixo o concepto de "Complemento salarial de empresa".

4. As retribucións que existisen ao 31 de decembro de 2001 en concepto de cantidade ou calidade de producción figurarán no recibo salarial en recadro independente e non formarán parte do "Complemento salarial de empresa". No dito recadro independente, figurarán as mencionadas retribucións na súa totalidade ou ben unicamente na parte que reste, unha vez completadas as táboas salariais do presente Convenio.

5. A retribución do "Complemento salarial de empresa" definido no punto 3 realizarase dividindo o importe anual entre 365 días ou doce meses en 2002, segundo que o sistema de retribución sexa diario ou mensual.

6. Respectaranse integramente os acordos ou pactos efectuados xa para 2002 sempre que no seu conxunto e en cómputo anual sexan iguais ou superiores aos considerados neste Convenio.

7. O salario Convenio que se devengará por xornada e rendemento normais, e que figura nas táboas do anexo, é o definido no artigo 11.4 deste Convenio.

8. Cláusula revisión 2002. No caso de que o Índice de Prezos ao Consumo (establecido polo INE), fixado ao 31 de decembro de 2002 + 0,3 pontos fose superior ao incremento pactado para este ano, efectuarase unha revisión salarial, tan axiña como se constate oficialmente esta circunstancia, na diferencoa resultante entre IPC real + 0,30 e o incremento pactado, con efectos do 1-1-2002 servindo por conseguinte como base de cálculo para o incremento salarial de 2003. Esta revisión aboarase nunha soa paga durante o primeiro trimestre de 2003.

C) Ano 2003.

1. Garántese a todo o persoal o incremento resultante de multiplicar o IPC previsto polo Goberno para o ano 2003 por 1,25 sobre a retribución total teórica bruta de cada traballador no ano 2002.

2. Malia o anterior, establécense como condicións mínimas para o Sector as táboas salariais que serán confeccionadas pola CMIVC.

3. Aquelas empresas que ao aplicaren o incremento indicado no apartado 1, a cantidade resultante exceda, en xornada normal, das táboas salariais resultantes para o ano 2003, adecuarán os seus recibos salariais ás ditas táboas e computarán o excedente en recadro á parte baixo o concepto de "Complemento salarial de empresa".

4. As retribucións que existisen en 31 de decembro de 2002 en concepto de cantidade ou calidade de producción figurarán no recibo salarial en recadro independente e non formarán parte do "Complemento salarial de empresa". No devandito recadro independente, figurarán as mencionadas retribucións na súa totalidade ou ben unicamente na parte que reste, unha vez completadas as táboas salariais deste Convenio.

5. A retribución do "Complemento salarial de empresa" definido no punto 3, realizarase dividindo o importe anual entre 365 días ou doce meses en 2003, segundo que o sistema de retribución sexa diario ou mensual.

6. Respectaranse integramente os acordos ou pactos efectuados xa para 2003 sempre que no seu conxunto e en cómputo anual sexan iguais ou superiores aos considerados neste Convenio.

7. O salario Convenio que se devengará por xornada e rendemento normais, e que figura nas Táboas do Anexo, é o definido no artigo 11.4 deste Convenio.

8. Cláusula revisión 2003. No caso de que o Índice de Prezos ao Consumo (establecido polo INE), fixado ao 31 de decembro de 2003 + 0,3 puntos fose superior ao incremento pactado para este ano, efectuarase unha revisión salarial, tan axiña como se constate oficialmente esta circunstancia, na diferenza resultante entre IPC real + 0,30 e o incremento pactado, con efectos do 1-1-2003 servindo por conseguinte como base de cálculo para o incremento salarial de 2004. Esta revisión aboarase nunha soa paga durante o primeiro trimestre de 2004.

D) Inaplicación do incremento salarial nas empresas en perdas. A porcentaxe de incremento sobre a retribución total teórica bruta de cada traballador, establecido no artigo 11.1, negociarase nas empresas que acrediten, obxectiva e fidedignamente situacións de perdas mantidas nos exercicios contables dos dous anos anteriores de cada un dos anos de vixencia do Convenio. Así mesmo, terase en conta as previsións para o(s) ano(s) de vixencia do Convenio.

Nestes casos a fixación do aumento do salario adecuarase no ámbito da empresa, previa negociación entre a Dirección da empresa e os Representantes dos Traballadores e enmarcando esta decisión dentro dun Plano

de Futuro, que debe conter as medidas industriais, comerciais e financeiras para garantir o futuro industrial e do emprego.

Así mesmo, nesta negociación, que estará finalizada antes do 1 de xaneiro de 2002, 2003 ou 2004 respectivamente, deberá fixarse a actualización posterior dos salarios.

O aboamento das diferencias deixadas de percibir efectuarase tan axiña como se constate obxectiva e fidedignamente que a empresa ten superávit ou beneficios, salvo pacto contrario das partes.

A solicitude de adecuar o incremento salarial á situación de perdas das empresas, iniciarase a petición da Dirección da empresa, nun prazo máximo de trinta días a partir do asinamento do Convenio ou do 1 de xaneiro de 2002 ou 1 de xaneiro 2003. A empresa comunicará este extremo aos Delegados de Persoal ou Membros do Comité de empresa e ás Seccións Sindicais das Federacións asinantes do presente Convenio.

Esta comunicación deberá facerse por escrito e acompañarase dos seguintes documentos:

Memoria explicativa das causas económicas, tecnolóxicas e productivas que motivan a solicitude.

Documentación económica que consistirá no Balance e a conta de resultados dos dous anos anteriores.

Declaración do Imposto de Sociedades referido aos anos indicados no apartado anterior.

Informe relativo aos aspectos financeiros, productivos, comerciais e organizativos da empresa.

Informe do Censor Xurado de contas e/ou informe de Auditoría.

Previsións da empresa para os anos seguintes.

Medidas de carácter xeral e específicas que teña previsto tomar para solucionar a situación (Plano de Futuro).

Desde ese momento iniciarase un período de trinta días de consulta e negociación entre a Dirección da empresa e os representantes dos traballadores. Nese proceso, necesariamente deberán participar directamente representantes das Federacións asinantes do Convenio.

No caso de finalizar con acordo enviarase á CMIVC do Convenio a Acta do Acordo para o seu coñecemento e control previo á súa aplicación definitiva.

No suposto de desacordo, as partes voluntariamente poderán solicitar a mediación da CMIVC, previa solicitude por escrito e remisión de toda a información. O prazo da decisión será de quince días.

Para o seguimento do Acordo constituirase unha Comisión de Seguimento e Control que se reunirá como mínimo cada tres meses, para avaliar os efectos do Plano de Futuro e decidir sobre as medidas a tomar ao respecto.

Art. 11.2.- Todas as retribucións establecidas no presente Convenio se entenden brutas; polo tanto, as cantidades en concepto de cotas á Seguridade Social e de todo tipo de impostos que correspondan ser aboadas polos traballadores seranlles deducidas das súas retribucións.

Art. 11.3.- Os salarios pagaranse por meses vencidos, tanto ao persoal que devenga os seus haberes mensualmente como ao que os devenga por día ou horas de traballo.

As retribucións serán satisfeitas na data de uso ou costume da empresa.

As empresas poderán realizar o aboamento das retribucións a través de entidades de crédito, de conformidade co establecido na lexislación vixente.

Cando se utilice como medio de pagamento o talón de conta corrente, este deberá ser recibido polo propio interesado, quen asinará o correspondente recibo de salarios. En caso de imposibilidade, poderá autorizar por escrito a outra persoa para que perciba a súa retribución, asinando o recibo no seu nome.

O aboamento bancario debidamente acreditado, suprirá a sinatura do recibo de salarios correspondente.

En todas as formas de pagamento, o traballador recibirá unha copia do recibo de salarios para que coñeza os distintos conceptos retributivos, o que tributa á Facenda Pública e cotiza á Seguridade Social.

Art. 11.4.- Establécese un Salario Convenio, que se reflicte na Táboa do Anexo, que se devengará por xornada e rendementos normais, e que comprende a suma de: Salario Base, Plus de Actividade, Aumento Lineal 76 (40.000 pesetas/ano) e Plus Convenio 78 (66.000 pesetas/ano), fixados nas táboas salariais do Convenio 1978, incrementados nas correspondentes porcentaxes totais pactadas nos Convenios posteriores a este e mais neste.

Calquera outro concepto retributivo será satisfeito de conformidade co preceptuado no presente Convenio.

Naquelas empresas que tivesen implantado ou implanten no futuro un sistema de traballo medido, entenderase que o Salario Convenio retribúe o rendemento normal establecido no dito sistema.

No suposto de implantación dun sistema de incentivos, o contido económico deste tratarase co Comité de empresa ou Delegados de Persoal, e caso de desacordo, resolverá a Xurisdicción Laboral de conformidade co disposto no artigo 12.6 sen que exista a obriga de establecer unha porcentaxe fixa de garantía, aínda que estea recoñecida por norma legal.

Art. 11.5 Gratificacións extraordinarias.- O Salario Convenio inclúe as gratificacións extraordinarias do verán e o nadal. A contía de cada unha delas obterase dividindo entre 14 para o persoal de retribución mensual e entre 425 e multiplicando por 30 para o persoal de retribución diaria máis o complemento de antigüidade correspondente.

Estas gratificacións faranse efectivas, a primeira incluída na nómina do mes de xuño e a segunda entre o 15 e o 20 de decembro.

O persoal que ingrese ou cese durante o ano, o eventual e o interino percibirá estas gratificacións en proporción ao tempo traballado, computándose as fraccións de mes ou semana segundo os casos, como meses ou semanas completos.

Art. 11.6 Antigüidade.- Todo o persoal desfrutará de aumentos periódicos por tempo de servicio consistentes en dous trienios e quinquenios sucesivos.

O valor destes trienios e quinquenios establécese na táboa do anexo.

O límite máximo será de dous trienios e catro quinquenios (26 anos) respectándo-se, non obstante, o quinquenio en fase de consolidación desde o 31 de decembro de 1993, que supere a cifra anterior.

En ningún caso a aplicación destas normas poderá significar mingua nas contías que por este concepto se estean a percibir.

Os aspirantes, aprendices, mandadistas e botóns que ingresasen a partir do 1 de xaneiro de 1978, a súa antigüidade comezará a computarse a partir da data do seu ingreso. Os ingresados na empresa con anterioridade a esa data computarán a súa antigüidade a partir do 1 de xaneiro de 1978. Así mesmo,

estimaranse os servicios prestados no período de proba e polo persoal eventual ou interino que pase a ocupar praza do plantel na empresa.

Os aumentos periódicos establecidos comezarán a devengarse a partir do día primeiro do mes seguinte a aquel en que se cumpran.

Os que ascendan de categoría ou muden de grupo profesional, percibirán o plus de antigüidade que corresponda na Táboa á súa nova categoría ou grupo.

No caso de que un traballador cese na empresa e posteriormente reingrese nesta, o cómputo de antigüidade efectuarase a partir da data deste último ingreso.

Art. 11.7 Nocturnidade.- O traballador que preste os seus servicios na quenda das vintedúas ás seis horas percibirá un plus de nocturnidade a contía do cal para cada categoría se indica na táboa do anexo.

Este plus percibirase por día efectivamente traballado de noite e non se fará efectivo, polo tanto, nas ausencias do traballador, aínda que estas ausencias teñan o carácter de licencia retribuída, salvo o disposto no parágrafo d) do artigo 12.16.

Art. 11.8.- O persoal que preste os seus servicios en postos de traballo en que se manexen substancias tóxicas ou traballe en locais onde se desprendan tóxicos nocivos para a saúde, ou mesmo que sen traballar con substancias o faga en seccións ás que cheguen as ditas substancias tóxicas ou nocivas para a saúde, percibirá un complemento de posto de traballo na contía establecida na táboa anexa.

Os traballos bonificables por toxicidade ou insalubridade serán determinados de acordo entre a empresa e o Comité de empresa ou Delegados de Persoal, e de non existir conformidade, resolverá a Xurisdicción competente previo informe do Comité de empresa ou Delegados de Persoal, e os demais que estime oportunos aquela.

Cesará o aboamento deste plus no momento en que se acredite ante a xurisdicción competente por parte da empresa, que se adoptaron as medidas necesarias para que o traballo se realice en condicións normais de salubridade e hixiene.

Naquelas empresas que á entrada en vigor do presente Convenio teñan unha valoración de postos de traballo na que se contemplasen as condicións tóxicas ou insalubres, non terá efecto a táboa correspondente a este artigo.

Art. 11.9 Compensación por xornada continuada.- Para os traballadores que en xornada continuada realizan a súa actividade durante un período superior a cinco horas ininterrompidas en xornada normal establécese un período de descanso de quince minutos.

Non obstante, naqueles postos de traballo que en anos anteriores non viñesen desfrutando desta compensación, non poderán acollerse á dita compensación.

Se pola índole do seu traballo non pode descansar o período dos quince minutos establecidos, percibirá por este concepto un importe equivalente á cuarta parte do valor da hora extraordinaria necesaria ou estructural fixada no Anexo, compensación que será efectiva por día realmente traballado sen este descanso, salvo que veña percibindo retribución superior, sexa cal for a súa xornada semanal, caso no que a manterá constante non sendo absorbible nin compensable e sen que sobre ela se efectúe ningún incremento no tempo, ata que resulte igual ou inferior o valor que vaia alcanzando a cuarta parte da hora extraordinaria necesaria ou estructural. Producido este feito, adaptarase ao dito valor.

A compensación económica a que se refire o parágrafo anterior inclúese no recibo salarial en recadro á parte baixo o concepto "Compensación por Xornada Continuada" "C.X.C." e non se computará a ningún efecto como hora extraordinaria segundo o recollido no parágrafo 9 do artigo 9.4.

Art. 11.10 Participación en beneficios.- Dentro do primeiro trimestre do ano seguinte á vixencia deste Convenio, e en concepto de participación en beneficios, aboaranse as cantidades que figuran nas táboas do anexo.

O persoal que por causa do seu ingreso ou cese na empresa non completase o ano correspondente á participación en beneficios percibirá a parte proporcional correspondente ao tempo de prestación de servicios, computándose como mes completo a fracción deste.

Art. 11.11 Axudas de custo.- Se por necesidades do servicio tivese que se desprazar algún traballador da localidade en que habitualmente teña o seu destino, a empresa aboaralle o 75 por 100 do seu salario Convenio diario cando efectúe unha comida fóra do seu domicilio e o 200 por 100 cando teña que comer e pernoitar fóra deste.

Cando o traballador non poida tornar a comer ao seu domicilio por lle encomendar a empresa traballos distintos aos habituais, mesmo cando sexa dentro da súa localidade, terá dereito ao aboamento da axuda de custo por comida.

Os gastos de desprazamento correrán a cargo da empresa, que facilitará billete de primeira en ferrocarril e ordinario en avión a todo o persoal que teña que se desprazar.

Se por circunstancias especiais os gastos orixinados polo desprazamento superan o importe das axudas de custo, o exceso deberá ser aboado pola empresa previa xustificación dos gastos realizados, sen que en ningún caso o tempo investido nas viaxes dea lugar a suplemento algún porque a súa duración supere a xornada legal.

Art. 11.12.- Cando pola índole da súa función o traballador teña que se desprazar continuamente do seu centro de traballo, aínda que fose dentro da mesma localidade impedíndolle comer no seu domicilio, a empresa, previa xustificación, cubriralle os gastos destes desprazamentos por un mínimo de 1.300 pesetas (7,81 euros) garantidos, salvo que no seu contrato de traballo individual se establezan outras condicións.

Art. 11.13 Anticipos.- O traballador terá dereito a percibir anticipos a conta polo traballo xa realizado, sen que estes poidan exceder do 90 por 100 do importe do salario convenio devengado.

CAPÍTULO XII

A) Comité de empresa

Sen prexuízo dos dereitos e facultades concedidos polas leis recoñécense aos Comités de empresa as seguintes funcións e competencias.

Art. 12.1.- 1. Trimestralmente, ser informado polo Dirección da empresa sobre a evolución xeral do sector económico ao que pertence a empresa, a evolución dos negocios e a situación da producción e vendas da entidade, sobre o seu programa de producción e sobre a evolución probable do emprego na empresa.

2. Anualmente, coñecer e ter á súa disposición o balance, a conta de resultados, a memoria e, no caso de que a empresa revista a forma de sociedade por accións ou participacións, de cantos documentos se dean a coñecer aos socios.

Art. 12.2.- Ser informados, con carácter previo á súa execución pola empresa:

1. Sobre o traslado total ou parcial das instalacións empresariais.

2. Sobre os plans de formación profesional da empresa, exercendo vixilancia sobre a calidade e efectividade da docencia dos centros de formación e capacitación da empresa.

3. Sobre a fusión, absorción ou modificación do "status" xurídico da empresa, cando iso supoña calquera incidencia que afecte ao volume de emprego.

4. Sobre os cambios de titularidade da empresa, preceptivamente por escrito.

5. Recibir a copia básica dos contratos de traballo a que se refire o apartado a) do apartado 3 do art. 8.º do Estatuto dos Traballadores e a notificación das prórrogas e das denuncias correspondentes aos novos contratos, no prazo dos 10 días seguintes a que tivesen lugar e dar a coñecer os documentos relativos á acabación da relación laboral.

6. Por escrito, do cadro de vacacións establecido pola empresa, que deberá estar exposto antes do 1 de abril de cada ano.

7. Do calendario laboral con carácter previo á súa execución. O dito calendario deberá estar confeccionado no prazo máximo de trinta días desde a publicación do Convenio no Boletín Oficial do Estado (BOE). En caso de existir un Convenio que fixe a xornada laboral con anterioridade, o calendario laboral deberá estar confeccionado antes do 31 de decembro se nesa data se coñeceu con suficiente antelación o calendario laboral da Comunidade Autónoma correspondente.

8. Sobre as estatísticas do índice de absentismo e as súas causas, os accidentes de traballo e enfermidades profesionais e as súas consecuencias, os índices de sinistralidade, os ingresos, cesamentos e ascensos.

9. Sobre os traballadores que voluntariamente se acollan ao procedemento de xubilación establecido no artigo 19.2.

10. Da actividade dos servicios de medicina na empresa en todos aqueles aspectos relacionados coa protección da saúde do traballador.

Art. 12.3.- Exercer un labor de vixilancia:

1. Sobre o cumprimento das normas vixentes en materia laboral e de Seguridade Social, dos pactos, condicións ou usos de empresa en vigor.

2. Colaborando coa Dirección da empresa no cumprimento de cantas medidas procuren o mantemento e incremento da productividade da empresa, mediante a oportuna información.

3. Sobre os procesos de selección de persoal, non só para que se cumpra a normativa vixente ou pactada, senón tamén velando polos principios de non discriminación, igualdade de sexo e fomento dunha política racional de emprego.

Art. 12.4 Capacidade e sixilo profesional.- 1. Recoñéceselle ao Comité de empresa capacidade procesual, como órgano colegiado para exercer accións administrativas ou xudiciais en todo o relativo ao ámbito das súas competencias.

2. Os membros do Comité de empresa, e este no seu conxunto, observarán sixilo profesional en todo o referente aos artigos 12.1 e 12.2 apartado 1 mesmo despois de deixar de pertencer ao Comité de empresa e en especial en todas aquelas materias sobre as que a Dirección sinale expresamente o carácter reservado.

B) Delegados de persoal

Art. 12.5.- Os Delegados de persoal terán as funcións e competencias dos membros do Comité de empresa sinalados nos artigos 12.1 e 12.2.

C) Comités de empresa e Delegados de persoal

Art. 12.6.- En todos os supostos de implantación de sistemas de productividade ou modificación substancial dos existentes, será preceptivo o informe do Comité de empresa ou Delegados de Persoal.

Art. 12.7.- Poderán propor modificacións na clasificación dos traballadores. Caso de non existir acordo coa Dirección da empresa, resolverá a Comisión Paritaria do Tema Categorías. En caso de desacordo nesta Comisión, resolverá o organismo ou xurisdicción competente.

Art. 12.8.- En materia de seguridade e hixiene, correspóndelle ao Comité de empresa designar os representantes do persoal que forman parte do Comité de Saúde e Seguridade, revogar estes cando o considere oportuno e ser informado das actividades do dito Comité.

Os Delegados de Persoal terán as mesmas atribucións respecto aos Delegados de Prevención.

Art. 12.9.- O Comité de empresa ou Delegados de persoal, oído o Comité de Saúde e Seguridade ou Delegado de Prevención poderá instar, en caso de desacordo coa empresa, procedemento ante a Xurisdicción Social en solicitude de plus de toxicidade dalgún posto de traballo.

Así mesmo, en caso de desacordo coa empresa, poderá pór en coñecemento da Xurisdicción laboral competente aqueles casos en que, oído o Comité de Saúde e Seguridade e Delegados de Prevención, exista risco certo, polas condicións de traballo existentes, de accidente ou enfermidade profesional.

Art. 12.10.- Coñecer e informar preceptivamente nos casos de modificación substancial das condicións de traballo que afecten aos traballadores, salvo que exista acordo cos interesados.

Art. 12.11.- Nos expedientes de regulación de emprego, por causas económicas ou tecnolóxicas, establécese preceptivamente unha instancia previa de negociación coa empresa por parte dos representantes dos traballadores e Sindicatos, podendo estar asesorados polos seus técnicos e estudiando conxuntamente coa empresa a situación económica desta cando o expediente estea motivado por causas económicas. O prazo para realizar o dito estudio non poderá exceder de vinte días naturais, transcorridos os cales a empresa queda facultada para a presentación do expediente ante a autoridade laboral correspondente.

Este prazo de instancia previa é independente do prazo establecido na lexislación vixente sobre a materia.

Art. 12.12.- Ser informado a través do responsable do Comité de empresa e Secretario deste ou Delegados de Persoal, previamente á imposición de sancións.

Art. 12.13.- O Comité de empresa ou Delegados de Persoal participarán conxuntamente coa Dirección da empresa no desenvolvemento das actividades sociais, culturais e recreativas.

Así mesmo, poderán coñecer semestralmente o estado de contas dos fondos económicos destinados para estas actividades.

Exceptúanse aquelas funcións sociais que posúan unha regulación propia tales como Padroados, Vivendas, Economatos, etc.

Art. 12.14.- O Comité de empresa ou Delegados de persoal terán facultades para comprobar os supostos contemplados nos artigos de traballos de categoría superior e inferior, e en caso de que non sexan respectadas as condicións establecidas nestes, poñerán estes feitos en coñecemento da Autoridade laboral, sempre que exista desacordo coa Dirección da empresa.

Art. 12.15.- Nos casos de modificacións dos horarios de traballo existentes, e de non haber acordo sobre estas cos traballadores interesados, é competencia do Comité de empresa ou Delegados de persoal acudir á xurisdicción laboral competente.

A empresa non poderá pór en práctica a modificación ata que non resolva a dita autoridade.

Art. 12.16. Garantías.- a) Ningún membro do Comité de empresa ou Delegados de persoal poderá ser despedido ou sancionado durante o exercicio das súas funcións, nin dentro do ano seguinte ao seu cesamento, salvo que este se produza por revogación ou dimisión, e sempre que o despedimento ou a sanción se basee na actuación do traballador no exercicio legal da súa Representación. Se o despedimento ou calquera outra sanción por supostas faltas graves ou moi graves, obedecese a outras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, no que serán oídos, á parte do interesado, o Comité de empresa ou restantes Delegados de persoal, e o Delegado do Sindicato ao que pertenza, no suposto de que estivese recoñecido como tal na empresa.

Terán prioridade de permanencia na empresa ou centro de traballo respecto dos demais traballadores, nos supostos de suspensión ou extinción por causas tecnolóxicas ou económicas.

b) Non poderán ser discriminados na súa promoción económica ou profesional por causa ou en razón do desempeño da súa Representación.

c) Poderán exercer a liberdade de expresión no interior da empresa, nas materias propias da súa Representación, podendo publicar ou distribuír sen perturbar o normal desenvolvemento do proceso productivo, aquelas publicacións de interese laboral ou social, comunicando todo iso previamente á empresa, e exercendo tales tarefas de acordo coa norma legal vixente para o efecto.

d) Disporán das horas mensuais retribuídas segundo a seguinte escala:

Ata 35 traballadores: Quince horas.
De 36 a 100 traballadores: Vinte horas.
De 101 a 250 traballadores: Vintecinco horas.
De 251 a 500 traballadores: Trinta horas.
De 501 a 750 traballadores: Trinta e cinco horas.
Máis de 750 traballadores: Corenta horas.

As horas da súa xornada de traballo que os representantes dos traballadores empreguen por razón do seu cargo, de acordo coa lexislación vixente, serán aboadas como se fosen de presencia no seu posto de traballo.

Os membros do Comité de empresa ou Delegados de persoal poderán renunciar a parte destas horas ou a todas elas, acumulándose nun ou varios destes membros do Comité ou Delegados de Persoal, sen superar o máximo total que determina a Lei. Se esta acumulación alcazase o número de horas anuais de traballo, poderán ser relevados del sen prexuízo da súa remuneración.

Os que renuncien, asinarán unha acta na que constará a renuncia e a aceptación daquel ou aqueles en que se acumulen e faranlla chegar á Dirección da empresa.

Así mesmo non se computará dentro do máximo legal de horas, o exceso que sobre este se produza con motivo da designación de Delegados de persoal ou Membros de Comités como compoñentes de Comisións negociadoras de convenios colectivos, nos que sexan afectados, e polo que se refire á celebración de sesións oficiais a través das cales transcorren tales negociacións e cando a empresa en cuestión se vexa afectada polo ámbito de negociación referido.

No caso de sesións da Comisión Mixta de Interpretación e Vixilancia do Convenio e Comisións Técnicas creadas neste Convenio, o traballador desfrutará do mencionado permiso aínda que a súa empresa non estea afectada polos temas a tratar.

e) Sen superar o máximo legal, poderán ser consumidas as horas retribuídas de que dispoñen os membros do Comité ou Delegados de persoal, a fin de prever a asistencia destes a cursos de formación organizados polos seus Sindicatos, Institutos de Formación ou outras entidades.

Art. 12.17.- No caso de que nunha empresa se instalen novas maquinarias e os seus postos de traballo non estean clasificados no Convenio Colectivo vixente, a Dirección da empresa, previa consulta ao Comité de empresa ou Delegados de persoal, asignará o Grupo Profesional ou Categoría correspondente aos ditos postos de traballo, debendo comunicarllo á Comisión Paritaria de Interpretación e Vixilancia. En caso de desacordo por parte dos representantes dos traballadores, a CPIV solicitará información de ambas as partes e decidirá o Grupo Profesional ou Categoría que proceda.

Art. 12.18. Asembleas.- Os representantes dos traballadores disporán de doce horas anuais para a celebración de asembleas de persoal, dentro das horas de traballo sen que en ningún caso se perturbe a actividade normal dos procesos de traballo en continuo.

Estas Asembleas deberán solicitarse con corenta e oito horas de antelación sen prexuízo de que se poidan estudiar en cada caso propostas urxentes.

Cando por traballarse en quendas, por insuficiencia dos locais ou por calquera outra circunstancia non poida reunirse todo o cadro de persoal sen prexuízo ou alteración no normal desenvolvemento da producción, as diversas reunións parciais que se teñan que celebrar consideraranse como unha soa e datadas no día da primeira.

CAPÍTULO XIII

A) Acción sindical

Art. 13.1.- Ambas as partes se comprometen a establecer no ámbito territorial correspondente comisións paritarias, compostas polas Centrais Sindicais e a Patronal representada que teñan como misión chegar a unha avinza nos conflictos que xurdan entre traballadores e empresa.

Art. 13.2.- As empresas respectarán o dereito de todos os traballadores a sindicárense libremente; non poderán suxeitar o emprego dun traballador á condición de que non se afilie ou renuncie á súa afiliación sindical, e tampouco despedir a un traballador ou prexudicalo de calquera outra forma, a causa da súa afiliación ou actividade sindical.

Art. 13.3.- Os traballadores afiliados a un Sindicato poderán, no ámbito da empresa ou centro de traballo:

Constituír Seccións Sindicais de conformidade co establecido nos Estatutos do Sindicato.

Celebrar reunións, previa notificación ao empresario, recadar cotas e distribuír información sindical, fóra das horas de traballo e sen perturbar a actividade normal da empresa.

Recibir a información que lle remita o seu Sindicato.

Art. 13.4.- As seccións Sindicais dos Sindicatos máis representativos e dos que teñan representación nos Comités de empresa ou conten con Delegados de Persoal, terán os seguintes dereitos:

Coa finalidade de facilitar a difusión daqueles avisos que poidan interesar aos afiliados ao Sindicato e aos traballadores en xeral, a empresa porá á súa disposición taboleiros de anuncios que deberán situarse dentro do centro de traballo e en lugar onde se garanta un adecuado acceso a estes dos traballadores.

Á negociación colectiva nos termos establecidos na lexislación específica.

Art. 13.5.- Quen posúa cargos electivos a nivel provincial, autonómico ou estatal nas organizacións sindicais máis representativas, terá dereito:

Ao desfrute dos permisos non retribuídos necesarios para o desenvolvemento das funcións sindicais propias do seu cargo, podendo establecer, por acordo, limitacións ao desfrute destes en función das necesidades do proceso productivo.

Á asistencia e ao acceso aos centros de traballo para participar en actividades propias do seu Sindicato ou do conxunto dos traballadores, previa comunicación ao empresario e sen que o exercicio dese dereito poida interromper o desenvolvement normal do proceso productivo.

Art. 13.6.- Os representantes sindicais que participen nas Comisions negociadoras de convenios colectivos mantendo a súa vinculación como traballadores en activo nalgunha empresa, terán dereito á concesión dos permisos retribuídos que sexan necesarios para o adecuado exercicio do seu labor como negociadores, sempre que a empresa estea afectada pola negociación.

Art. 13.7.- As Centrais Sindicais poderán desenvolver a súa actividade na empresa con plenas garantías para o seu eficaz funcionamento.

Art. 13.8.- O responsable da Central Sindical na empresa terá os mesmos dereitos e garantías sindicais establecidos no presente Convenio para os membros do Comité de empresa ou Delegados de Persoal mentres posúa o cargo de responsable, salvo as horas retribuídas establecidas para aqueles pola lexislación vixente en cada momento. Non obstante, as empresas comprométense durante a vixencia deste Convenio a dar aos responsables das Centrais Sindicais todas as facilidades posibles para o desempeño da súa función sindical.

B) Delegados sindicais

Art. 13.9.- Nas empresas, ou se é o caso, nos centros de traballo que ocupen a máis de 250 traballadores, calquera que sexa a clase do seu contrato, as Seccións Sindicais que poden constituírse polos traballadores afiliados aos Sindicatos con presencia nos Comités de empresa, estarán representadas, para todos os efectos, por Delegados Sindicais elixidos por e entre os seus afiliados na empresa ou no centro de traballo.

Art. 13.10.- O número de Delegados Sindicais por cada Sección Sindical dos Sindicatos que obtivesen o 10% dos votos na elección ao Comité de empresa determinarse segundo a seguinte escala:

De 250 a 750 traballadores: Un.
De 751 a 2.000 traballadores: Dous.
De 2.001 a 5.000 traballadores: Tres.
De 5.001 en diante: Catro.

As Seccións Sindicais daqueles Sindicatos que non obtivesen o 10 por 100 dos votos, estarán representadas por un só Delegado Sindical.

O Sindicato que alegue posuír dereito a estar representado mediante titularidade persoal en calquera empresa, deberá acreditalo ante esta de modo fidedigno, recoñecendo acto seguido á citada Delegada Sindical a súa condición de representante do Sindicato para todos os efectos.

Art. 13.11 Funcións dos Delegados Sindicais.- 1. Representar e defender os intereses do Sindicato a quen representa e dos afiliados a este na empresa, e servir de instrumento de comunicación entre a súa Central Sindical ou Sindicato e a Dirección das respectivas empresas.

2. Poderán asistir ás reunións do Comité de empresa, Comité de Seguridade e Hixiene no Traballo e Comités Paritarios de Interpretación, con voz e sen voto.

3. Terán acceso á mesma información e documentación que a empresa deba pór a disposición do Comité de empresa, de acordo co regulado a través da lei, estando obrigados a gardar sixilo profesional na materias nas que legalmente proceda. No suposto de que non formen parte do Comité de empresa, terán as mesmas garantías e dereitos recoñecidos pola Lei aos membros do Comité de empresa.

4. Ser oídos pola empresa previamente á adopción de medidas de carácter colectivo que afecten aos traballadores en xeral e aos afiliados ao seu Sindicato en particular.

5. Serán así mesmo informados e oídos pola empresa con carácter previo:

a) Acerca dos despedimentos e sancións que afecten aos afiliados ao Sindicato.

b) En materia de reestructuración do cadro de persoal, regulacións de emprego, traslado de traballadores cando revista carácter colectivo, ou do centro de traballo xeral, e sobre todo proxecto de acción empresarial que poida afectar substancialmente aos intereses dos traballadores.

c) A implantación ou revisión de sistemas de organización do traballo e calquera das súas posibles consecuencias.

Art. 13.12.- As Seccións Sindicais dos Sindicatos máis representativos e dos que teñan representación nos Comités de empresa terán dereito á utilización dun local adecuado no que poidan desenvolver as súas actividades naquelas empresas ou Centros de Traballo con máis de 250 traballadores.

Art. 13.13.- Os Delegados Sindicais ou cargos de relevancia nacional das Centrais recoñecidas no contexto do presente Convenio implantadas nacionalmente, desfrutarán de permisos retribuídos para as sesións da Comisión Paritaria de Interpretación e Vixilancia do Convenio e Comisións Técnicas creadas neste Convenio, aínda que a súa empresa non estea afectada polos temas a tratar.

Art. 13.14. Cota sindical.- A requirimento dos traballadores afiliados ás Centrais ou Sindicatos que posúan a representación a que se refire este apartado, as empresas descontarán na nómina mensual dos traballadores o importe da cota sindical correspondente. O traballador interesado na realización de tal operación remitirá á Dirección da empresa un escrito no que se expresará con claridade a orde de desconto, a Central ou Sindicato a que pertence, a contía da cota, así como o número de conta corrente ou libreta de caixa de aforros, á que debe ser transferida a correspondente cantidade.

As empresas efectuarán as devanditas detraccións, salvo indicación en contrario durante períodos dun ano.

A Dirección da empresa entregará copia da transferencia á representación sindical na empresa se a houber.

Art. 13.15.- As Centrais Sindicais e as Asociacións Nacionais asinantes son conscientes da necesidade de que se estableza un maior contacto e colaboración mutua, a fin de conseguir un coñecemento máis real do sector. Neste sentido, e como primeiro paso, acordan instrumentar cada seis meses unha reunión entre as Centrais Sindicais e as Asociacións Nacionais para desenvolver esta idea, intercambiando nelas a información xeral, que se considere de interese.

Art. 13.16.- En canto aos supostos de prácticas que, a xuízo dalgunha das partes, caiba cualificar de antisindicais, estarase ao disposto nas Leis.

Art. 13.17 Comités Sindicais de empresa europeos.- As organizacións sindicais e patronal asinantes deste Convenio, por si mesmas e a través das súas organizacións e/ou representados nas empresas e/ou Centros de Traballo correspondentes, instarán a creación de Comités de empresa europeos cando se dean as circunstancias previstas na Directiva 94/95 CEE, do 22 de setembro de 1994, incorporada ao noso ordenamento xurídico mediante Lei 10/97, do 24 de abril.

CAPÍTULO XIV

Seguridade e saúde laboral

Art. 14.1.- As partes asinantes coinciden na necesidade de potenciar as accións preventivas en materia de Seguridade e Saúde Laboral. Tales accións terán que contar cun método que ordene e aborde o risco dunha forma continua para analisar ou no seu defecto controlar os sinistros laborais (accidentes de traballo e enfermidades profesionais).

Para tal efecto, considerando que deben ser prioritarios os temas que afectan á saúde laboral e a seguridade no traballo, fan un séeio chamado ás Direccións de empresa, Comités de Saúde e Seguridade, Delegados de Prevención, Comités de empresa e Delegados de Persoal e traballadores, para o máis estricto cumprimento, vixilancia e aplicación de todas as normas de prevención e seguridade vixentes (Xerais e de empresa ou Centro) e a adopción daquelas accións organizativas, formativas e informativas que se estimen necesarias para unha diminución real dos sinistros.

Debe buscarse en todas as empresas do Sector, a máis absoluta colaboración de todos, de xeito que as medidas preventivas permitan diminuír, efectivamente, os riscos derivados do proceso productivo e os sinistros que se producen neste.

Así mesmo, enténdese prioritario a promoción e intensificación de accións organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan acomodar o persoal aos cambios organizativos que as novas tecnoloxías poidan traer consigo.

Tamén conciden as partes asinantes en que é preciso potenciar os aspectos de vixilancia médica e epidemiolóxica por parte dos Servicios Médicos de empresa.

Entrada en vigor a "Lei de Prevención de Riscos Laborais" con data do 10 de febreiro de 1996, que incorpora á lexislación española en materia de prevención, seguridade e saúde laboral, as máis avanzadas normas de Dereito Comunitario na materia contidas nas Directivas da CEE 89/391, 94/33 e 91/383, as partes asinantes do presente convenio estiman que a mellor protección dos traballadores do Sector no tema de Seguridade e Saúde Laboral obtense coa remisión á Lei de Prevención de Riscos Laborais e normas reglamentarias e de desenvolvemento desta, que constitúen a lexislación vixente e que é de obrigatoria aplicación e observancia para empresas e traballadores do Sector.

Non obstante, naquelas empresas que, por aplicación dos artigos 14.5 e 14.6 do Convenio anterior, designasen para o Comité de Seguridade e Saúde Laboral algún membro non pertencente ao Comité de empresa, poderán manter a esas persoas como Delegados de Prevención nas mesmas condicións que autorizaban os citados artigos, ata o remate do mandato electoral do Comité de empresa que fixo a designación, prazo no cal as partes asinantes se comprometen a negociar a adecuación dos citados artigos aos Regulamentos da Lei.

Art. 14.2 Medio ambiente.- As partes asinantes deste Convenio consideran necesario que as empresas actúen de forma responsable e respectosa co medio ambiente, prestando atención á súa defensa e protección.

Para estes efectos, o conxunto do Sector pasteiro-papeleiro debe adoptar unha actitude permanente, responsable e visible en materia de medio ambiente e conseguir que o esforzo que desenvolva a industria neste campo e os seus resultados sexan coñecidos e valorados axeitadamente pola Sociedade e as Administracións competentes.

Todo iso debe ser obxecto de permanente e compartida preocupación das Direccións das empresas e dos representantes dos traballadores.

CAPÍTULO XV

Absentismo

Art. 15.1.- Nos casos de accidente laboral ou enfermidade profesional, as empresas complementarán as prestacións da Seguridade Social ata o cen por cen do salario real do traballador en xornada ordinaria.

Art. 15.2.- Nos casos de ILT por enfermidade común ou accidente non laboral, na primeira baixa dentro do ano natural, as empresas complementarán as prestacións da Seguridade Social ata o 100 por 100 do salario real do traballador en xornada ordinaria.

Para obter este beneficio será condición indispensable o cumprimento das seguintes condicións:

1. En función do índice de absentismo, para o conxunto dos traballadores de cada centro de traballo por enfermidade común ou accidente sexa laboral ou non no cómputo dos 12 meses anteriores establécese a seguinte escala para este Convenio:

a) Do 0 ao 3,5 de absentismo, o 100 por 100 do salario.
b) Do 3,51 ao 4,50 de absentismo, o 95 por 100 do salario.
c) Do 4,51 ao 5,00 de absentismo, o 90 por 100 do salario.
d) Do 5,01 ao 6,00 de absentismo, o 85 por 100 do salario.
e) Do 6,01 ao 7,00 de absentismo, o 80 por 100 do salario.

Este índice obterase dividindo as horas perdidas por enfermidade e accidente por 100 entre horas normais teóricas de traballo.

2. Notificar a ausencia coa antelación posible e presentar a baixa de enfermidade ou accidente, estendida pola Seguridade Social, Mutua ou Mutualidade, dentro do prazo das vintecatro horas.

3. Nos centros onde exista médico de empresa, o doente ou accidentado pasará polo dito servicio unha vez por semana e, en caso de que a enfermidade ou accidente lle impida o seu desprazamento, notificarao para efectos da posible visita do médico ao seu domicilio.

O Comité de empresa será informado mensualmente do índice de absentismo, analizarao e poderá arbitrar as medidas que considere oportunas.

Art. 15.3.- Na segunda baixa por ILT en caso de enfermidade común ou accidente non laboral dentro do ano natural, durante os sete primeiros días desta, aboarase o 60 por 100 do salario real, salvo que a cantidade resultante pola aplicación da dita porcentaxe á base reguladora de continxencias comúns fose superior.

Art. 15.4.- Na terceira e sucesivas baixas, dentro do mesmo ano natural, durante os dez primeiros días aplicarase o disposto no artigo anterior.

Art. 15.5.- Nos casos contemplados nos dous artigos anteriores e unha vez esgotados os prazos respectivos de 7 e 10 días, os complementos a aplicar calcularanse de acordo co establecido na táboa que figura no artigo 15.2, apartado 1.

CAPÍTULO XVI

Seguro colectivo de vida

Art. 16.1.- Nas empresas adheridas ao presente Convenio existirá un seguro colectivo, que cubrirá os riscos seguintes, coas indemnizacións que se detallan:

a) Morte por enfermidade común: 2.000.000.
b) Morte por accidente non profesional: 2.000.000.
c) Morte por enfermidade profesional: 3.500.000.

d) Morte por accidente laboral: 3.500.000.
e) Invalidez permanente absoluta por enfermidade común ou accidente non laboral: 2.000.000.
f) Invalidez permanente absoluta por enfermidade profesional: 3.500.000.
g) Invalidez permanente absoluta por accidente profesional: 3.500.000.

Estas indemnizacións serán de aplicación a partir do 1 de xaneiro de 2002 unha vez sexan actualizadas as pólizas.

O pago da prima efectuarase mediante a achega económica do 55 por 100 da mesma pola empresa e o 45 por 100 polo traballador. A adhesión a este seguro será voluntaria por parte de cada traballador.

En caso de xubilación anticipada, a petición do xubilado e acordo coa entidade aseguradora en canto á cobertura das continxencias, manterase en iguais condicións de achega económica por parte de empresa e traballador o Seguro a que se refire o presente artigo, ata os sesenta e cinco anos. As continxencias a cubrir neste caso serán:

Morte por enfermidade común.
Morte por accidente non profesional.
Morte por enfermidade profesional.
Invalidez permanente absoluta por enfermidade común ou accidente non laboral.
Invalidez permanente absoluta por enfermidade profesional.

As empresas que na actualidade teñan concertado un seguro colectivo, poderán optar, de común acordo cos traballadores, entre adherirse ao seguro que se establece no presente Convenio ou continuar co seu particular.

CAPÍTULO XVII

Traballo dos menores e formación profesional

Art. 17.1.- Nesta materia estarase ao que dispoña a lexislación en cada momento.

Art. 17.2 Modificacións Tecnolóxicas.- No caso de que un posto de traballo se vexa afectado por modificacións tecnolóxicas, a Dirección ofreceralles aos traballadores que o ocupaban un curso de formación polo tempo razoablemente necesario para a súa adaptación ás novas tecnoloxías.

Art. 17.3 Formación Profesional.- As partes asinantes do presente Convenio asumen o contido íntegro do III Acordo Nacional de Formación Continua, asinado o 13 de marzo de 2001 por CEOE, CEPYME por unha parte e polas Centrais Sindicais UGT, CCOO e CIG por outra.

Así mesmo ratifican o Acordo Sectorial Estatal de Formación Continua no Sector de Pastas, Papel e Cartón e o Regulamento de Funcionamento da Comisión Paritaria de Formación Continua do Sector subscrito entre ASPAPEL e FIA-UGT e FCT-CC.OO., aprobados por Resolución do 4 de decembro de 1997 pola Dirección Xeral de Traballo, publicada no Boletín Oficial do Estado (BOE) número 25, do 29 de xaneiro de 1998.

CAPÍTULO XVIII

Roupas de traballo

Art. 18.1.- As empresas facilitaranlles aos seus traballadores buzos, monos, petos, batas ou roupas análogas sempre en número de dúas, adecuadas ás funcións que realicen. Ao persoal que trate ácidos ou outras materias corrosivas ácados forneceránselle equipos adecuados ao seu cometido, e a quen traballe á intemperie ou en sitios húmidos de roupa impermeable e calzado antihumidade o máis cómodo e lixeiro posible.

Facilitarase uniforme aos traballadores a quen a Empresa obrigue a utilizalos.

O prazo de uso destes será dun ano, e para o seu cómputo entenderase sempre o tempo de traballo efectivo e nunca períodos naturais.

CAPÍTULO XIX

Xubilación especial aos sesenta e catro anos

Art. 19.1.- As partes asinantes deste Convenio examinaron os posibles efectos sobre o emprego do establecemento dun sistema que permita a xubilación co 100 por 100 dos dereitos pasivos dos traballadores ao cumprir 64 anos de idade e a simultánea contratación por parte das empresas de traballadores mozos ou perceptores do seguro de desemprego en número igual ao das xubilacións anticipadas que se pacten con contratos de igual natureza que os que se substitúen, tendo en conta para iso o Real Decreto 1194/85 do 17 de xullo.

Art. 19.2 Xubilación voluntaria incentivada.- Para os traballadores que decidan a súa xubilación voluntaria antes de cumprir os sesenta e catro anos, establécense as seguintes cantidades:

Aos sesenta anos: 1.100.000 de pesetas.
Aos sesenta e un anos: 750.000 pesetas.
Aos sesenta e dous anos: 600.000 pesetas.
Aos sesenta e tres anos: 500.000 pesetas.

O anterior non será de aplicación ás empresas que teñan establecidos plans de pensións ou sistemas alternativos.

As empresas obríganse a cumprir esta xubilación voluntaria incentivada ata un máximo de traballadores-ano do 8 por 100 do seu cadro de persoal. Non obstante, nas empresas de menos de 13 traballadores, poderá xubilarse, nestas condicións, un traballador ao ano.

Para ter acceso a esta xubilación voluntaria incentivada anticipada, o traballador ten que contar polo menos cunha antigüidade na Empresa de cinco anos.

En caso de que nalgunha empresa existisen outras condicións para a xubilación anticipada, o traballador poderá optar pola que considere máis beneficiosa dos dúas, sendo polo tanto incompatibles.

Ao cumprir os sesenta anos, os traballadores poden optar entre o contrato de relevo (xubilación parcial) establecido no artigo 12 do Estatuto dos Traballadores e Real Decreto 1991/1984, ou a xubilación total voluntaria, contemplada neste artigo.

CAPÍTULO XX

Pluriemprego

Art. 20.1.- As partes asinantes deste Convenio estiman conveniente erradicar o pluriemprego, como regra xeral.

Para estes efectos estímase necesario que se apliquen co máximo rigor as sancións previstas na lexislación vixente nos casos dos traballadores non datos de alta na Seguridade Social, por estaren datos de alta xa noutra empresa.

Para coadxuvar ao obxectivo de controlar o pluriemprego considérase esencial o cumprimento exacto do requirimento de dar a coñecer aos representantes legais dos traballadores os boletíns de cotización á Seguridade Social, os modelos de contrato de traballo escrito que se utilicen na Empresa, así como os

documentos relativos ao remate da relación laboral, conforme dispón o artigo 64.1.5 do Estatuto dos Traballadores. O incumprimento desta obriga considerarase falta grave para efectos da súa sanción pola autoridade laboral.

CAPÍTULO XXI

Procedemento voluntario de solucións de conflictos

Art. 21.1.- As partes asinantes do presente Convenio adhírense ao Segundo Acordo sobre Solución Extraxudicial dos Conflictos Laborais subcrito polas Organizacións Patronais CEOE e CEPYME e as Confederacións Sindicais de UGT e CC.OO. e na súa consecuencia acordan:

1. Ratificar na súa totalidade e sen condicionamento ningún o "Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflictos Laborais" así como o seu Regulamento de Aplicación, vinculando, en consecuencia, á totalidade dos traballadores e empresarios incluídos no ámbito territorial e funcional que representan.

2. As partes acordan en consecuencia suxeitarse integramente aos órganos de mediación e arbitraxe establecidos polo Servicio Interconfederal de Mediación e Arbitraxe.

3. O ámbito do presente acordo é o determinado polo artigo 1.º do Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel e Cartón, afectando ademais a aquelas empresas da Industria de Pastas, Papel e Cartón, con Convenio propio.

4. A aplicación efectiva dos procedementos previstos no ASEC producirase conforme ao previsto nas Disposicións do propio ASEC e na data e forma que concreten as Organizacións Sindicais e Patronal do presente acordo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

As partes asinantes conscientes da necesidade de continuar o estudio de diversos temas ligados á actualización do presente Convenio para o facer máis operativo, así como algúns outros temas que afectan ás relacións laborais e o futuro da Seguridade Social e pensións, acordan manter operativa a Comisión Técnica Paritaria xa existente en anteriores convenios.

Estará constituída por dous representantes de cada unha das dúas Centrais asinantes do presente Convenio e igual número de representantes de ASPAPEL e acometerá as seguintes tarefas:

1. Estudio dos postos de traballo de nova creación e que non figuren na descrición dos postos de traballo das táboas I e II dos anexos do Convenio. Unha vez determinados e antes do día 31 de decembro de 2001 a Comisión propoñeralle á CMIVC en que grupo deben ser situados para a súa retribución económica.

2. Proseguir o estudio dos Grupos Profesionais sen que a dita clasificación teña que estar relacionada cos actuais niveis retributivos do Convenio.

Os estudios deberán estar finalizados o 31 de decembro de 2002 e darase conta destes á CMIVC.

3. Acometerase o estudio de todo o relacionado coa xestión do tempo de traballo, duración, redistribución e flexibilidade da xornada, orientado a contribuír á mellor evolución do emprego e do funcionamento das empresas. O estudio debería estar finalizado ao final da vixencia do Convenio.

4. Ante os problemas que puidesen xurdir nun futuro próximo co actual sistema de pensións da Seguridade Social (sobre todo para traballadores mozos e de novo ingreso) deberían acelerarse as campañas de sensibilización entre empresas e traballadores para acometer estudios e implantación de "Plans de Pensións" ou sistemas alternativos. E iso antes do mes de setembro de 2002.

Un membro de cada Central asinante deste Convenio terá os permisos retribuídos necesarios para desenvolver a súa función nesta Comisión.

A Comisión elaborará un plan de traballo con reunións periódicas e dará conta da marcha dos estudios e actuacións á CMIVC para a súa posible inclusión neste ou futuros convenios.

ANEXO I

DEFINICIÓN DAS CATEGORÍAS E POSTOS DE TRABALLO PROPIOS DE CADA GRUPO PROFESIONAL

TÁBOA 1

A) Directivos:

1. Director xeral: É o que dirixe a actividade xeral da empresa ou grupo de empresas.

2. Directores: Son aqueles que ás ordes da Dirección Xeral e dentro do servicio ou unidade de xestión encomendada, desenvolven e aplican a política xeral da Empresa, características dos seguintes cargos ou semellantes: Director de Producción, Director Técnico, Director Financeiro, Director Administrativo, Director Comercial ou Director de Persoal.

Así mesmo quedan incluídos nesta categoría os directores de fábrica e empresa.

3. Subdirectores: Son aqueles que axudan aos Directores en todas as súas funcións e asumen as súas responsabilidades en ausencia deles.

4. Técnicos Xefes: Son aqueles que, ás ordes inmediatas dos Directores ou Subdirectores, cooperan no plano superior á función directiva.

A determinación concreta dos postos de traballo que integran o grupo de Directivos, corresponderá á Dirección Xeral da Empresa, que deberá facelo outorgando a categoría específica que corresponda en cada caso.

B) Profesionais técnicos. Estes profesionais divídense nas seguintes categorías:

1. Profesional Técnico Superior: É aquel que estando en posesión dun título expedido por unha Escola Técnica Superior ou Facultade Universitaria, exerce dentro da Empresa, con responsabilidade directa, as funcións propias da súa profesión.

2. Profesional Técnico Medio: É aquel que estando en posesión dun título expedido polas Escolas Técnicas de Grao Medio exerce dentro da empresa, con responsabilidade directa, as funcións propias da súa profesión.

3. Diplomados: Son aqueles que posuíndo Diploma expedido por centros docentes para os estudios dos cales non se requiren condicións esixidas nas Escolas Técnicas Españolas, levan a cabo, dentro da industria, funcións técnicas para as que foron contratados en función do seu diploma.

C) Persoal técnico. Este persoal técnico divídese nos seguintes subgrupos:

1. Persoal de organización: Son os traballadores que estudian, asesoran e se é o caso organizan os procedementos de producción e as operacións comerciais e administrativas. Planifican e analizan os estudios de tempos e movementos, fan recomendacións para mellorar o rendemento e vixían o seu cumprimento.

Ese persoal divídese nas seguintes categorías:

a) Xefe de organización: É quen, con iniciativas e responsabilidade, realiza toda clase de estudios de mellora de métodos e tempos, planifica e vixía os estudios dos tempos e movementos e contrólaos en todos os casos.

b) Técnico de organización de primeira: É quen realiza as seguintes funcións relativas á organización científica do traballo: Cronometraxe e estudios de tempos de todas clases. Estudios de métodos con saturación de equipas de calquera número de operarios. Estimacións económicas, confección de fichas completas, definición de lotes ou conxuntos de traballo con finalidades de programación, cálculo dos tempos de traballo destes, establecemento dos cadros de carga en todos os casos. Establecemento de necesidades completas de materiais partindo das dificultades de apreciación, despezamento de todas as clases e croquizacións conseguintes, inspección e control, colaboración no establecemento da orde da montaxe para lotes de pezas ou zonas de funcións de planificación xeral da producción, colaboración e resolución de problemas de plantexamentos de dificultade media e representacións gráficas.

c) Técnico de organización de segunda: É quen realiza os seguintes traballos: Cronometraxes de todo tipo, colaboración na selección de datos para a confección de normas, estudio de métodos de traballo de dificultade media e saturación de equipo de ata tres variables; confección de fichas completas de dificultade media, estimacións económicas, informador de obra con dificultade de apreciación na toma de datos; definición de conxuntos de traballo con indicacións precisas dos seus superiores; cálculos de tempo con datos tomados sobre plano e obras de dificultade media e croquización conseguinte, avaliación de necesidade de materiais en casos de dificultade normal, inspección e control, colaboración en funcións de plantexamento e representacións gráficas.

d) Auxiliar de organización: É quen realiza traballos sinxelos de organización científica do traballo, tales como cronometraxes sinxelas, acumulación de datos con directrices ben definidas, revisión e confección de follas de traballo, análise e pagamento, control de operacións sinxelas, arquivo e numeración de planos e documentos, fichas de existencias de materiais e fichas de movemento de pedidos (esencialmente labor de transcrición de información); cálculo de tempos partindo de datos e normas ou tarifas ben definidas e representacións gráficas.

e) Aspirante de organización: É quen con máis de dezaseis anos traballa en labores propios de Organización, disposto a iniciarse nas funcións propias desta. Ao cumprir a idade de dezaoito anos, terá a categoría de Auxiliar de organización.

2. Persoal de oficina técnica: Son os traballadores que, actuando baixo a Dirección e vixilancia dos seus superiores, realizan tarefas de carácter técnico para axudar á preparación e execución de todo tipo de proxectos.

Este persoal divídese nas seguintes categorías:

a) Xefe de oficina técnica: É quen dirixe a actividade dos servicios destinados a estudar proxectos e a realizar todo tipo de obras e montaxes, así como a mellora e/ou reforma das instalacións da empresa.

b) Delineante-Proxectista: É quen, dentro da especialidade a que se dedica a sección en que presta os seus servicios, proxecta ou detalla o que indica o seu superior inmediato, ou o que, sen telo realiza o que persoalmente concibe segundo os datos ou condicións técnicas que se faciliten. Ten que estar capacitado para dirixir montaxes, levantar planos topográficos dos emprazamentos das obras a estudiar, montar e replanexar. Dentro de todas estas funcións as principais son: estudiar toda clase de proxectos, desenvolver a obra que teña que construír e a preparación de datos que poidan servir de base aos orzamentos.

c) Delineante: É quen desenvolve os proxectos sinxelos, levanta planos de conxunto e detalle, sexan do natural ou de esquemas ou anteproxectos estudiados, croquización de maquinaria en conxunto, pedido de materiais para consultas e cubicacións e transportación de maior contía, verificación de resistencia de pezas,

de mecanismos ou estructuras mecánicas, previo coñecemento das condicións de traballo e esforzo a que estean sometidos.

d) Auxiliar de oficina técnica ou calcador: É quen limita as súas actividades a copiar, por medio de papeis transparentes de tea ou vexetal, os debuxos, calcos ou litografías que outros prepararon e a debuxar a escala croquis sinxelos, claros e ben interpretados, copiando debuxos da estampa ou debuxos en limpo, colaborando nos traballos propios da Oficina Técnica.

3. Persoal de control de calidade: Son os traballadores que, actuando baixo as Directrices do Xefe de Servicio ou do Técnico de Producción, vixían e comproban que o producto en proceso de producción se axuste ás especificacións dadas polo cliente ou orde de fábrica, efectuando para tal fin os ensaios ou exames que as circunstancias aconsellen, ao tempo que indican ao seu superios ou ao persoal de producción as anomalías que observen con obxecto de que sexan corrixidas e se eviten, no posible, en todo proceso de fábrica ata o acabado do producto.

Este persoal divídese nas seguintes categorías:

a) Xefe de control de calidade: É quen con iniciativa e responsabilidade dirixe esta sección e verifica e comproba que o producto en proceso de fábrica ou acabado se axuste á especificacións requiridas polo cliente ou establecidas pola Dirección.

b) Controlador de calidade: É quen, con iniciativa e responsabilidade, verifica se o producto en curso de fábrica ou xa fabricado, responde ás características específicas prefixadas, detectando a anomalías que observare e dando conta destas para que se corrixa a producción, adaptándoa ás especificacións requiridas.

c) Auxiliar de control de calidade: É quen realiza labores auxiliares de control de producto en curso de fábrica ou xa acabado.

4. Persoal de laboratorio: Son os traballadores que realizan investigacións e análises químicas ou físicas aplicadas fundamentalmente a probar, elaborar e perfeccionar e comprobar todos aqueles productos relacionados coa industria e a perfeccionar e analizar optimizando os procesos de fábrica.

Este persoal divídese nas seguintes categorías:

a) Xefe de laboratorio: É quen con iniciativa e responsabilidade dirixe as investigacións sobre mellora das calidades e características dos productos fabricados pola empresa, ao tempo que comproba e optimiza os procedementos de fábrica; así mesmo é responsable da verificación e análise de todo tipo de productos que interveñen nesta industria.

b) Analista: É quen realiza os traballos máis delicados de control de proceso, materias primas e productos fabricados. Deberá ter adquirido coñecementos suficientes de Química Analítica, cualitativa e cuantitativa, podendo seguir con soltura calquera análise. Terá responsabilidade e mando sobre o resto do persoal de laboratorio se o houber.

c) Analista de proceso: é quen realiza as análises de pasta e papel, augas e demais productos relacionados coa industria papeleira e pode efectuar, baixo a supervisión do Analista ou do Xefe de Laboratorio, outras análises que requiran maior especialización.

d) Auxiliar de laboratorio: É quen realiza por si mesmo as análises máis sinxelas que habitualmente require esta industria.

e) Tomador de mostras: É quen está encargado da toma e recollida de mostras destinadas ao laboratorio, coidando tamén da boa orde e limpeza das mesas e material.

5. Persoal de informática: Son os traballadores que manexan máquinas automáticas que clasifican, seleccionan, calculan, resolven e rexistran datos científicos, técnicos, comerciais, económicos, persoais ou doutro xénero, manexando ademais aparellos que serven como complemento ao equipo de ordenación de datos, como os que transfiren datos das tarxetas ás cintas ou viceversa, impresoras de grande velocidade, etc.

Este persoal divídese nas seguintes categorías:

a) Xefe de informática: É o técnico que ten ao seu cargo a Dirección e planificación das distintas actividades que coinciden na instalación e posta en explotación dun ordenador, así como a responsabilidade de equipos de análise de aplicacións e programación. Así mesmo, compételle a resolución dos problemas de análise e programación das aplicacións normais de xestión susceptibles de seren desenvolvidas por estes.

b) Analista de proceso de datos: É quen verifica análises orgánicas de operacións complexas para obter a solución mecanizada destas en canto se refire a: cadeas de operacións a seguir, documentos a obter, deseño destes, arquivo a tratar e definición do seu tratamento, colaboración ao programa das probas de "lóxica" de cada programa e finalización dos expedientes técnicos de aplicacións complexas.

c) Programador: É quen estudia os procesos complexos definidos polo analista, confeccionando organigramas detallados do tratamento. Redacta programas na linguaxe de programación que lle sexa indicada e confecciona probas de ensaio, pon a punto os programas, completa os expedientes técnicos destes e documenta o manual de consola.

d) Operador: É quen manipula e controla ordenadores dotados de sistema operativo capaces de traballar en multiprogramación, principalmente equipo e programas de natureza complexa. Deben saber detectar e resolver os problemas operativos definíndoos como erros de operación ou de máquina.

e) Perforista-gravador-verificador: É quen realiza o perfecto manexo das máquinas perforadoras e/ou verificadoras, e/ou gravacións alfabéticas e/ou numéricas, para perforar e/ou verificar a información de documentos-fonte. Seguen as fases específicas de perforación que foron codificadas e prescritas con detalle e requiren pouca ou ningunha selección, codificación ou interpretación dos datos.

D) Persoal comercial. Este persoal divídese nas seguintes categorías:

1. Xefe de vendas: É o que está á fronte dunha ou varias seccións comerciais con mando directo ou vixilancia do persoal afecto a ela e con facultades para intervir nas vendas e dispor o conveniente para o bo funcionamento das seccións.

2. Delegado de vendas: É quen dirixe unha dependencia comercial dunha Empresa, organiza e controla o seu persoal, tanto de vendas como de administración, co fin de cumprir co programa de actividades comerciais que lle vén imposto, informando os seus superiores das resultados da súa xestión, situación de mercado, etc.

3. Xefe de equipo de vendas: É quen ten por función programar as vendas do persoal vendedor ás súas ordes, inspeccionando mercados e depósitos, efectuando visitas a clientes persoalmente cando o considere necesario e solicitando do seu persoal información detallada das súas actividades.

4. Vendedor: É quen, ademais de realizar as funcións do viaxante, se ocupa de obter todo tipo de información comercial sobre os productos que vende, fluctuacións dos prezos, cobros, etc.

5. Viaxante: É a persoa ao servicio exclusivo da Empresa que percorre rutas preestablecidas por aquela, que atende áreas xeográficas limitadas, ofrecendo artigos, tomando notas de pedidos, informando os clientes, transmitindo as encargas recibidas e coidando o seu cumprimento.

E) Persoal administrativo. Este persoal divídese nas seguintes categorías:

1. Xefe administrativo: É quen leva a responsabilidade da xestión administrativa de varias seccións ou departamentos, tendo ás súas ordes o persoal administrativo que requiran os servicios.

2. Xefe de sección administrativa: É quen está encargado de orientar e dirixir a sección que teña ao seu cargo, así como coordinar e distribuír o traballo entre o persoal que del depende.

3. Oficial de primeira administrativo: É aquel que ten ao seu cargo unha función determinada, dentro da cal, exerce iniciativa e ten responsabilidade, con ou sen empregados ás súas ordes.

4. Oficial de segunda administrativo: É quen, con iniciativa e responsabilidade restrinxida, realiza traballos de carácter secundario que sen embargo esixen coñecementos da técnica administrativa.

5. Auxiliar administrativo: É quen realiza operacións elementais administrativas e, en xeral, as puramente mecánicas inherentes ao traballo daquelas.

6. Aspirante administrativo: É quen con máis de dezaseis anos traballa en labores propios de oficinas, disposto a iniciarse nas funcións propias desta. Ao cumprir a idade de dezaoito anos, terá a categoría de Auxiliar administrativo.

7. Telefonista: É quen ten ao seu coidado o manexo dunha centraliña telefónica e/ou télex ou teletipo para a comunicación das distintas dependencias da empresa entre si e co exterior. Poderá asignárselle funcións de recepción.

F) Outros mandos intermedios

1. Xefe de sección: Ademais dos postos reseñados con categoría de Xefe de sección, poderán existir outros con esta mesma categoría cubertos por quen, ás ordes dos seus superiores, responde dentro da Sección onde prestan os seus servicios da distribución e boa execución dos traballos.

2. Contramestres: Son os que, ás ordes directas do Xefe de sección, vixían a boa marcha da mesma e teñen os coñecementos necesarios para, en ausencia do citado Xefe, saber organizar o traballo e corrixir calquera diferencia momentánea ou casual.

Os contramestres dividen-se en dúas categorías, que serán de primeira ou segunda segundo a importancia da Sección ou responsabilidade e funcións que lles estean encomendadas. Os contramestres da sección de fábrica e da reparación serán de primeira categoría.

3. Mestre de sala:

a) Mestres de sala de primeira: Son os que, ademais das funcións de mera vixilancia do persoal da sala, levan o control da producción desta, ocupándose das expedicións e facturacións con mando directo sobre o persoal adscrito ao dito traballo.

b) Mestre de sala de segunda: Son os que realizan as mesmas funcións que os de primeira categoría salvo a cuestión de facturacións tendo mando directo sobre enfardadores e embaladores ademais da responsabilidade do persoal de sala.

G) Persoal de servicios. Este grupo comprende as seguintes categorías:

1. Xefe de servicios: É quen dirixe as actividades dun grupo de traballadores que se dedican a cubrir os servicios dunha Factoría, tales como almacéns, acopio de materiais, carga, descarga e transporte, distribuíndo o traballo do persoal ás súas ordes e coidando así mesmo o mantemento dos vehículos de que se serve.

2. Contramestre de servicios: É quen, ás ordes do seu superior, desenvolve con iniciativa e responsabilidade os servicios nunha ou varias áreas.

3. Almaceneiro: É o encargado de recibir os materiais e mercadorías, distribuílos nas dependencias do almacén, despachar os pedidos, rexistrar nos libros ou arquivos o movemento de cada xornada, cumprimentar os partes de entradas e saídas. Ordenará o traballo entre os despachadores que del dependen se os houber.

4. Despachador: É quen, con coñecemento dos artigos o despacho dos cales lles está confiado, expide os mesmos contra entrega do correspondente vale ou orde de saída, coidando da vixilancia, aseo e reposición das mercadorías ou productos do almacén, efectuando as anotacións oportunas.

H) Persoal de custodia e control. Este grupo comprende as seguintes categorías:

1. Conserxe: É quen ten baixo as súas ordes, a porteiros, ordenanzas, persoal de limpeza, etc., coidando da distribución do servicio, e da orde, aseo e limpeza das distintas dependencias da empresa.

2. Ordenanza: É quen está encargado do reparto da correspondencia e documentación interna da empresa, copia documentos, dátaos e numéraos, fai recados, orienta e atende as visitas e realiza calquera outro tipo de servicio relacionado coa orde e limpeza das súas dependencias.

3. Porteiro: É quen ten ao seu coidado a atención e vixilancia da portería e as operacións de báscula, nos casos que non exista pesador, así como a información ao público para lle facer chegar ás distintas dependencias da empresa, facéndose cargo do teléfono fóra das horas de oficina, cando sexa necesario.

4. Pesador: É quen efectúa a pesaxe das materias que entran e saen da factoría, entrega o oportuno comprobante e leva o rexistro xeral das ditas operacións confeccionando os resumos correspondentes.

5. Garda-Xurado ou Vixilante-Xurado: É quen ten encomendadas as funcións de seguridade e vixilancia dentro do recinto da empresa, con suxeición ás disposicións legais que regulan o dito cargo a fin de previr os danos e prexuízos que se puidesen ocasionar ás instalacións ou ao persoal, descubrir os responsables e poñelos a disposición das autoridades competentes ou dos seus axentes e facéndose cargo, se é o caso, do servicio de portería.

6. Garda ou Sereno: É quen realiza ben de día, ou de noite, funcións de vixilancia e custodia das dependencias da empresa, cumprindo os seus deberes con suxeición ás leis que regulan o exercicio da misión que ten encomendada e facéndose cargo, se é o caso, do servicio de portería.

I) Persoal de limpeza e coidados externos. Este grupo comprende as seguintes categorías:

1. Limpador/a: É quen está encargado da limpeza e boa orde das dependencias da empresa que teña asignadas.

2. Xardineiro: É quen ten ao seu coidado o mantemento dos espacios de ornamentación da factoría ou centro de traballo.

J) Persoal de Servicios Sociais. Este grupo comprende as seguintes categorías:

1. Asistente Social: É quen, baixo as ordes do seu superior, asume e presta os servicios de asistencia social na empresa e axuda a resolver as dificultades de orde social e persoal en que se encontren os membros da colectividade.

2. Cociñeiro: É quen confecciona o menú do comedor da empresa, vixía e coordina os traballos dos seus axudantes se os houber e efectúa a pedido ou a compra dos materiais que precise para cumprir o seu cometido.

3. Axudante de Cociña: É quen, con coñecementos prácticos culinarios, realiza as operacións que lle encarga o cociñeiro, vixía a limpeza e boa orde do local e ocúpase persoalmente desta, así como da limpeza dos cubertos utilizados.

4. Camareiro: É quen serve no comedor da empresa, prepara as mesas colocando manteis, cubertos e condimentos e retira o servicio que se utilizou.

K) Menores. Este grupo comprende as seguintes categorías:

1. Recadeiro-Botóns: É quen realiza funcións similares ás de Ordenanza. Ao cumprir dezaoito anos, poderá pasar a ocupar un posto de traballo adecuado aos seus coñecementos, á vista das vacantes existentes.

2. Pinche: É o operario maior de dezaseis anos e menor de dezaoito que realiza os mesmos cometidos que o Peón, compatibles coas esixencias da súa idade.

TÁBOA 2

Grupo A)

Peón: Son os operarios maiores de 18 anos que desenvolven un traballo que require unicamente esforzo físico e de atención.

Grupo B)

Axudante de descarga e acopio de madeiras: É o operario que ten como función axudar o descargador e amoreador de madeira (en rolo e/ou lascas) e ao desamoreador da mesma, coidando da limpeza, colocación e boa orde do parque de madeira.

Axudante descortizadora: É o operario que ten como función axudar o Conductor de descortizadora en todas as operacións inherentes a este posto de traballo.

Axudante de troceadora: É o operario que ten como función axudar o Conductor de troceadora en todas as operacións inherentes a este posto de traballo.

Axudante lixiviadora descontinua: É o operario que ten como función axudar o Conductor de lixiviadora ou dixestores descontinuos en todas as operacións inherentes a este posto de traballo.

Axudante preparación pastas en fábricas de papel e cartón: É o operario que ten como función axudar o Conductor de preparación de pastas.

Axudante cociña de estucado e "size-press": É o operario que ten como función axudar o cociñeiro de estucado e size-press en todas as operacións inherentes ao seu posto de traballo.

Axudante gofradora: É o operario que ten como función axudar o Condutor de gofradora en todas as operacións inherentes a este posto de traballo.

Axudante 2.ª de cortadora duplex: É o operario que ten como función axudar o Conductor e o primeiro axudante de cortadora dúplex en todas as operacións inherentes a ese posto de traballo.

Axudante empaquetadora-embaladora-atadora automática de papel e cartón: É o operario que ten como función axudar o Conductor empaquetadora-embaladora-atadora automática de papel e cartón en todas as operacións inherentes a ese posto de traballo.

Axudante pintadora: É o operario que ten como función axudar o Conductor pintadora en todas as operacións inherentes a ese posto de traballo.

Etiquetador: É o operario que ten como función a confección e colocación de etiquetas.

Axudante caldeira de vapor: É o operario que ten como función axudar o Conductor de caldeira de vapor ou fogoneiro en todas as operacións inherentes a este posto de traballo.

Axudante planta de augas residuais: É o operario que ten como función axudar o operador planta de augas residuais en todas as operacións inherentes a ese posto de traballo.

Axudante planta tratamento augas: É o operario que ten como función axudar o operador planta tratamento de augas en todas as operacións inherentes a este posto de traballo.

Axudante de Albanel: É o operario que ten como función axudar o Oficial de albanelería en todas as operacións inherentes a este posto de traballo.

Axudante Conductor máquina de mandrís: É o operario que ten como función axudar o Conductor destas máquinas en todas as operacións que realice.

Tomador de mostras: (Definido anteriormente).

Cosedor manual.

Cargador ou axudante de pulper.

Quitador de máquinas de manipulación.

Mermeiro das máquinas de tubos e fondos para sacos.

Colgador de cartón en secadoiros ao aire libre.

Grupo C)

Afiador serra: É o operario que ten como función desmontar, afiar e montar as serras.

Axudante sección descortizado e troceado: É o operario que ten como función axudar o Conductor sección descortizado e troceado en todas as operacións inherentes a este posto de traballo.

Axudante branqueo: É o operario que ten como función axudar o Conductor de branqueo en todas as operacións inherentes a este posto de traballo.

Axudante de caldeira de recuperación: É o operario que ten como función axudar o Conductor de caldeira de recuperación en todas as operacións inherentes a este posto de traballo.

Axudante de picos colada: É o operario que ten como función consiste en atender os picos de colada, manténdoos libres de calquera obstrucción, de forma que o salino flua libremente. Realiza periodicamente análises da concentración de licor verde do disolvedor. Encende e vixía a combustión dos queimadores de arrincada e das chamas piloto.

Axudante caustificación: É o operario que ten como función axudar o Conductor caustificación en todas as operacións inherentes a este posto de traballo.

Axudante forno de cal: É o operario que ten como función axudar o Conductor forno de cal en todas as operacións inherentes a este posto de traballo.

Axudante calandra II: É o operario que ten como función axudar o Conductor da Calandra clasificada co número II en todas as operacións inherentes a ese posto de traballo.

Axudante bobinadora II e rebobinadora II: É o operario que ten como función axudar o Conductor de bobinadora II e rebobinadora II en todas as operacións inherentes a ese posto de traballo.

Axudante cortadora simple: É o operario que ten como función axudar o Conductor cortadora simple en todas as operacións inherentes a ese posto de traballo.

Seleccionador ou Escolledor: É o operario que ten como función seleccionar ou escoller as follas de papel, cartón ou cartonciño, clasificándolas segundo defectos.

Axudante de máquina de manipulación de tisú.

Axudante de máquina de manipulación de papel e cartón.

Controlador de liña empaquetado.

Grupo D)

Conductor serra troncos: É o operario que ten como función atender ao funcionamento dunha serra mecánica para cortar rolos de madeira ás medidas que se lle sinalen.

Conductor descortizadora: É o operario que ten como función pór en marcha, conducir e parar a instalación de descortizado vixiando constantemente o seu funcionamento e mantendo o fluxo adecuado de madeira da mesma, conservando a instalación en correcto estado de limpeza.

Conductor troceadora: É o operario que ten como función pór en marcha, conducir e parar a operación de troceado, vixiando constantemente o seu funcionamento e mantendo o fluxo adecuado de madeira na mesma e a súa distribución á saída, limpando e cambiando as coitelas.

Axudante de reactivos de branqueo: É o operario que ten como función axudar o Conductor reactivos branqueo en todas as operacións inherentes a este posto de traballo.

Cilindreiro, Molista, Pedreiro: É o operario que ten como función cargar e tratar axeitadamente as materias primas e auxiliares, en cilindros, moas e pedras transvasando o producto resultante.

Axudante 3.ª máquina I: É o operario que ten como función axudar o Conductor, o primeiro e o segundo axudante de máquina I en todas as operacións inherentes a eses postos de traballo.

Axudante fieltros (gato, rinconeiro): É o operario que ten como función auxiliar os operarios de máquina nos traballos que se lle encomenden.

Axudante 2.ª máquina II: É o operario que ten como función axudar o Conductor e o primeiro Axudante da máquina II en todas as operacións inherentes a estes postos de traballo.

Axudante 1.ª máquina III: É o operario que ten como función axudar o Conductor de máquina III en todas as operacións inherentes a ese posto de traballo.

Axudante 1.ª cortadora dúplex: É o operario que ten como función axudar o Conductor de cortadora dúplex en todas as operacións inherentes a ese posto de traballo.

Guillotineiro: É o operario que ten como función conducir, alimentar e evacuar a guillotina normal.

Empaquetador: É o operario que ten como función confeccionar paquetes.

Embalador: É o operario que ten como función confeccionar balas.

Envolvedor: É o operario que ten como función confeccionar bobinas.

Enfardador: É o operario que ten como función confeccionar fardos.

Contador: É o operario que ten como función contar, clasificar e agrupar as follas de papel, cartón ou cartonciño.

Auxiliar de laboratorio: (Definido anteriormente).

Conductor desfibradora 1/2 m.

Conductor espesadores.

Axudante de máquina de bombo de cartón.

Conductor bobinadora hixiénico semiautomática.

Alimentador e recolledor tubos e fondos en sacos.

Mollador, Escolledor.

Prensista, Satinador.

Sacador.

Grupo E)

Afiador coitelas: É o operario que ten como función afiar, recrecer e axustar as coitelas das diferentes instalacións da fábrica.

Axudante sección lixiviadora continua: É o operario que ten como función axudar o Conductor de lixiviadora ou dixestor en continuo en todas as operacións inherentes a este posto de traballo.

Conductor lavado de pastas: É o operario que ten como función a execución e control de todas as operacións necesarias para conseguir un correcto lavado da pasta a través da liña de proceso.

Conductor de branqueo II: É o operario que ten como función atender o funcionamento dunha máquina composta por menos de tres fases e consiste na execución e control de todas as operacións necesarias para conseguir resultados óptimos no branqueamento da pasta mediante a adición dos correspondentes productos químicos branqueantes.

Operador de refinos: É o operario que ten como función tratar e depurar a pasta dándolle o grao de refino e segundo as instruccións recibidas, podendo, ademais, mesturar e agrupar as materias primas e auxiliares adecuadas para cada clase de papel, cartón ou cartonciño.

Axudante calandra I: É o operario que ten como función axudar o Conductor da calandra clasificada co número I en todas as operacións inherentes a ese posto de traballo.

Cociñeiro de "size-press": É o operario que ten como función cargar, mesturar e dosificar os productos utilizados para a preparación das salsas (baños ou masas) de "size-press".

Conductor gofradora: É o operario que ten como función conducir, alimentar e evacuar a gofradora.

Axudante Bobinadora I e Rebobinadora I: É o operario que ten como función axudar o Conductor de Bobinadora I e Rebobinadora I en todas as operacións inherentes a ese posto de traballo.

Carretilleiro: É o operario que ten como función conducir carretiñas de forquiña ou de pinzas en labores de almacenaxe, carga, descarga, amoreado, transporte de material, etc. Debe coidar do mantemento e bo funcionamento do mesmo, efectuando para iso as revisións mecánicas oportunas e rexistrando as incidencias acontecidas na súa quenda de traballo.

Operador planta de augas residuais: É o operario que ten como función conseguir o bo funcionamento da planta de augas residuais, realizando a inspección de rexistros, a observación de conduccións existentes, prevención das necesidades, etc.

Conductor máquina de mandrís: É o operario que ten como función a alimentación e conducción dunha máquina ou conxunto de máquinas para a fábrica de mandrís controlando as distintas variables do proceso ao seu cargo e responsabilizándose de todas as operacións inherentes ao mesmo.

Conductor desfibradora 1 m.

Conductor de púlper ou pulpeiro.

Grupo F)

Recepcionista-medidor de madeira: É o operario que ten como función pesar, medir e cubicar a madeira (en rolo e/ou lascas), aplicando se é o caso coeficientes de penalización. Cubre o enche os impresos establecidos para o efecto.

Operador-depuración pastas: É o operario que ten como función a execución e control de todas as operacións necesarias para conseguir unha correcta depuración da pasta a través da liña de proceso.

Conductor cortadora pasta: É o operario que ten como función a execución e control de todas as operacións necesarias para conseguir resultados óptimos no secado e cortado da folla de pasta.

Conductor de empaquetadora pastas: É o operario que ten como función a execución das operacións necesarias para o prensado nas balas de pasta, empaquetado, atado, numerado e amoreado nos fardos.

Operador evaporadores: É o operario que ten como función a execución e control de todas as operacións necesarias para obter unha concentración de licor negro previamente establecida entre certos valores, e uns controis óptimos de condensados, mantendo os niveis do licor negro débil e forte, executar e controlar a producción de xabóns a partir de espumas de licor.

Conductor calandra II: É o operario que ten como función conducir, alimentar e evacuar a Calandra clasificada co número II.

Conductor cortadora simple: É o operario que ten como función conducir, alimentar e evacuar a máquina cortadora simple.

Conductor raiadora: É o operario que ten como función conducir, alimentar e evacuar a máquina raiadora.

Oficial 3ª de oficios auxiliares: É o operario que, estando en posesión da formación profesional que p capacita para exercer o oficio, presta os seus servicios nos talleres mecánicos, eléctricos, carpintería, albanelería electrónica, control, etc. Para pasar a Oficial de 2.ª, terá que superar as probas teórico-prácticas que estableza a empresa, con suxeición ás normas establecidas neste Convenio.

Lubricador ou engraxador: É o operario que ten como función engraxar e lubricar todas as instalacións fabrís que o precisen, controlando os niveis de aceite ou graxa e coidando que a instalación estea sempre en perfectas condicións de lubricación, efectuando para iso as revisións periódicas oportunas.

Gruísta-Palista-Tractorista: É o operario que ten como función conducir, dentro do ámbito da factoría, tractores, pas cargadoras, grúas ou similares, debendo efectuar as revisións mecánicas oportunas e rexistrando as incidencias acontecidas na súa quenda de traballo. Ten que estar en posesión do carné de conducir da clase que corresponda.

Operador planta tratamento de augas: É o operario que ten como función manter en perfecto estado de funcionamento as liñas de tratamento de auga e as instalacións auxiliares de auga fresca, almacenamento e dosificación de reactivos, almacenamento de augas tratadas, etc. Coidará ademais de que haxa sempre auga na calidade e cantidade suficiente para cubrir as necesidades da caldeira e o correcto funcionamento da mesma.

Conductor grampadora: É o operario que ten como función o manexo dunha máquina grampadora de "blocks", respondendo da calidade do producto acabado e do fornecemento e evacuación deste producto.

Conductor plastificadora: É o operario que ten como función a posta a punto da máquina plastificadora, localización e corrección de defectos no proceso, conducción da mesma, fornecemento da materia prima e evacuación do producto acabado.

Conductor cosedora-encoladora de sacos e "blocks": É o operario que ten como función a posta a punto da máquina cosedora-encoladora de sacos e "blocks", localización e corrección de defectos no proceso, conducción da mesma, fornecemento da materia prima e evacuación do producto acabado.

Conductor de "mini-slotter": É o operario que ten como función a conducción e manexo destas máquinas, realizando as regraxes e axustes necesarios para o seu correcto funcionamento de acordo coas instruccións recibidas.

Conductor cortadores cartón ondulado: É o operario que ten como función a colocación de coitelas e fendidos comprobando as medidas e realizando os cortes de acordo aos programas establecidos.

Conductor prensa-platina.

Conductor "tapping".

Grupo G)

Conductor sección descortizado e troceado: É o operario que ten como función a conducción e control da marcha da instalación conxunta de descortizado e troceado, responsabilizándose da entrada de madeira e saída de estelas.

Conductor máquina seca-pastas: É o operario que ten como función a execución e control de todas as operacións necesarias para conseguir unha óptima depuración e unha boa formación da folla de pasta na máquina.

Conductor turbina de vapor: É o operario que ten como función conducir e controlar o funcionamento dunha turbina movida por vapor ou auga, xerando enerxía eléctrica e enviando aire e/ou vapor á presión debida a todos os departamentos de fábrica, pór en marcha a turbina e seguir as indicacións do taboleiro para aumentar ou diminuír a velocidade segundo as necesidades.

Conductor caustificación: É o operario que ten como función a execución e control de todas as operacións necesarias para subministrar a Dixestión un licor branco de alta calidade.

Conductor forno de cal: É o operario que ten como función a execución e control de todas as operacións necesarias para subministrar unha producción de cal acorde ás necesidades, tanto en cantidade como en calidade.

Axudante 2.ª máquina I: É o operario que ten como función axudar o Conductor e o primeiro axudante da máquina I en todas as operacións inherentes a estes postos de traballo.

Axudante 1.ª máquina II: É o operario que ten como función axudar o Conductor de Máquina II en todas as operacións inherentes a ese posto de traballo.

Axudante estucadora: É o operario que ten como función axudar o Conductor de estucadora en todas as operacións inherentes ao seu posto de traballo.

Cociñeiro de estucado e "size-press": É o operario que ten como función cargar, mesturar e dosificar os productos utilizados para a preparación das salsas (baños ou masas) de estucado ou "size-press".

Conductor bobinadora II e rebobinadora II: É o operario que ten como función alimentar, conducir e evacuar as máquinas clasificadas como Bobinadora II e Rebobinadora II.

Conductor empaquetadora-embaladora-atadora automática de papel e cartón: É o operario que ten como función alimentar, conducir e evacuar as máquinas automáticas empaquetadoras-embaladoras-atadoras de papel e cartón.

Conductor contracoladora: É o operario que ten como función conducir, alimentar e evacuar a máquina contracoladora.

Conductor cepilladora: É o operario que ten como función conducir, alimentar e evacuar a máquina cepilladora.

Conductor pintadora: É o operario que ten como función conducir, alimentar e evacuar a máquina pintadora.

Conductor guillotina precisión: É o operario que ten como función conducir, alimentar e evacuar a guillotina de precisión.

Conductor de turismos, camionetas e furgonetas: É o operario que ten como función conducir os turismos, camionetas e furgonetas da empresa e efectuar as revisións mecánicas oportunas. Poderá colaborar na carga e descarga dos mesmos. Ten que estar en posesión do carné de conducir legalmente esixido.

Conductor máquina adhesivos: É o operario que ten como función a conducción dunha instalación de aplicación de adhesivos ao soporte de papel previamente siliconado, vixiando os parámetros de producción e con operario ou operarios ás súas ordes.

Conductor máquina semiautomática de "blocks": É o operario que ten como función a posta a punto e conducción da máquina semiatomática de "blocks" en función das especificacións que se lle determinan e observación constante da mesma e do acabado dos materiais, axustando todos aqueles mandos de precisión necesarios.

Axudante máquina tubos e fondos para sacos: É o operario que ten como función axudar o Conductor en todas as operacións inherentes ao posto de traballo.

Conductor engomadora-parafinadora: É o operario que ten como función conducir con plena responsabilidade a máquina. Realizará a súa posta a punto e os cambios necesarios coidando ademais do entretemento e conservación da mesma. Deberá así mesmo atender á alimentación, retirada e manexo do artigo.

Conductor grupo ondulador: É o operario que ten como función a fábrica da simple cara de cartón ondulado de calquera tipo, de acordo coas especificacións da orde de producción, encargándose tamén da posta a punto e conducción xeral dos grupos de simple cara e de cantos traballos complementarios se precisen para a fábrica de cartón ondulado.

Preparador de clixés e troqueis: É o operario que ten como función a preparación de clixés e troqueis de acordo coa programación establecida, manténdoos coleccionados, ordenados e debidamente limpos.

Conductor bobinadora hixiénico II: É o operario que ten como función a alimentación e conducción dunha bobinadora automática para papel tisú de velocidade inferior a 450 m. por minuto. Controlará as distintas variables do proceso e responsabilizarase de todas as operacións inherentes ao mesmo.

Conductor serra rolos hixiénicos: É o operario que ten como función a alimentación e conducción dunha serra ou troceadora de rolos controlando as distintas variables do proceso ao seu cargo e responsabilizándose de todas as operacións inherentes ao mesmo.

Conductor empacadora-ensacadora de hixiénicos: É o operario que ten como función a conducción dunha máquina empacadora-ensacadora de hixiénicos controlando as distintas variables do proceso ao seu cargo responsabilizándose de todas as operacións inherentes ao mesmo.

Axudante de onduladora: É o operario que ten como función axudar na fábrica da prancha de cartón ondulado de calquera tipo e realiza traballos complementarios para a fábrica de cartón ondulado.

Analista de proceso: (definido anteriormente).

Coleiro en fábrica de sacos.

Grupo H)

Conductor lixiviadora ou dixestores: É o operario que ten como función conducir o proceso de dixestión desde a carga da lixiviadora ou dixestor ata a súa descarga, mantendo os distintos parámetros nos seus valores correctos mediante o control de temperaturas, presións, aportación de reactivos, etc.

Conductor reactivos branqueo: É o operario que ten como función a execución e control de todas as operacións necesarias para conseguir resultados óptimas na elaboración e transformación dos productos químicos branqueantes.

Conductor preparación pastas en fábrica de papel e cartón: É o operario que ten como función obter a correcta mestura e depuración de materias primas e auxiliares ata a tina de cabeceira de máquina, tendo ao seu cargo persoal o pulper e refinos.

Axudante 1.ª máquina I: É o operario que ten como función axudar o Conductor de máquina I en todas as operacións inherentes a ese posto de traballo.

Conductor calandra I: É o operario que ten como función conducir, alimentar e evacuar a calandra clasificada co número I.

Conductor estucadora: É o operario que ten como función a posta en marcha, conducción, alimentación e evacuación da estucadora, fóra de máquina, de acordo coas características especificadas na "orde de fábrica".

Conductor bobinadora I e rebobinadora I: É o operario que ten como función alimentar, conducir e evacuar as máquinas clasificadas como bobinadora I e rebobinadora I.

Conductor cortadora dúplex: É o operario que ten como función conducir, alimentar e evacuar a máquina cortadora dúplex.

Oficial 2.ª de Oficios Auxiliares: É o operario que, estando en posesión da formación profesional que o capacita para exercer o oficio, presta os seus servicios nos talleres mecánicos, eléctricos, carpintería, albanelería, electrónica, control, etc. Para pasar a Oficial de 1.ª terá que superar as probas teórico-prácticas que estableza a empresa con suxeición ás normas establecidas neste Convenio.

Conductor caldeira de vapor ou fogoneiro: É o operario que ten como función manter o correcto funcionamento e a seguridade da caldeira e de todos aquelos equipos e instalacións relacionadas directamente coa xeración de vapor (combustibles, queimadores, ventiladores, redes de vapor, auga de alimentación, aditivos, desgasificación, etc.)

Conductor de camións: É o operario que ten como función conducir os camións da empresa e efectuar as revisións mecánicas oportunas. Poderá colaborar na carga e descarga dos mesmos. Ten que estar en posesión do carné de conducir legalmente esixido.

Conductor onduladora: É o operario que ten como función a fábrica da prancha de cartón ondulado de calquera tipo, de acordo coas especificacións da orde de producción, encargándose así mesmo da posta a punto e conducción xeral do equipo e de cantos traballos complementarios se precisen para a fábrica de cartón ondulado.

Conductor "slotter" (troqueladora): É o operario que ten como función a conducción e regraxe de máquinas troqueladoras de calquera tipo, seguindo as especificacións estipuladas na orde de fábrica.

Conductor de máquinas bombo de cartón.

Conductor grupo máquinas impresoras automáticas.

Conductor máquina servilletas, manteis e toalletas.

Conductor máquina compresas.

Conductor máquinas faciais.

Conductor empaquetadora automática de absorbentes.

Grupo I:

Conductor de branqueo I: É o operario que ten como función atender o funcionamento dunha máquina composta por tres ou máis fases e consiste na execución e control de todas as operacións necesarias para conseguir resultados óptimos no branqueamento da pasta mediante a adición dos correspondentes productos químicos branqueantes.

Conductor de máquina III: É o operario que ten como función a posta en marcha e conducción das máquinas de papel, cartón ou cartonciño, clasificadas como máquina III, de acordo coas características especificadas na "orde de fábrica".

Conductor máquina Automática de blocks: É o operario que ten como función o manexo dunha máquina automática de producción de blocks, pondo a punto a mesma en función das especificacións que se lle determinan do producto, exercendo unha atención constante sobre a marcha da máquina e a calidade do producto acabado, polo que introducirá no proceso todos aqueles axustes convenientes para tal fin.

Conductor máquina automática recambio de blocks: É o operario que ten como función o manexo dunha máquina automática de recambios de blocks, pondo a punto a máquina para calquera especificación que se

determine e vixiando o acabado de materiais polo que introducirá no proceso todas aquelas correccións que crea oportunas para unha mellor producción.

Conductor máquina tubos e fondos para sacos: É o operario que ten como función conducir con plena responsabilidade a máquina. Realizará a súa posta a punto e os cambios necesarios coidando ademais do entretemento e conservación da mesma. Deberá así mesmo atender á alimentación, retirada e manexo do artigo.

Conductor bobinadora hixiénico I: É o operario que ten como función a alimentación e conducción dunha bobinadora automática para papel tisú de velocidade igual ou superior a 450 m por minuto. Controlará as distintas variables do proceso e responsabilizarase de todas as operacións inherentes ao mesmo.

Grupo J)

Conductor caldeira de recuperación: É o operario que ten como función a conducción da instalación de producción de vapor e na execución e control das operacións necesarias para efectuar a queima de licor Negro e obter licor Verde en condicións óptimas.

Conductor máquina II: É o operario que ten como función a posta en marcha e conducción das máquinas de papel, cartón ou cartonciño, clasificadas como máquina II, de acordo coas características especificadas na "orde de fábrica".

Oficial 1.ª de Oficios Auxiliares: É o operario que, estando en posesión da formación profesional que o capacita para exercer o oficio, presta os seus servicios nos talleres mecánicos, eléctricos, carpintería, albanelería, electrónica, control, etc.

Analista: (definido anteriormente).

Grupo K)

Conductor máquina I: É o operario que ten como función a posta en marcha e conducción das máquinas de papel, cartón ou cartonciño, clasificadas como máquina I de acordo coas características especificadas na "orde de fábrica".

TÁBOA 1

Grupo 0:

Aspirante de Organización.
Aspirante Administrativo.
Recadeiro-Botóns (16-17).
Pinche (16-17).

Grupo 1:
Limpador.

Grupo 2:
Xardineiro.
Porteiro.
Ordenanza.
Axudante de Cociña.
Camareiro.
Pesador.
Garda-Sereno.

Grupo 3:
Conserxe.
Telefonista.
Dependente Economato.
Despachador.
Auxiliar de control de Calidade.

Grupo 4:
Garda-Xurado ou Vixilante-Xurado.
Auxiliar de Oficina Técnica ou Calcador.
Auxiliar Administrativo.
Mestre Sala 2.ª

Grupo 5:
Perforista-Gravador-Verificador.
Caixeiro de economato.
Cociñeiro.
Mestre sala 1.ª
Almaceneiro.
Auxiliar de Organización.
Controlador de Calidade.

Grupo 6:
Técnico de Organización 2.ª
Viaxante.
Oficial Administrativo 2.ª
Contramestre 2.ª

Grupo 7:
Contramestre 1.ª
Oficial Administrativo 1.ª
Técnico Organización 1.ª
Delineante.
Operador.
Asistente Social.
Vendedor.

Grupo 8:
Xefe Economato.
Programador.
Delineante Proxectista.
Xefe Sección ou Encargado.

Grupo 9:
Xefe de Equipo de vendas.
Xefe de Organización.
Xefe de Almacéns.
Xefe de Sección Administrativa.

Grupo 10:
ATS.
Xefe de Sección de Fábrica.
Xefe de Servicios.
Xefe de control de calidade.

Xefe de Oficina Técnica.
Analista de Proceso de Datos.
Delegado de vendas.

Grupo 11:
Xefe de Fábrica.
Xefe de Vendas.
Xefe de Mantemento.
Xefe de Laboratorio.
Xefe de Informática.
Xefe Administrativo.
Médico de Empresa.
Xefe de Persoal.

Grupo 12:
Técnicos Xefes.

Grupo 13:
Subdirectores.

Grupo 14:
Directores.

TÁBOA 2

Grupo A)
Peón.

Grupo B)
Axudante de descarga e acopio de madeiras.
Axudante descortizadora.
Axudante de troceadora.
Axudante lixiviadora descontinua.
Axudante preparación pastas en fábricas de papel e cartón.
Axudante cociña de estucado e size-press.
Axudante gofradora.
Axudante 2.ª de Cortadora dúplex.
Axudante empaquetadora-embaladora-atadora automática de papel e cartón.
Axudante pintadora.
Etiquetador.
Axudante caldeira de vapor.
Axudante planta de augas residuais.
Axudante planta tratamento augas.
Axudante de albanel.
Axudante Conductor máquina de mandrís.
Tomador de mostras.
Cosedor manual.
Cargador ou axudante de pulper.
Sacador de máquina de manipulación.
Mermeiro das máquinas de tubos e fondos para sacos.
Colgador de cartón en secadoiros ao aire libre.

Grupo C)
Afiador serra.

Axudante sección descortizado e troceado.
Axudante branqueo.
Axudante de caldeira de recuperación.
Axudante de picos colada.
Axudante caustificación.
Axudante forno de cal.
Axudante calandra II.
Axudante bobinadora II e rebobinadora II.
Axudante cortadora simple.
Seleccionador ou Escolledor.
Axudante de máquina de manipulación de tisú.
Axudante de máquina de manipulación de papel e cartón.
Controlador de liña empaquetado.

Grupo D)
Conductor serra troncos.
Conductor descortizadora.
Conductor troceadora.
Axudante de reactivos de branqueo.
Cilindreiro, Molista, Pedreiro.
Axudante 3.ª máquina I.
Axudante feltros (gato, rinconeiro).
Axudante 2.ª máquina II.
Axudante 1.ª máquina III.
Axudante 1.ª Cortadora dúplex.
Guillotineiro.
Empaquetador.
Embalador.
Envolvedor.
Enfardador.
Contador.
Auxiliar de Laboratorio.
Conductor desfibradora 1/2 m.
Conductor espesadores.
Axudante de máquina de bombo de cartón.
Conductor bobinadora hixiénico semiautomática.
Alimentador e Recolledor tubos e fondos en sacos.
Mollador, Escolledor.
Prensista, Satinador.
Sacador.

Grupo E)
Afiador coitelas.
Axudante sección lixiviadora continua.
Conductor lavado de pastas.
Conductor de branqueo II.
Operador de refinos.
Axudante calandra I.
Cociñeiro de size-press.
Conductor gofradora.
Axudante bobinadora I e rebobinadora I.
Carretilleiro.
Operador planta de augas residuais.
Conductor máquina de mandrís.
Conductor desfibradora 1 m.

Conductor de pulper ou pulpeiro.

Grupo F)
Recepcionista-medidor de madeira.
Operador depuración pastas.
Conductor cortadora pasta.
Conductor de empaquetadora pastas.
Operador evaporadores.
Conductor calandra II.
Conductor cortadora simple.
Conductor raiadora.
Oficial 3.ª de Oficios Auxiliares.
Lubricador ou engraxador.
Gruísta-Palista-Tractorista.
Operador planta tratamento de augas.
Conductor grampadora.
Conductor plastificadora.
Conductor cosedora-encoladora de sacos e blocks.
Conductor mini-"slotter".
Conductor cortadora cartón ondulado.
Conductor prensa-platina.
Conductor tapping.

Grupo G)
Conductor sección descortizado e troceado.
Conductor máquina seca-pastas.
Conductor turbina de vapor.
Conductor caustificación.
Conductor forno de cal.
Axudante 2.ª máquina I.
Axudante 1.ª máquina II.
Axudante estucadora.
Cociñeira de estucado e size-press.
Conductor bobinadora II e rebobinadora II.
Conductor empaquetadora-embaladora-atadora automática de papel e cartón.
Conductor contracoladora.
Conductor cepilladora.
Conductor pintadora.
Conductor guillotina precisión.
Conductor de turismos, camionetas e furgonetas.
Conductor máquina adhesivos.
Conductor máquina semiautomática de blocks.
Axudante de máquina tubos e fondos para sacos.
Conductor Engomadora-Parafinadora.
Conductor grupo ondulador.
Preparador de clixés e troqueis.
Conductor bobinadora hixiénico II.
Conductor serra rolos hixiénicos.
Conductor empacadora-ensacadora de hixiénicos.
Axudante de onduladora.
Analista de proceso.
Coleiro en fábrica de sacos.

Grupo H)
Conductor lixiviadora ou dixestores.

Conductor reactivos branqueo.
Conductor preparación pastas en fábrica de papel e cartón.
Axudante 1.ª máquina I.
Conductor calandra I.
Conductor estucadora.
Conductor bobinadora I e rebobinadora I.
Conductor cortadora dúplex.
Oficiais 2.ª de Oficios Auxiliares.
Conductor caldeira de vapor ou fogoneiro.
Conductor de camións.
Conductor onduladora.
Conductor "slotter"(troqueladora).
Conductor de máquinas bombo de cartón.
Conductor grupo máquinas impresoras automáticas.
Conductor máquina servilletas, manteis e toalletas.
Conductor máquina compresas.
Conductor máquinas faciais.
Conductor empaquetadora automática de absorbentes.

Grupo I)
Conductor de branqueo I.
Conductor máquina III.
Conductor máquina automática de blocks.
Conductor máquina automática recambio de blocks.
Conductor máquina tubos e fondos para sacos.
Conductor bobinadora hixiénico I.

Grupo J)
Conductor caldeira de recuperación.
Conductor máquina II.
Oficial 1.ª de Oficios Auxiliares.
Analista.

Grupo K)
Conductor máquina I.

Definicións:

Máquina I: Son as continuas de papel de máis de 2,50 m. de ancho útil e máis de 100 m/min. de velocidade. Tamén as continuas de cartón de máis de 2,00 m. de ancho útil.

Máquina II: Son as continuas de papel dun ancho útil comprendido entre 1,40 e 2,50 m. Tamén as que fabrican papeis de menos de 20 gr./m2 e as máquinas de cartón de menos de 2,00 m. de ancho útil (continua).

Máquina III: Resto das máquinas.
Bobinadoras e rebobinadoras I: As que teñen un ancho útil superior a 2,50 m.
Bobinadoras e rebobinadoras II: As que teñen un ancho útil menor ou igual a 2,50 m.
Calandra I: As que teñen un ancho útil maior de 2,00 m. e con 12 ou máis rodiños.
Calandra II: As que teñen un ancho útil menor ou igual a 2,00 m. e con menos de 12 rodiños.
Bobinadora Hixiénico I: Son aquelas máquinas automáticas cunha velocidade maior ou igual a 450 m/minuto.
Bobinadora Hixiénico II: Son aquelas máquinas automáticas cunha velocidade menor a 450 m/minuto.
Branqueo I: Procesos compostos de tres ou máis fases.
Branqueo II: Resto de procesos con máis de tres fases.

TARIFAS DE COTIZACIÓN Á SEGURIDADE SOCIAL

En tanto se manteña o sistema de tarifas de cotización á Seguridade Social, a cada grupo asígnaselle un número de tarifa de acordo coa seguinte equiparación:

Grupos	**Tarifas**	**Grupos**	**Tarifas**
(Aspirantes)	7	A	10
(Recadeiros-Botóns-Pinches)	11	B, C, D, E, F e G	9
1	10	H, I, J e K	8
2, 3, 4 e 5	6	6 e 7	5
8	4		
9	3		
10	2		
11, 12, 13 e 14	1		

Aqueles traballadores que, na actualidade, están cotizando por tarifa superior á que, de acordo coa equiparación anterior lles corresponda, continuarán cotizando por ela, a título persoal.

Os traballadores aos que, por razón da súa titulación, lles corresponda unha tarifa superior á da táboa de equiparación, cotizarán por aquela, sempre que fosen contratados en razón á súa titulación.

O Asistente social, pertencente ao grupo 7, ao que se lle asignou o grupo de tarifa 5, continuará cotizando polo grupo de tarifa 2.

ANEXO II

FALTAS E SANCIÓNS

Art. 1.º Clasificación das faltas.- As faltas cometidas serán sancionadas e clasificaranse atendendo á súa importancia ou transcendencia, en leves, graves e moi graves.

Art. 2.º Faltas leves.- Son consideradas faltas leves:

1. Os descoidos, erros por neglixencia e demoras imputables ao traballador, na execución de calquera traballo, que non produzan perturbación grave no servicio encomendado.

2. Non presentar dentro das vintecatro horas seguintes o parte de baixa correspondente cando se falta ao traballo por motivos de ILT.

3. Pequenos descoidos na conservación do material ao seu cargo que produzan deterioración leve deste.

4. A falta de limpeza das máquinas ou ferramentas a el encomendadas, sempre que a empresa proporcione os medios necesarios para iso.

5. Non atender ao público coa debida dilixencia, cando esta atención sexa propia dos seus deberes laborais.

6. As discusións sobre asuntos alleos ao traballo, durante a xornadas que produzan alteracións no servicio encomendado. Se tales discusións producisen escándalo notorio, poderán ser consideradas como faltas graves.

7. Mudarse de roupa antes da hora de saída, cando non estea autorizado expresamente pola empresa.

8. Tirar papeis, trapos, mondas, desperdicios, etc. fose dos lugares destinados a tal fin.

9. Realizar chamadas telefónicas durante as horas de traballo que non estean relacionadas co mesmo sempre que non estean autorizadas pola empresa.

10. Entrar no lugar de traballo en distinta quenda e hora que a que lle corresponda, sen ter autorización para iso.

11. Non comunicar ao seu xefe inmediato os defectos de material ou a necesidade deste para seguir traballando sempre que non se derive transtorno grave.

12. Non presentarse aos encargados de anotar as entradas e saídas do traballo, ou non fichar no reloxio de control.

13. Non comunicar coa debida puntualidade os cambios experimentados na familia que poidan afectar aos seguros sociais obrigatorios, ás institucións de Previsións ou Axuda Familiar.

14. Deixar roupas ou efectos fóra dos vestiarios.

15. Empregar para usos propios sen autorización ferramentas de man fóra da xornada de traballo.

16. Utilizar maquinarias ou ferramentas para as que non se está autorizado.

17. As distraccións ou lecturas alleas ao traballo durante a xornada laboral. Se delas se deriva prexuízo grave, considerarase como falta grave.

18. Montar en vehículos da empresa sen autorización.

Art. 3.º Faltas graves.- Son consideradas faltas graves:

1. A reincidencia e/ou reiteración en falta leve no prazo de tres meses.

2. Non avisar coa antelación posible a falta de asistencia ao traballo.

3. Faltar un día ao traballo sen causa xustificada.

4. A ocultación maliciosa de datos á empresa que poidan afectar aos Seguros Sociais Obrigatorios, ás Institucións de Previsión ou á Axuda Familiar, salario ou calquera complemento salarial.

5. A neglixencia ou desidia no traballo que prexudique gravemente á boa marcha do mesmo ou á calidade do producto.

6. As demoras culposas no cumprimento das ordes dadas ou servicios encomendados cando se cause prexuízo grave para a empresa.

7. Non dar inmediato aviso dos desperfectos ou anormalidades observadas na maquinaria, materiais e obras ao seu cargo, cando se derive prexuízo grave para a empresa.

8. Non avisar ao seu superior sobre o remate da obra ou a necesidade de material para seguir traballando se diso se derivan prexuízos graves.

9. Participar en liortas ou xogos.

10. Inutilización, deterioración ou perdas de materiais, pezas, maquinaria, ferramentas, enseres e mobiliarios, por imprudencia imputable ao traballador.

11. A deterioración ou inutilización das comunicacións colocadas nos taboleiros de anuncio.

12. Ausentarse das seccións ou oficinas ou abandonar o recinto de traballo sen a debida autorización. Se como consecuencia diso se causase un prexuízo grave á empresa ou fose causa de accidente a un compañeiro de traballo, pode ser considerado como moi grave.

13. Escribir ou fixar letreiros no mobiliario ou nas paredes das dependencias da empresa. Se os ditos letreiros fosen ofensivos para a empresa ou calquera dos traballadores da mesma, a falta será cualificada como moi grave.

14. O engano ou simulación para obter un permiso.

15. Montar en vehículos da empresa a persoas que non sexan as expresamente autorizadas por esta.

16. A embriaguez ou toxicomanía no traballo.

17. A imprudencia no traballo. Se implicase risco de accidente para el ou os seus compañeiros ou perigo de avaría moi grave para as instalacións poderá ser considerada como falta moi grave.

Presúmese que existe imprudencia nos seguintes casos:

a) Se se poñen en marcha motores ou máquinas con risco de que se produzan accidentes.

b) Se se traballa con roupa sen cinguir, abrochar ou suxeitar nos lugares próximos a máquinas ou transmisións que poidan enganchala, sendo obriga da empresa facilitar a roupa adecuada á función que realice.

c) Efectuar traballos en conduccións de alta tensión sen se asegurar de que as liñas estean desconectadas.

d) Pasar por baixo de cargas en suspensión ou pararse baixo delas.

e) Modificar ou retirar por iniciativa propia e sen autorización os aparellos e dispositivos de protección.

18. Entrar sen autorización nos locais prohibidos.

19. Entrar nos locais de aseo destinados ao persoal de distinto sexo non estando facultado para iso.

20. Tolerarlles aos traballadores subordinados que quebranten as normas de seguridade e hixiene no traballo.

21. Fumar nos lugares onde estivese prohibido.

22. Empregar para usos propios, sen autorización, máquinas ou materiais da empresa fóra da súa xornada de traballo.

23. A negativa ao recoñecemento periódico polos servicios médicos da empresa.

24. Evacuar necesidades físicas fóra dos retretes.

25. A continua e habitual falta de aseo e limpeza de tal índole que produza queixa xustificada dos seus compañeiros de traballo.

Art. 4.º Faltas moi graves.- Considéranse faltas moi graves:

1. A incidencia e/ou reiteración en faltas graves no prazo de seis meses.

2. Faltar dous días ao traballo durante un período de dous meses.

3. A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas e o furto ou roubo.

4. Estragar ou causar desperfectos en materias primas, productos útiles, ferramentas, máquinas, aparellos, instalacións, edificios, enseres e documentos da empresa.

5. A simulación de enfermidades ou accidentes.

6. Conducir vehículos da empresa sen autorización.

7. Realizar, sen o oportuno permiso, traballos particulares durante a xornada de traballo.

8. A desobediencia ás ordes dos superiores dictadas de conformidade coas leis e convenios vixentes, así como tamén a inducción á mesma.

9. Falsear datos nos documentos de control de traballo.

10. Causarse voluntariamente lesións para simular un accidente de traballo, ou simular un accidente de traballo para facer valer como tal as lesións causadas en accidente non laboral.

11. Embriaguez ou toxicomanía habituais durante o traballo.

12. Violar o segredo de correspondencia da empresa.

13. Efectuar competencia á empresa ou prestar servicios en negocios iguais ou similares aos dela, salvo autorización da mesma.

14. Os maos tratos de palabra e obra ou a falta grave de respecto aos xefes, compañeiros e subordinados, así como aos familiares respectivos.

15. Abuso de autoridade. Cando un superior realizase un feito arbitrario, con prexuízos dun inferior e transgresión dun precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridade, sendo considerado como falta moi grave, instruíndose o oportuno expediente.

O traballador interesado poñerá en tales casos o feito en coñecemento do Comité de Empresa ou Delegados de Persoal nun tempo de tres días para o seu traslado á Dirección da empresa que deberá iniciar o oportuno expediente nun prazo máximo de 10 días a partir da comunicación do Comité de Empresa ou Delegados de Persoal.

Se a Dirección da empresa non iniciase o expediente no mencionado prazo o perxudicado dará conta por escrito, no prazo non superior de 15 días, e por conducto do Delegado de Persoal ou Comité de Empresa á Delegación Provincial de Traballo. Se esta considerase oportuno, ordenará á empresa o envío dos antecedentes do asunto, e se, previos os asesoramentos pertinentes, resultase probado o feito resolverá no que proceda.

16. A participación directa ou indirecta na comisión de delitos definidos no Código Penal, sempre que estea recoñecida en sentencia firme xudicial.

17. Nos casos de desaparición de bens que afecten ao patrimonio da empresa ou ao dos traballadores, aquela poderá ordenar rexistro nos despacho de billeteses ou efectos persoais dos mesmos, sendo necesaria a

presencia dun representante dos traballadores para proceder ao citado rexistro, sempre que algún destes se encontre na empresa. A negativa a pasar o dito control será considerada como falta moi grave.

18. Durmir durante a xornada laboral, tanto nos postos de traballo como fóra deles, salvo autorización.

19. A diminución voluntaria e continuada no rendemento ou actividade.

20. Orixinar liortas ou pelexas.

21. As faltas graves cando medie mala fe manifesta.

22. Simular a presencia doutro productor, asinando ou fichando por el. Incorrerá na mesma falta, o productor asinado ou fichado que non dea conta dela desde o momento en que teña coñecemento do feito.

Art. 5.º Faltas de puntualidade.- Sancionarase con amoestación por escrito a demora de ata dez minutos na incorporación ao posto de traballo, cando esta falta se repita tres veces nun mes natural contado desde que se cometeu a primeira falta.

Cada unha das seguintes dentro do mesmo prazo, sancionarase con suspensión de emprego e soldo dun día, ata a sétima inclusive. Cada falta a partir desta do mesmo tipo, dentro do mesmo prazo, será considerada como falta leve.

Se a demora é maior de dez minutos e menor de trinta e se repite tres veces no mesmo prazo, sancionarase con suspensión de emprego e soldo de dous días.

Cada falta a partir desta, do mesmo tipo e dentro do mesmo prazo, será considerada como falta grave.

Se a demora é maior de trinta minutos e se repite dúas veces no mesmo prazo, sancionarase con suspensión de emprego e soldo dun día.

A terceira falta deste tipo dentro do mesmo prazo sancionarase con catro días de suspensión de emprego e soldo, e a partir da cuarta, cada falta será considerada como falta moi grave e sancionarase como tal.

As faltas de puntualidade non terán ningunha repercusión no réxime de incidencias e/ou reiteración de calquera outra falta.

As faltas graves por este concepto só poderán ser sancionadas con suspensión de emprego e soldo por un período máximo de quince días.

A primeira falta moi grave por este concepto será sancionada previa negociación preceptiva cos representantes dos traballadores dentro das sancións previstas para as faltas moi graves que se recollen no artigo de sancións. Na seguinte falta moi grave desaparece esta obriga de negociación previa.

Art. 6.º Sancións.- As sancións que procederá impor en cada caso segundo as faltas cometidas serán as seguintes:

Por faltas leves:
Amoestación verbal.
Amoestación por escrito.
Suspensión de emprego e soldo durante un día, comunicándoo ao productor por escrito.

Por faltas graves:
Suspensión de emprego e soldo por un período máximo de quince días.
Inhabilitación temporal por prazo non superior a tres anos para pasar a categoría superior.

Por faltas moi graves:
Suspensión de emprego e soldo por tempo non inferior a dezaseis días nin superior a seis meses.
Inhabilitación temporal para pasar a categoría superior por un prazo non superior a seis anos.
Despedimento.

As sancións por faltas graves e moi graves comunicaranse ao traballador por escrito.
As sancións que poden imporse enténdense sen prexuízo de pasar o tanto de culpa aos Tribunais cando a falta cometida poida constituír delito ou falta ou de dar conta á autoridade gobernativa se procede.

Art. 7.º Prescrición.- En materia de prescrición de faltas estarase ao disposto nas disposicións legais vixentes.

Art. 8.º- Quedan derrogados os capítulos correspondentes a faltas e sancións dos Regulamentos de réxime Interior e substituídos polo presente anexo.

Revisión salarial para o ano 2002 do Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel e Cartón

[BOE nº 51, 28-Feb-2002]

Primeiro. Retribución teórica bruta.

Os salarios que como retribución total teórica bruta desfrutaban os traballadores aos que afecta o presente Convenio a 31 de decembro de 2001, incrementaranse para o ano 2002 na cantidade que resulta de multiplicar o IPC previsto polo Goberno para este ano (2 %) por 1,20, o que dá o resultado:
IPC previsto: 2 % + 0,4 = 2,4
que é o incremento que deben experimentar as ditas retribucións.

Segundo.
Malia o contido no acordo anterior, establécense como condicións mínimas para o sector, para o ano 2002, as táboas salariais confeccionadas por esta Comisión e que figuran como anexo á presente acta, para a súa aplicación a partir do 1 de xaneiro de 2002, que resultan de aplicar o seguinte cálculo:
IPC previsto sobre 2002: 2 % por 1,20 + 0,5 = 2,9

ANEXO III.

2002 Salario Convenio.

Grupo	Anual (365 días ou 12 meses + 60 días ou 2 meses)	Mes ou día
		Euro/mes
0	9.569,62	683,54
	8.739,63	624,26
	8.455,49	603,96
		Euros/día
	8.342,98	19,63
1	10.615,14	24,98
		Euros/mes
2	11.342,58	810,18
3	11.494,20	821,01

4	11.703,29	835,95
5	12.335,64	881,12
6	13.103,36	935,95
7	13.754,17	982,44
8	15.075,33	1.076,81
9	16.306,98	1.164,78
10	17.899,24	1.278,52
11	19.518,27	1.394,16
		Euros /día
A	10.615,14	24,98
B	10.667,56	25,10
C	10.768,12	25,34
D	10.875,33	25,59
E	11.029,82	25,95
F	11.082,70	26,08
G	11.135,25	26,20
H	11.397,98	26,82
I	11.607,68	27,31
J	11.713,50	27,56
K	11.816,83	27,80

2002

Grupo	Plus nocturnidade - Euros/noite	Plus toxicidade - Euros/día
1	6,18	3,14
2	6,55	3,34
3	6,65	3,38
4	6,83	3,53
5	7,25	3,76
6	7,80	4,12
7	8,27	4,42
8	9,17	4,97
9	10,07	5,50
10	11,20	6,20
11	12,36	6,92
A	6,18	3,14
B	6,20	3,14
C	6,25	3,16
D	6,29	3,18
E	6,40	3,27
F	6,46	3,33
G	6,50	3,33

H	6,67	3,41
I	6,84	3,54
J	6,92	3,57
K	6,96	3,58

2002

Grupo	Participación en beneficios beneficios
0	529,26
	465,24
	443,70
	448,75
1	556,31
2	595,14
3	602,42
4	622,87
5	671,43
6	730,38
7	780,35
8	881,55
9	976,40
10	1.098,70
11	1.223,08
A	556,31
B	560,43
C	568,39
D	576,89
E	589,12
F	593,31
G	597,44
H	618,28
I	634,91
J	643,33
K	651,69

Horas extraordinarias

2002

	H. E. forza maior			H. E. necesarias		
	Normais	22 a 6 h	Festivas	Normais	22 a 6 h	Festivas
1	7,88	10,23	11,78	9,20	12,00	13,80
2	8,40	10,94	12,62	9,83	12,79	14,69
3	8,52	11,08	12,79	9,99	12,98	14,93
4	8,67	11,27	13,02	10,13	13,14	15,23
5	9,07	11,87	13,68	10,70	13,88	16,05
6	9,73	12,62	14,58	11,31	14,74	17,03

7	10,21	13,23	15,27	11,91	15,52	17,87
8	11,16	14,52	16,74	13,02	16,93	19,57
9	12,07	15,71	18,09	14,10	18,33	21,14
10	13,24	17,19	19,88	15,52	20,12	23,2
11	14,49	18,79	21,71	16,90	21,94	25,32
A	7,88	10,23	11,78	9,20	12,00	13,80
B	7,89	10,24	11,87	9,22	12,02	13,86
C	7,98	10,41	12,00	9,30	12,11	13,97
D	8,10	10,47	12,10	9,37	12,25	14,10
E	8,16	10,64	12,27	9,53	12,37	14,31
F	8,20	10,68	12,33	9,57	12,39	14,34
G	8,25	10,72	12,37	9,65	12,57	14,49
H	8,43	11,00	12,73	9,85	12,81	14,81
I	8,60	11,18	12,94	10,05	13,05	15,06
J	8,67	11,27	13,02	10,13	13,14	15,23
K	8,78	11,38	13,18	10,24	13,27	15,36

Antigüidade
2002

Anos									
Grupos	3	6	11	16	21	26	31	36	41
Euros/día									
1	0,62	1,31	2,67	3,98	1 5,27	6,56	7,89	9,20	10,51
Euros/mes									
2	21,38	42,70	85,37	128,07	170,77	213,45	256,15	298,85	341,55
3	21,64	43,26	86,51	129,79	173,03	216,31	259,67	302,93	346,21
4	22,35	44,73	89,47	134,19	178,93	223,67	268,27	312,97	357,71
5	24,11	48,22	96,47	144,67	192,91	241,15	289,29	337,54	385,73
6	26,11	52,46	104,94	157,34	209,81	262,28	314,68	367,12	419,58
7	28,03	56,00	112,08	168,11	224,16	280,20	336,13	392,14	448,22
8	31,68	63,29	126,66	190,00	253,32	316,66	379,97	443,07	506,35
9	35,05	70,14	140,27	210,41	280,48	350,62	420,80	490,94	561,05
10	39,45	78,89	157,79	236,74	315,63	394,53	473,50	552,41	631,33
11	43,92	87,84	175,68	263,49	351,35	439,21	527,07	614,91	702,74
Euros/día									
A	0,62	1,31	2,67	3,98	5,27	6,56	7,89	9,21	10,51
B	0,62	1,31	2,67	3,98	5,31	6,65	7,89	9,21	10,51
C	0,62	1,39	2,69	4,03	5,39	6,70	8,31	9,73	11,09
D	0,67	1,39	2,70	4,11	5,47	6,83	8,31	9,73	11,09
E	0,67	1,41	2,78	4,19	5,56	6,98	8,48	9,89	11,32
F	0,67	1,41	2,83	4,22	5,62	7,03	8,48	9,89	11,32
G	0,69	1,41	2,83	4,26	5,64	7,06	8,48	9,89	11,32
H	0,69	1,47	2,89	4,41	5,89	7,33	8,77	10,21	11,68

I	0,77	1,48	3,01	4,50	6,03	7,54	8,92	10,38	11,87
J	0,78	1,53	3,03	4,59	6,09	7,61	9,21	10,73	12,27
K	0,80	1,55	3,05	4,61	6,18	7,71	9,34	10,88	12,45

Na táboa figuran os valores da participación en beneficios para traballadores sen antigüidade. Para determinar a correspondente a cada antigüidade haberá que multiplicar ese valor polos factores correspondentes que se sinalan a seguir:

Anos de antigüidade	Factor a aplicar
03	1,05
06	1,10
11	1,20
16	1,30
21	1,40
26	1,50
31	1,60
36	1,70
41	1,80