

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Cartonajes Igamo, SA**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2021-2022-2023-2024 para la empresa Cartonajes Igamo, SA. Código convenio número 01003102012004.

**ANTECEDENTES**

El día 1 de octubre de 2021 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 22 de septiembre de 2021.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO**

Primero. Ordenar su registro y depósito en la oficina territorial de Álava del registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 7 de noviembre de 2021

*La Delegada Territorial de Álava*

**MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE**

**Cartonajes Igamo, SA****Convenio colectivo para los años 2021, 2022, 2023 y 2024**

Previo.- Partes intervinientes.

El presente convenio colectivo de empresa es el resultado de la negociación promovida por:

– De una parte, los trabajadores y trabajadoras de Cartonajes Igamo, SA, quienes han intervenido en la referida negociación, representados por el comité de empresa elegido en los términos y conforme a las disposiciones legales vigentes.

– De otra parte, la mercantil Cartonajes Igamo, SA, quien ha intervenido en la referida negociación, representada por quien/es ostenta/n la capacidad y apoderamiento preceptivos para ello (en adelante, la empresa).

La legitimación del comité de empresa para negociar este convenio, en representación de los trabajadores y trabajadoras de Cartonajes Igamo, SA, viene determinada por lo dispuesto en el artículo 87.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET); en tanto y cuanto la legitimación de Cartonajes Igamo, SA, se regula en el artículo 87.3 a) del referido texto legal.

Como resultado de la negociación desarrollada por los trabajadores, a través de sus representantes electos, y por el propio empresario, el presente convenio constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado por aquéllos y éste, en virtud de su autonomía colectiva.

Por medio del mismo, y en el ámbito específicamente delimitado, se regulan las condiciones de trabajo en la empresa, y de productividad. Igualmente se regula la paz laboral a través de las obligaciones que se pactan.

El presente convenio colectivo obliga a las partes firmantes del mismo durante todo el tiempo de su vigencia. Todo ello, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 82.3 párrafo 2 ET.

**Objetivo.**

La negociación del presente convenio ha sido inspirada por el criterio de lograr el progreso de la empresa, colaborando en la consecución de la competitividad necesaria para la supervivencia y crecimiento en su caso de la organización y buscando a la vez el bienestar de sus trabajadores.

Así mismo, se quiere dar respuesta a las necesidades empresariales de flexibilidad organizativa, así como alcanzar la conciliación personal y familiar de sus trabajadores, adaptándonos al mercado y contando con unas condiciones de trabajo estables y dignas.

A este respecto, el convenio subraya:

– La obligación de desarrollo de un trabajo efectivo, con responsabilidad, compromiso y dedicación.

– El derecho a una remuneración estable y lo más justa y honorable posible.

Las partes firmantes son responsables, cada una en su ámbito de competencia, de la estricta observancia del convenio.

Resultará de aplicación en la empresa, el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, vigente en cada momento, en todo aquello que no se encuentre expresamente regulado, en el presente convenio de empresa.

**Artículo 1. Determinación de las partes que lo conciertan**

El presente convenio colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, habiendo sido acordado por los representantes de la plantilla de Cartonajes Igamo, SA con los representantes de la empresa.

## Artículo 2. Ámbito de aplicación

Quedan dentro del ámbito de aplicación personal del presente convenio, todos los trabajadores y trabajadoras que presten servicios por cuenta ajena y de forma específica, por cuenta de la empresa Cartonajes Igamo, SA, identificada con el código fiscal A 01052455 y cuyo domicilio social se ubica en (01170) Legutiano (Araba, calle Padurea número 9 del Polígono Industrial de Goiain).

Se excluyen de lo anterior:

– Los cargos de alta dirección, gobierno y consejeros/as, y aquel personal directivo, técnico o administrativo que por las causas que, en cada caso particular, resulten justificadas, suscriba un acuerdo específico extraconvenio con la empresa. Este acuerdo nunca podrá recoger condiciones laborales y personales inferiores en su conjunto a las reflejadas en el presente convenio y no tendrá carácter discriminatorio con respecto al resto del personal.

– Los trabajadores y trabajadoras autónomos que realicen cualesquiera operaciones con la empresa, sujetos a una relación mercantil, ni aún en el supuesto de que tales trabajadores ostenten la condición de económicamente dependientes conforme a la legalidad vigente.

El convenio que suceda al anterior, derogará en su integridad a este último, salvo en aquellos aspectos cuya vigencia sea declarada expresamente.

## Artículo 3. Vigencia

El presente convenio entrará en vigor a partir de la firma del presente convenio, cualquiera que sea la fecha de su registro por la autoridad laboral, y extenderá su vigencia hasta el día 31 de diciembre del 2024, pudiéndose iniciar desde esa fecha, las negociaciones para el convenio colectivo que lo sustituya.

No obstante lo anterior y para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, las partes acuerdan que continuará rigiendo en su totalidad tanto en su contenido normativo como en el obligacional hasta que sea sustituido por otro.

## Artículo 4. Denuncia para la revisión del convenio

La denuncia del convenio será automática a la conclusión de su vigencia. Cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito el inicio de las negociaciones desde 60 días antes de la finalización de la vigencia.

La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

La negociación del nuevo convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la comisión negociadora, y establecerse un calendario de negociación que intentará ser respetado por ambas partes.

La representación sindical o empresarial que formule la denuncia y pretenda negociar nuevo convenio, que sustituya al entonces vigente, deberá acompañar a su escrito de denuncia propuesta del punto o puntos a negociar, expresando:

- a) Plazo de duración del nuevo convenio.
- b) Materias concretas a negociar.
- c) Repercusión económica anual de las condiciones que tengan carácter o incidencia económica.
- d) Ámbito personal y funcional, en su caso, del convenio que se pretende negociar.

e) Proyecto de composición de la comisión negociadora, con expresión del número de miembros de cada una de las representaciones.

f) Documentación fehaciente, acreditativa de reunir la necesaria legitimación para negociar un convenio exigida por el artículo 87.2, 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Si se estima conveniente, o no, el que las negociaciones tengan una presidencia y, en su caso, propuesta, en terna, de la persona indicada para tal función.

#### **Artículo 5. Garantías personales**

En todo caso, la entrada en vigor del presente convenio de empresa no supondrá la disminución de las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan reconocidas los trabajadores y trabajadoras con anterioridad al mismo, las cuales no serán compensables, ni absorbibles.

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

Ambas partes se someten y aceptan expresamente que el presente convenio es de obligado cumplimiento y forma un todo único e indivisible en conjunto y en cómputo anual, y por lo tanto, sus cláusulas no podrán ser contempladas aisladamente.

#### **Artículo 7. Comisión paritaria**

La comisión paritaria estará compuesta por un número igual de representante de los trabajadores y trabajadoras como por parte de la empresa Cartonajes Igamo, SA, identificada con el código fiscal A 01052455 y cuyo domicilio social se ubica en (01170) Legutiano (Araba, calle Padurea número 9 del Polígono Industrial de Goian), con máximo de 2 representantes por cada parte.

Las partes podrán asistir a las reuniones con asesores o asesoras en igualdad de condiciones, es decir, los que designe la empresa y tantos asesores como organizaciones sindicales tengan presencia en la comisión paritaria. Teniendo estos asesores y asesoras voz, pero no voto. Para que estos asesores puedan acudir, se tendrá que solicitar su presencia con un mínimo de 7 días de antelación. Dichos asesores tienen que firmar un documento de capacidad y sigilo profesional según el art. 65 del ET y lo dispuesto en este concepto en el Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto y Capítulo 8 del título 2 del libro 2 de la ley 36/2011 de 10 de octubre.

Las funciones de esta comisión serán las siguientes:

1. Interpretación del pacto o convenio.

2. Control y vigilancia de lo pactado, y cuando así lo acuerden ambas partes, con carácter extraordinario, y siendo como máximo 2 reuniones por trimestre, sin perjuicio de las competencias que a este respecto vengan atribuidas a los organismos o autoridades competentes.

La comisión se reunirá cuando sea necesario a petición de cualquiera de las partes. Sus componentes serán citados con una antelación de siete días hábiles, debiendo ser presentadas antes de dicho plazo las propuestas y el objeto de los asuntos a tratar. Se exceptúan de estos requisitos los supuestos de urgencia a juicio de la parte convocante. El acta de la reunión se hará llegar a la representación social y a la Dirección de la empresa, procediéndose a la aplicación de los acuerdos tomados.

Los acuerdos de la comisión, requerirán para su validez, deberán ser refrendados por ambas partes.

Ambas partes convienen en acudir a la comisión de seguimiento del pacto o convenio para resolver cuantas dudas discrepancias o cuestiones se presenten respecto a la interpretación y aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse.

Los acuerdos se adoptarán conjuntamente, entre las dos representaciones, y no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten. Una vez aprobada, habrá de ser firmada por la mayoría de ambas partes.

En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir en todo caso, la comisión con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de un procedimiento no judicial de arbitraje, mediación o conciliación, o ante el PRECO.

El sometimiento al arbitraje será, en todo caso, de mutuo acuerdo entre la mayoría de ambas partes.

Conseguido acuerdo inter-partes, éstos serán cumplidos en sus términos y no podrá ser ignorado su cumplimiento ni ejercitarse por ninguna de las partes acción conflictiva de cierre patronal o de huelga tendente a su no observancia, modificación o anulación.

#### **Artículo 8. Acuerdos complementarios**

Si durante la vigencia de este convenio colectivo ambas partes llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas o bien sobre materias ya pactadas pendientes de concreción y/o desarrollo, se conviene expresamente la aplicación inmediata de los mismos y su incorporación en el próximo pacto colectivo.

#### **Artículo 9. Descuelgue**

Ambas partes acuerdan expresamente que los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación. En caso de que no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores y trabajadoras al amparo de lo recogido en el artículo 82.3. del Estatuto de los Trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario, en todo caso, el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores y trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación a arbitraje obligatorio.

#### **Artículo 10. Absorción y compensación**

Las retribuciones establecidas en este convenio, entendiéndose como tal el salario base, antigüedad, el plus lineal y la paga de beneficio, no podrán ser absorbidas o compensadas por ningún concepto.

#### **Artículo 11. Resolución de conflictos**

Las partes firmantes convienen que el diálogo será la vía natural de resolución de conflictos, comprometiéndose a tratar entre los representantes de los trabajadores y trabajadoras y la Dirección cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto a la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo, con carácter previo a cualquier otro medio, administrativo o jurisdiccional de que pudieran valerse.

Asimismo, con respecto a las discrepancias no resueltas, las partes podrán acudir a los mecanismos previstos en el PRECO.

En cualquier caso, se acudirá al arbitraje sólo de forma voluntaria, de mutuo acuerdo entre las partes, no pudiendo hacer solicitud de él ninguna de las partes de forma unilateral.

Conseguido acuerdo inter-partes, éstos serán cumplidos en sus términos y no podrá ser ignorado su cumplimiento ni ejercitarse por ninguna de las partes acción conflictiva de cierre patronal o de huelga tendente a su no observancia, modificación o anulación.

**Artículo 12. Normas supletorias**

En lo no previsto en este convenio, se aplicará lo que se indicaba en el Convenio Estatal de Artes Gráficas, y demás legislación laboral.

**Artículo 13. Jornada laboral**

Durante el periodo de vigencia de este convenio colectivo, la jornada laboral anual será de 1.728 horas.

Los trabajadores y trabajadoras que voluntariamente se adhieran, podrán trabajar hasta 5 días más hasta llegar a 1.768 horas de jornada anual. A dichos trabajadores y trabajadoras que quieran trabajar hasta 5 jornadas más, se les abonará a un 1,20 (coeficiente por día).

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

No obstante lo dispuesto en el artículo 84.2.c ET, en cuanto a la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa, en lo que se refiere al horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones, en la empresa, en estas materias resultará de aplicación también, lo dispuesto en el convenio colectivo estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, todo ello modificado o adaptado en virtud de lo establecido en los artículos siguientes.

Queda a salvo en todo caso, la facultad de la empresa y de los representantes de los trabajadores y trabajadoras elegidos en la misma, para negociar, en los términos y con las condiciones recogidas en la legalidad vigente, acuerdos sobre las materias referidas.

**Artículo 14. Calendario laboral**

Los calendarios propuestos serán tratados entre la empresa y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y en caso de no llegar a un acuerdo se actuará de acuerdo con las disposiciones que marca la legislación vigente. El calendario propuesto deberá ser conocido por el personal con un mes de antelación a la finalización del año anterior, con lo que la negociación comenzará el 1 de octubre.

**Artículo 15. Vacaciones**

El régimen de vacaciones anuales retribuidas será de treinta (30) días naturales.

La planificación anual de las vacaciones será acordada por la empresa y los representantes de los trabajadores, de conformidad con lo recogido a continuación:

– De los anteriores, siete (7) días serán disfrutados preferentemente, en el mes de diciembre, durante las fiestas de Navidad. Los días exactos de disfrute dentro de este periodo, serán determinados, cada año, por la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, si bien se considerarán como prioritarios, los comprendidos entre las dos últimas semanas de diciembre.

– El disfrute de la totalidad de los días restantes, tendrá lugar, a elección del trabajador, en alguno de los dos turnos de vacaciones que organizarán, con carácter anual, la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Estos turnos de vacaciones se establecerán preferentemente en el periodo estival.

Con el objeto de evitar en todo caso, un descenso ilógico y desproporcionado de la productividad de la empresa, hasta la fecha de su efectivo cierre por vacaciones (que asimismo quedará determinada con antelación, en virtud de los turnos establecidos), el número de personas que disfrutará el primer turno podrá quedar limitado, en el número y de conformidad con lo que se establezca de forma razonada y justificada por la empresa.

Los términos y condiciones acordados por la empresa podrán referirse al número de trabajadores y trabajadoras incluidos en cada grupo profesional, e incluso especialización de éstos, necesarios para evitar el descenso de productividad referido.

La concreción de todo lo dispuesto en los apartados anteriores, quedará resuelto por la empresa y los representantes de los trabajadores, antes del comienzo del año cuyas vacaciones constituyen objeto de planificación. Confeccionados de esta forma, los calendarios con los dos turnos de vacaciones. Los mismos se pondrán en conocimiento de los trabajadores, iniciándose desde el momento de esta puesta en conocimiento, un periodo de consultas de quince (15) días, durante el cual, serán los propios trabajadores y trabajadoras quienes se podrán organizar y resolver de común acuerdo, entre ellos, la distribución entre los dos turnos determinados.

Si durante dicho plazo de quince días, no hubiera acuerdo, será la empresa quien determinará que trabajadores y trabajadoras deberán disfrutar de cada turno, procurando cada año evitar que tales trabajadores y trabajadoras coincidan con quienes lo realizaron el año precedente.

En caso de que no haya acuerdo entre los operarios para el disfrute de las vacaciones en alguno de los turnos de vacaciones estipulado, este deberá ser rotativo.

#### **Artículo 16. Distribución irregular**

a) Horario irregular según la época del año: las empresas, respetando el número de horas laborales del año, podrán acordar a través de la representación legal de los trabajadores, o con la plantilla si no existiese esta representación, el horario más adecuado a sus necesidades productivas, debiendo compensarse los excesos o defectos de horas de trabajo que se puedan producir con el tiempo equivalente correspondiente.

En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular la jornada ordinaria del 10 por ciento de la jornada laboral. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previsto en la ley y el personal deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y hora de trabajo resultante de aquella.

b) Prolongación de jornada por circunstancias no programadas: cuando en una empresa se produzca una sobrecarga de trabajo extraordinario, por necesidades no programadas, podrá la Dirección de la misma establecer un horario más prolongado, con veinticuatro horas de preaviso, sin sobrepasar las 10 horas diarias y las 50 horas semanales, respetando, en todo caso, el período de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido, reduciendo la jornada semanal en las épocas de menor actividad o acumulando su exceso en días completos, siempre que se cumplan el número de horas anuales señalado. En ningún caso, el carácter excepcional de este apartado podrá generar tipo alguno de jornada permanentemente diferenciada, en cuanto a su cómputo semanal.

Los excesos de jornadas semanales, producidos por la aplicación de este apartado, no podrán superar el período continuo de cuatro semanas en cada ocasión que se produzca. Salvo acuerdo entre las partes, su compensación en tiempo de descanso tendrá lugar dentro del año y en caso de producirse en el tramo final del año se compensará dentro de los 3 meses inmediatos a su realización. En este último caso, por lo tanto, podrá alargarse el plazo de su disfrute hasta el inicio del año siguiente. Tras un período de prolongación de la jornada semanal prevista en este apartado, a los trabajadores y trabajadoras afectados por esta medida excepcional no se le aplicará una nueva ampliación hasta que no haya transcurrido como mínimo, el mismo o superior período de tiempo de jornada ordinaria, que el de duración de dicha ampliación, salvo pacto en contrario.

Esta prolongación de jornada será siempre compensada en tiempo de descanso y nunca mediante percepciones económicas.



Previa justificación suficiente de la existencia e importancia de la causa alegada, quedan exceptuados de lo aquí convenido:

1) Quienes cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o de enseñanza profesional oficialmente reconocida, durante el tiempo imprescindible para asistir a estas clases y con acreditación con documento expedido por organismo oficial.

2) Quienes tengan obligaciones familiares habituales, de carácter personal e ineludible y con acreditación /justificación documento correspondiente y en su caso, si procede, expedido por organismo oficial.

3) Quienes trabajen en período nocturno entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente.

4) Estos excesos de jornada, no podrán ser utilizados por las empresas para modificar o eliminar turnos de trabajo ya establecidos.

c) Modificación del calendario establecido.

Cuando por necesidades imprevistas y coyunturales de trabajo, la empresa necesitará modificar los días de trabajo ya establecidos en el calendario laboral y ello afectará a días considerados, en dicho calendario, como festivos o no laborables, podrá establecer la Dirección de la misma una jornada de trabajo durante dichos días, comunicándolo con dos días laborables previos al personal afectado, los representantes de los trabajadores y trabajadoras y a la comisión mixta del convenio. En la comunicación deberán constar las personas afectadas, los días propuestos, la jornada a realizar y las condiciones del descanso compensatorio.

Para llevar a cabo lo previsto en este apartado se tendrá en cuenta lo siguiente:

1) Las modificaciones de jornada propuestas solamente podrán afectar a una misma persona una sola vez al mes. El horario de los días que no tengan el carácter de jornada normal en la empresa no podrá ser superior a 8 horas.

2) No se podrán utilizar para ello los períodos nocturnos comprendidos entre las 22:00 y las 6:00 horas del día siguiente. Se respetarán siempre los períodos mínimos de descanso de 12 horas entre jornadas.

3) No afectarán estas modificaciones de jornada a los menores de 18 años.

4) Se tendrán en cuenta las situaciones personales previstas en los números 1, 2 y 4 del apartado c) de este mismo artículo.

5) Las horas realizadas durante los mencionados días se compensarán siempre en tiempo de descanso y nunca mediante percepciones económicas.

Salvo acuerdo entre las partes, esta compensación tendrá lugar en el mismo mes o en los dos inmediatamente siguientes Dentro del año y en caso de producirse en el tramo final del año se compensará dentro de los 3 meses inmediatos a su realización. En este último caso, por lo tanto, podrá alargarse el plazo de su disfrute hasta el inicio del año siguiente.

6) Cada hora trabajada en los días que no tengan el carácter de jornada normal en la empresa se compensarán por 1 hora y 30 minutos de descanso.

7) Con la finalidad de que la comisión mixta realice un seguimiento permanente de la aplicación correcta de lo dispuesto en este apartado d), las empresas que lo vayan a utilizar deberán comunicarlo a dicha comisión.

8) Asimismo, la comisión mixta realizará un estudio y valoración de la aplicación y eficacia de lo dispuesto en este apartado, debiendo acordar, en su caso, su mantenimiento o rectificación en las condiciones que se convengan.



9) Estas modificaciones de jornada no podrán afectar a las fiestas de Navidad, Año Nuevo, Reyes, 1 de mayo, las fiestas oficiales locales, ni al fin de semana previo al inicio de las vacaciones de los trabajadores y trabajadoras afectados cuando éstas comenzasen en lunes.

d) Se deberán realizar las horas de disponibilidad en los días laborables que resulten del calendario de la empresa. Excepcionalmente, se podrán realizar en otros días distintos, excluidos domingos, festivos y vacaciones. En el caso de que sea puente, domingo, festivo o vacaciones será necesaria la conformidad expresa del trabajador/a o en su defecto del comité de empresa o delegado/a de personal.

e) Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en la disminución de horas, ésta se efectuará reduciendo en toda la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar. Su compensación se efectuará aumentando hasta 9 horas la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar o, excepcionalmente, en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones.

f) Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural, bien en jornadas completas o bien con reducción de jornada diaria. Tanto las trabajadas como las dejadas de trabajar, podrán ser compensadas dentro del plazo de los 12 meses siguientes a su utilización. El disfrute de dichas horas deberá ser acordado entre la empresa y el trabajador. En caso de desacuerdo, cada parte tendrá la potestad de decidir el cómo se deberá disfrutar el 50 por ciento de las horas. Dentro del año y en caso de producirse en el tramo final del año se compensará dentro de los 3 meses inmediatos a su realización. En este último caso, por lo tanto, podrá alargarse el plazo de su disfrute hasta el inicio del año siguiente.

#### Artículo 17. Tablas y categorías

##### Área – Organización.

###### I: Organización, niveles.

Mando intermedio y responsable de área	35.000,00 euros
--	-----------------

##### Área – Producción, ejecución del producto.

###### I: Preimpresión, niveles.

Maquinista cualificado	28.802,21 euros
Maquinista	24.021,07 euros

###### II: Impresión, niveles.

Maquinista cualificado	29.802,21 euros
Maquinista especialista	26.767,76 euros
Impresor	24.732,14 euros
Peón/a especialista	22.732,14 euros
Peón/a	19.641,10 euros

###### III: Troquelado, niveles.

Maquinista cualificado	27.749,81 euros
Maquinista especialista	24.021,07 euros
Maquinista	22.392,88 euros
Peón/a especialista	21.257,24 euros
Peón/a	19.641,10 euros

## IV: Pegado niveles.

Maquinista cualificado	27.749,81 euros
Maquinista especialista	24.021,07 euros
Maquinista	22.392,88 euros
Peón/a especialista	21.257,24 euros
Peón/a	19.641,10 euros

## V: Máquinas auxiliares (contracoladora, termoconformadora, cónica, ventanas, retractiladora y guillotina) niveles.

Maquinista cualificado	27.749,81 euros
Maquinista especialista	24.021,07 euros
Maquinista	22.392,88 euros
Peón/a especialista	21.257,24 euros
Peón/a	19.641,10 euros

## VI: Mantenimiento.

Personal técnico de mantenimiento	25.749,81 euros
-----------------------------------	-----------------

Cartonajes Igamo SA considera como un valor contar con el personal mejor cualificado posible para el desempeño de cada puesto, y por ello apuesta por la formación continua, documentada y evaluada. A necesidad productiva, situación económica, organizativa y técnica, Cartonajes Igamo SA favorecerá y promoverá la formación de sus trabajadores y trabajadoras para mayor conocimiento de su puesto de trabajo, así como la posibilidad de cambio a categoría superior. Esta formación será dirigida por la Dirección de la empresa, que podrá delegar en jefes de equipo o personal designado, que junto a Recursos Humanos hará necesariamente para la obtención de la categoría seguimiento y evaluación de la misma.

Sin perjuicio del requisito prioritario que faculta a la empresa de control, verificación y decisión respecto a cada supuesto de promoción profesional que en cada momento se pueda acometer, los ascensos de categoría/grupo profesional, se valorarán conforme a la verificación de las funciones propias de cada grupo/categoría y la forma en que se lleven a cabo. Además del requisito prioritario mencionado, se exigirán los siguientes requisitos en cada puesto:

Requisito de grado de autonomía.

Conocimiento del oficio, la habilidad, la destreza y el rendimiento adquirido en el periodo de aprendizaje, verificado según el párrafo anterior.

Requisito temporal.

Para peón/a, el salto de categoría a peón/a especialista será de: 3 meses y dominio de 3 secciones según lo recogido y definido en el apartado correspondiente para la definición de categoría de peón especialista.

El salto de categoría para el puesto de maquinista de impresión, troquelado, pegado y máquinas auxiliares (según demanda de empresa) será de 6 meses. En dicho plazo de aprendizaje seguirá ejerciendo como peón especialista.

De maquinista a maquinista especialista será de 12 meses. En dicho plazo será capaz de cumplir con lo recogido y definido en el apartado correspondiente para la categoría de maquinista especialista. Durante el aprendizaje seguirá ejerciendo como maquinista.

De maquinista especialista a maquinista cualificado el plazo será de 2 años, debiendo cumplir con lo recogido y definido en el apartado correspondiente para la categoría de maquinista cualificado. Durante el aprendizaje seguirá ejerciendo como maquinista especialista.

Si el trabajador o trabajadora de nueva contratación pudiera demostrar experiencia en los diferentes puestos, pero en una empresa diferente a Cartonajes Igamo, SA, podrá solicitar la progresión sin cumplir los requisitos temporales de prestación de servicios al entenderse dicho requisito cumplido en otro centro de trabajo. Deberá de ser demostrado con documentación objetiva de las labores y puestos desempeñados y será verificado por la empresa mediante prueba, que no será mayor de un mes.

Si durante el plazo de aprendizaje la persona trabajadora ejerciera labores de producción al uso, sin tutelas, se estará en lo dispuesto en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Salvo en los casos de enfermedad, embarazo, paternidad, accidentes de trabajo, excedencia, licencias y permisos, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado.

#### Actualización.

El sistema de clasificación se aplicará a partir de la fecha de firma del presente convenio. Quedando por lo tanto excluidas las modificaciones o revisiones de categoría o grupo profesional que pudieran plantearse en base a los servicios que hasta ahora se hayan prestado.

Será de aplicación inmediata el reconocimiento del puesto que el personal trabajador estuviera desarrollando a la firma del convenio y que se aplicará como se indica en el párrafo anterior.

Primero se aplicará el incremento salarial y después se aplicará la actualización de la categoría. Para la realización de ambas será necesario que se cumplan las premisas 1 y 2 recogidas en el artículo 17 tablas y categorías de este apartado de actualización.

#### **Artículo 18. Grupos profesionales**

El sistema de clasificación profesional será de aplicación a todo el personal que desarrolle su actividad en la empresa, y se encuentre afecto al ámbito de aplicación descrito en el artículo 2 del presente convenio.

Dicho personal será clasificado con arreglo a las actividades profesionales pactadas y a las definiciones que se establecen en este Capítulo.

La definición del sistema de clasificación recogida a continuación es meramente enunciativa. Los grupos profesionales consignados no presuponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

18.1. El sistema de clasificación que contempla el presente convenio, se estructura principalmente, en grupos profesionales. Las dos áreas citadas de forma general, a saber, administración, organización y similares por un lado, y producción, ejecución de producto por el otro, se anuncian únicamente con la finalidad de encuadrar en términos más lógicos y razonables, los diferentes grupos profesionales.

18.2. Esta estructura es el resultado de adaptar las previsiones contenidas en el artículo 22.1 ET, obteniendo así, mediante la negociación colectiva, un sistema de clasificación específicamente adecuado a las necesidades de la empresa.

La definición de los grupos profesionales que se recoge a continuación, se ajusta a criterios y sistemas que tienen como objeto, garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

18.3. Se entiende por grupo profesional, el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Se anuncian a continuación, los grupos profesionales:

Área de administración:

Organización y similar: agrupa el mando intermedio y responsable de área. A título orientativo, se pueden considerar las siguientes:

- Gestión de recursos humanos, económicos, financieros, ambientales, prevención de riesgos laborales, etc.
- Tareas de organización tales como estudios y metodologías de trabajo, implantación de tiempos y mejoras de métodos.
- Programación, organización, implantación y mantenimiento de sistemas informáticos y redes, dentro de la empresa.
- Gestión e implantación de certificaciones y normas nacionales e internacionales.
- Control de calidad de materiales y productos, seguimiento y evaluación de los mismos en las distintas fases de fabricación, realización de análisis y pruebas, etc.
- Planificación de tareas y organización del trabajo dentro de los talleres de fabricación.

Área de producción:

Área de preimpresión: agrupa las prestaciones propias del área de preimpresión empleando para su desarrollo técnicas ofimáticas, digitales, manuales y mecánicas. A título orientativo: conocimiento de tintas y su separación, maquetación y montaje de archivos para la impresión, digitalizar, retocar y tratar imágenes para conseguir la calidad requerida, confección de troqueles y moldes.

– Preimpresor cualificado. Es la persona que domina completamente la tecnología de la preimpresión mecánica, interpretando los parámetros del jefe/a de equipo, o de quien la empresa designe, y ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo. Prepara el archivo y trabajos para poder imprimirlos correctamente. Trabaja con autonomía en todas las instalaciones de la sección y es capaz de formar a sus compañeros en todas las técnicas, herramientas y mantenimiento del conjunto de las máquinas.

– Preimpresor. Es la persona que, conociendo parte de la tecnología de la preimpresión mecánica, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

Área de impresión: agrupa las prestaciones cuya actividad principal es la impresión mediante sistema offset.

– Maquinista cualificado de impresión offset. Es la persona que domina completamente la tecnología de impresión offset, interpretando los parámetros del Jefe de Equipo, o de quien la empresa designe, y ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo. Trabaja con autonomía en todas las instalaciones de la sección y es capaz de formar a sus compañeros en todas las técnicas, herramientas y mantenimiento del conjunto de las máquinas.

– Maquinista especialista de impresión offset. Es la persona que domina completamente la tecnología de impresión offset, interpretando los parámetros del Jefe de Equipo, o de quien la empresa designe, y ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo. Trabaja con autonomía en una máquina de la sección y es capaz de

formar a sus compañeros con grado de maquinista en todas las técnicas, herramientas y mantenimiento asociadas a su máquina.

– Maquinista de impresión offset. Es la persona que, conociendo parte de la tecnología de impresión offset, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía y conocimiento profundo de máquina.

Área de troquelado: agrupa las prestaciones cuya actividad principal es la de troquelado fundamentalmente en soporte papel, cartoncillo, cartón ondulado.

– Maquinista cualificado troquelado. Es la persona que domina completamente la tecnología empleada en el oficio de troquelador de cartón, interpretando los parámetros del jefe/a de equipo, o de quien la empresa designe, y ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo. Trabaja con autonomía en todas las instalaciones de la sección y es capaz de formar a sus compañeros en todas las técnicas, herramientas y mantenimiento del conjunto de las máquinas de troquelado.

– Maquinista especialista troquelado. Es la persona que domina completamente la tecnología empleada en el oficio de troquelador de cartón, ejecuta las instrucciones recibidas del jefe de equipo, o de quien la empresa designe, y ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo. Trabaja con autonomía en una máquina de la sección y es capaz de formar a sus compañeros con grado de maquinista asociadas a su máquina.

– Maquinista troquelado. Es la persona que, conociendo parte de la tecnología empleada en el oficio de troquelador de cartón, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, actuando sin plena autonomía y sin conocimiento profundo de máquina.

Área de pegado: agrupa las prestaciones cuya actividad principal es la de operario de pegado-manipulador fundamentalmente en soporte papel, cartoncillo, cartón ondulado con uso de máquina automática de reglaje en línea y la maquinaria auxiliar de uso en o fuera de línea habitual en la sección (ejemplo etiquetadora, máquina de plasma...).

– Maquinista cualificado pegado. Es la persona que domina completamente la tecnología empleada en el oficio de operario de pegado-manipulador de cartón, reglajes para conformación de caja para su posterior pegado, interpretando los parámetros del jefe/a de equipo, o de quien la empresa designe, y ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo. Trabaja con autonomía en todas las instalaciones de la sección y es capaz de formar a sus compañeros en todas las técnicas, herramientas y mantenimiento del conjunto de las máquinas pegadora-plegadora.

– Maquinista especialista pegado. Es la persona que domina completamente la tecnología empleada en el oficio de operario de pegado-manipulador de cartón, ejecuta las instrucciones recibidas del jefe de equipo, o de quien la empresa designe, ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo. Trabaja con autonomía en una máquina de la sección y es capaz de formar a sus compañeros con grado de maquinista en todas las técnicas, herramientas y mantenimiento asociadas a su máquina pegadora-plegadora.

– Maquinista pegado. Es la persona que, conociendo parte de la tecnología empleada en el oficio de operario de pegado-manipulador de cartón, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, actuando sin plena autonomía y sin conocimiento profundo de máquina.

Área de máquinas auxiliares: agrupa prestaciones cuya actividad principal es la de empleo de maquinaria auxiliar en el oficio de manipulado de cartón no integrado en apartados anteriores.

– Maquinista cualificado de máquinas auxiliares: Es la persona que domina completamente como mínimo 4 máquinas de la sección (contracolado, termoconformado, cónica, ventanas, y adicionalmente retractiladora) y ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo, ejecuta las instrucciones recibidas del jefe/a de equipo, o de

quien la empresa designe, y ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo. Trabaja con autonomía en 4 de las 5 máquinas de la sección y es capaz de formar a sus compañeros en todas las técnicas, herramientas y mantenimiento del conjunto de las máquinas de la sección.

– Maquinista especialista de máquinas auxiliares: Es la persona que domina completamente como mínimo 2 máquinas de la sección (contracolado, termoconformado, cónica, ventanas, guillotina y adicionalmente retractiladora), y ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo, ejecuta las instrucciones recibidas del jefe/a de equipo, o de quien la empresa designe, y ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo. Trabaja con autonomía en 2 de las máquinas de la sección y es capaz de formar a sus compañeros con grado de maquinista de las máquinas de su sección.

– Maquinista máquinas auxiliares: Es la persona que, conociendo parte de la tecnología empleada en la sección de máquinas auxiliares, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, actuando con plena autonomía y con conocimiento profundo de máquina.

Peón/a: es la persona que realiza un trabajo puramente mecánico, no requiere un conocimiento profundo del oficio o de la máquina, limitándose éstas a la realización de operativas sencillas. Guillotina.

Peón/a especialista: Es la persona que realiza un trabajo puramente mecánico, comprobación de calidad, agrupación, embalado, recogedor, termoconformado, retractiladora de tacos, ayudante de impresión, ayudante de troquelado, ayudante pegado, y ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional.

Personal técnico de mantenimiento: Es la persona que ejerce varias funciones propias del oficio de mantenedor de maquinaria e instalaciones, con responsabilidad limitada en base a su área de conocimiento y conocimientos exigidos.

Son meramente informativos los distintos cometidos asignados a cada grupo profesional, pues todo trabajador/a de la empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen los superiores, dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se incluye la limpieza de los elementos de trabajo que utilice, debiendo, en caso de emergencia, realizar otras labores.

En caso de ordenar hacer trabajos o funciones de mayor categoría a la que ostenta la persona trabajadora, la empresa deberá comunicárselo por escrito.

#### Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones de junio, correspondiente al primer semestre del año, y la de Navidad, correspondiente al segundo, se rigen en su cuantía y pago por las siguientes normas:

a) El importe de cada paga será el equivalente a 30 días de salario base, más el plus lineal, más los complementos salariales que ostenten la condición de personales y antigüedad. A los trabajadores y trabajadoras con reducción de jornada o tiempo parcial devengará dichas gratificaciones extraordinarias al porcentaje correspondiente en función de su jornada.

b) El personal que cese o ingrese durante el año percibirá estas pagas extraordinarias en proporción al tiempo efectivamente trabajado en el semestre correspondiente a cada paga.

c) Se reducirá proporcionalmente, el importe correspondiente a cada una de las gratificaciones extraordinarias, en el tiempo de incapacidad temporal en que se haya incurrido durante el período al que se refiere el devengo.

d) Las pagas extraordinarias se percibirán junto con las nóminas correspondientes del mes de junio y del mes de noviembre.

**Artículo 20. Paga de marzo**

Para los trabajadores y trabajadoras antiguos que tengan su salario dividido entre 15 pagas.

En concepto de participación en beneficios, a cada trabajador/a se le abonará el equivalente a 34 días de salario base más los complementos salariales que ostenten la condición de personales y antigüedad.

El personal que haya cesado o ingresado durante el año de devengo de la paga regulada en este artículo percibirá la misma en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

A los efectos del cálculo de la paga de participación en beneficios, se reducirá proporcionalmente, el importe correspondiente a la misma, en el tiempo de incapacidad temporal en que se haya incurrido durante el período al que se refiere el devengo.

La entrega de esta cantidad se efectuará, salvo acuerdo entre las partes, el mes de marzo del año siguiente al de su devengo. A los trabajadores y trabajadoras con reducción de jornada o tiempo parcial devengará dichas gratificaciones extraordinarias al porcentaje correspondiente en función de su jornada.

El personal que haya cesado o ingresado durante el año de devengo de la paga regulada en este artículo, percibirá la misma en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

A los efectos del cálculo de la paga de participación en beneficios, se reducirá proporcionalmente, el importe correspondiente a la misma, en el tiempo de incapacidad temporal en que se haya incurrido durante el período al que se refiere el devengo.

**Artículo 21. Complemento de antigüedad**

El personal comprendido en este convenio disfrutará, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos trienios y quinquenios sucesivos.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario base percibido, más el plus lineal, más los complementos salariales que ostenten la condición de personales y antigüedad, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya percibidos. La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 3 por 100 para cada trienio y del 3 por 100 para cada quinquenio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso en la empresa. Asimismo, se estimarán los servicios prestados en el período de prueba y los del personal eventual o interino que pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa. Respecto a los períodos de servicio prestados como aprendiz, únicamente computarán, a efectos de antigüedad, los concertados con posterioridad a la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, es decir, el 15 de marzo de 1980. Por lo tanto, no se computan a efectos de antigüedad los períodos de aprendizaje contratados al amparo de la legislación vigente anterior a dicha fecha. El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

Quien cese definitivamente en la empresa y, posteriormente, ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

**Artículo 22. Subidas salariales**

El incremento salarial se hará sobre los conceptos salario base, plus lineal y antigüedad.

Primero se aplicará el incremento salarial y después se aplicará la actualización de la categoría. Para la realización de ambas será necesario que se cumplan las premisas 1 y 2 recogidas en el artículo 17 tablas y categorías del apartado de actualización del presente convenio.



La aplicación de la subida tendría un cálculo general, de esta forma: base enero 2020, año 2021 subida de un 3 por ciento. Dicha subida se cobrará el mes siguiente a la firma del convenio. El importe del cálculo incremento será siempre el mismo, independientemente de cuándo se firme el convenio. Se repartirá entre las nóminas mensuales restantes del año. Es decir, no variará el importe, sí variará su cobro mensual dependiendo si se reparte entre más o menos mensualidades de cobro.

Para los años 2022, 2023 y 2024 de vigencia del presente convenio, se garantiza una subida cada enero y por año del 1 por ciento por encima del valor del IPC real nacional anual del año anterior, estableciéndose el límite en el 3 por ciento. Además, se considerará base con valor 0 (cero) del IPC para años con IPC´s negativos.

El salario base que percibiera el trabajador/a se vería incrementado el porcentaje correspondiente, y por ende se ve afectada la paga de verano, la paga de navidad, la paga de beneficios y el complemento lineal.

### **Artículo 23. Retribución variable**

Por año de calendario se establecen los siguientes abonos con carácter de retribución variable con carácter general a todos los trabajadores y trabajadoras de aplicación de este convenio, a los trabajadores y trabajadoras con reducción de jornada o tiempo parcial devengará dichas gratificaciones extraordinarias al porcentaje correspondiente en función de su jornada.

De conformidad con lo establecido en este punto, el presente complemento se establece en exclusiva, para los años 2021, 2022, 2023 y 2024. El mismo, por tanto, no tiene carácter consolidable y no podrá ser exigido fuera de los años específicamente establecidos, salvo pacto expreso de las partes.

Las pagas serán devengadas en el mes de abril del año siguiente debido a la consolidación de datos.

#### **23.1 Calidad.**

La dirección de la empresa teniendo en cuenta la importancia vital que el concepto calidad tiene en el sector en que se encuentra encuadrada la empresa, y dada la importancia que tiene tanto en términos de competitividad y aseguramiento de la cartera de clientes que redundan en la viabilidad de la compañía, conviene de un seguimiento riguroso de las de Políticas Calidad y Mejora de Cartonajes Igamo SA.

Se establece una paga extraordinaria anual de 300 euros/brutos no consolidable, siempre y cuando el importe anual de las reclamaciones tanto internas como externas, no supere los 40.000 euros en valor acumulado.

Si dicho importe es inferior a 20.000 euros en acumulado se abonarán 600 euros/bruto año, no consolidable.

#### **23.2 Productividad.**

Para el devengo del plus de productividad en los años consecutivos 2022, 2023 y 2024 los incrementos año en año, teniendo como referencia el último año anterior de mayor cifra, en 35.000.000 unidades de estuches (en producto sin no conformidades), supondrá 500 euros euros/brutos, no consolidables, A estos incrementos se le descontará las unidades debidas a un aumento en los medios y/o mejoras en el proceso productivo respecto al año anterior. Tomando como base las unidades producidas al año 2021 más un 20 por ciento.

### **Artículo 24. Plus de trabajos nocturnos**

El complemento de nocturnidad, equivalente al 25 por ciento de la suma de los conceptos diarios de salario base, más el plus lineal, más antigüedad y se devengará exclusivamente, cuando el trabajo efectivo se preste en el turno que se extiende entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

**Artículo 25. Promoción interna**

1) En caso de existir una vacante para promoción interna, la empresa lo publicitará en los tablones de anuncios y se lo comunicará al comité de empresa.

2) Se abrirá un plazo de 7 días naturales para que las personas que entiendan que puedan optar a la vacante se apunten en Recursos Humanos.

3) Las personas que cumplan los requisitos técnicos inherentes al puesto a cubrir que previamente exija la empresa, realizarán entrevista con RRHH. En caso de empate entre candidatos, se optará por la persona con mayor antigüedad en Cartonajes Igamo.

4) Se anunciará a los miembros del comité, los trabajadores y trabajadoras seleccionados y los motivos de dicha promoción.

5) En caso de que, durante el periodo estipulado como requisito temporal para la prestación de servicios, la empresa o el trabajador/a entendieran que no cumple con las funciones asignadas, podrán cesarlo y volverá a su puesto habitual. Dicho cese tendrá que ir acompañado de un informe técnico de valoración.

**Artículo 26. Licencias y permisos**

26.1 A salvo otros supuestos de ausencia que con derecho a remuneración (previo aviso y justificación por parte del trabajador) se recogen en las disposiciones legales y convencionales de aplicación, en lo que se refiere expresamente a los motivos recogidos a continuación, se estará a lo específicamente regulado en este documento.

26.2 Así, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración:

– Dos (2) días naturales en los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento de más de 150 km desde su lugar de residencia, el plazo será de cuatro (4) días. (El permiso por nacimiento de hijo/a (s) ya está contemplado en el permiso de paternidad/maternidad).

No obstante, en caso de que el fallecimiento lo sea del cónyuge o del hijo/a, o bien del padre o la madre consanguíneos, el periodo de ausencia retribuida se ampliará a cuatro (4) días naturales. Cuando, con tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento de más de 150 km desde su lugar de residencia, el plazo se ampliará en un (1) día.

La enfermedad se considerará como grave sólo cuando así sea dictaminada por facultativo médico.

Estos días se podrán disfrutar mientras dure la situación de hospitalización o intervención y sólo hasta la fecha de alta del paciente.

– Tres (3) días naturales en los casos en que la hospitalización lo sea del cónyuge o hijos/as, así como de padre y madre consanguíneos sea igual o superior a tres días. Estos días de ausencia justificada se podrán disfrutar mientras dure la situación de hospitalización o intervención y sólo hasta la fecha de alta del paciente. En ningún caso, este plazo podrá superar los cuatro días en total.

– Se concederá además, el tiempo indispensable para los casos de inscripción en el Registro Civil del nacimiento de un hijo/a, así como para registrar el óbito del mismo, del padre o de la madre, siempre que convivan con el trabajador, el cumplimiento de la obligación de inscripción en el Registro Civil recaiga sobre el mismo, y éste acredite no haber sido posible el cumplimiento de este registro en el plazo anteriormente previsto de dos días; bien porque dicho plazo coincidiese con días no hábiles a estos efectos, o bien porque exista una causa suficientemente justificada a juicio de la Dirección, lo cual deberá ser sometido a su consideración con carácter previo a la ausencia.

**Artículo 27. Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional**

Se regulará estrictamente por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (o disposición legal equivalente en cada momento), junto con su normativa de desarrollo a estos efectos, todo lo referente a la situación de incapacidad temporal o incapacidad laboral transitoria.

No obstante, los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán, con cargo a la empresa, a partir del quinto día de baja, la diferencia existente entre las prestaciones económicas de la seguridad social o entidad aseguradora y el cien por cien del salario de cotización del mes anterior a la baja ( devengado en el mes anterior a la baja, sin prorrateo de pagas), hasta el alta definitiva del proceso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

**Artículo 28. Prestación complementaria en caso de enfermedad común y accidente no laboral**

La empresa no abonará los tres primeros días de baja por enfermedad común o accidente no laboral y complementará desde el 8º día hasta el 20º día en un 10 por ciento adicional las prestaciones a las que tenga derecho el trabajador/a por las contingencias de enfermedad común o accidente no laboral.

**Artículo 29. Infracciones y sanciones**

Faltas:

Se considerará falta leve el incumplimiento de las instrucciones de trabajo o plan de control y la omisión de las pautas de control establecidas para determinar la correcta ejecución de la producción.

Para la aplicación del resto de faltas nos remitiremos a lo recogido en el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares.

**Artículo 30. Reconocimiento médico**

El tiempo empleado por el trabajador/a para realizar el reconocimiento médico anual legalmente exigido, será compensado por la empresa, mediante una proporcional reducción de su jornada laboral, siempre y cuando dicho reconocimiento tenga lugar fuera de ésta.

A estos efectos, se computará como tiempo de reconocimiento el comprendido entre la entrada y salida del centro asistencial, siendo preceptivo para la reducción de jornada referida, la presentación del certificado emitido por el centro en el que se refleje la hora de entrada y salida del mismo.

El tiempo que precise el trabajador/a para hacer el reconocimiento fuera del horario laboral, se le remunerará a razón de 2 horas.

**Artículo 31. Ejercicio de horas sindicales**

Los representantes sindicales avisarán a la empresa del disfrute de su licencia retribuida para las funciones de representación sindical con una antelación mínima de setenta y dos (72) horas, siempre que sea posible y no mediara la necesidad de realización de gestiones sindicales inaplazables. Más cinco horas siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación, en el caso de que proceda.