

**SECCIÓN III  
ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO****Departamento de Trabajo y Empleo**

**Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, y Seguridad Social de Bizkaia del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Mondi Ibersac, S.L. (Centro de Aranguren) (código de convenio 48002581011987).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito en fecha 28 de julio de 2022 por la dirección y el comité de empresa.

*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 acuerdo 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 inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 19 de septiembre de 2022. —La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**CONVENIO COLECTIVO MONDI IBERSAC, S.L. AÑOS 2022-2023  
CENTRO: ARANGUREN****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****SECCIÓN 1.<sup>a</sup>****OBJETO****Artículo 1.— Objeto del Convenio**

El presente Convenio tiene por objeto regir las condiciones de trabajo entre la empresa Mondi Ibersac, S.L., y el personal incluido en el ámbito del mismo, de acuerdo con lo dispuesto en la Sección siguiente.

**SECCIÓN 2.<sup>a</sup>****ÁMBITOS DE APLICACIÓN****Artículo 2.— Ámbito Territorial**

Las normas de este Convenio serán de aplicación en el Centro de trabajo que Mondi Ibersac, S.L., tiene instalado en Güeñes (Vizcaya).

**Artículo 3.— Ámbito Personal**

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que estén incluidos en la plantilla de Mondi Ibersac - Aranguren, a excepción del personal Directivo.

**Artículo 4.— Ámbito Temporal y denuncia**

Las cláusulas del presente Convenio entrarán en vigor el primero de enero de 2022. Si la fecha de registro fuera posterior al primero de enero, la aplicación de las cláusulas económicas tendrá carácter retroactivo a dicha fecha.

La duración de este Convenio se fija en 2 años, contando a partir del 1 de enero de 2022, y hasta 31 de diciembre de 2023, fecha en la que quedará denunciado.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

**Artículo 5.— Inaplicación del Convenio**

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación 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 el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

**SECCIÓN 3.<sup>a</sup>****ABSORCIÓN, COMPENSACIÓN Y VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD****Artículo 6.— Garantía Personal**

En caso de existir algún trabajador o grupos de trabajadores que tuviesen reconocidas condiciones tales que, examinadas en su conjunto y cómputo anual resultasen superiores a las que para el personal de la misma categoría se establecen en este Conve-



nio, se respetarán dichas condiciones con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

**Artículo 7.— Absorción y Compensación**

En el supuesto que durante el plazo de vigencia de este Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones que total o parcialmente afectasen a las contenidas en él, se aplicarán en cuanto a absorción y compensación, las normas de carácter general actualmente vigentes o las que se dicten en lo sucesivo, efectuándose, en cualquier caso, el cómputo global anual para determinar las absorciones y compensaciones que procedan.

**Artículo 8.— Vinculación a la Totalidad**

Ambas partes convienen expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

Asimismo, acuerdan, que si por disposición legal, o al ser aprobado por la Autoridad Jurisdiccional, fuera necesario modificar alguna o algunas de las normas pactadas, se considerará causa de revisión a menos que las partes, de común acuerdo, renuncien expresamente a dicha revisión.

No se considerará alteración incluida a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, el establecimiento de nuevos salarios mínimos legales, en cuya aplicación se estará a lo que disponga la norma legal correspondiente en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación, o a lo ya señalado en el Artículo 7 del Convenio, si no hubiera disposición específica.

SECCIÓN 4.<sup>a</sup>

## COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA

**Artículo 9.— Constitución y facultades**

Se constituye una Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio de las partes negociadoras, para entender sobre las cuestiones que puedan surgir, en cuanto a aplicación e interpretación de las normas del presente Convenio.

**Artículo 10.— Composición**

Dicha Comisión Paritaria estará compuesta por un máximo de dos representantes de cada una de las partes firmantes del Convenio.

**Artículo 11.— Reuniones**

La Comisión Paritaria se reunirá, previa convocatoria, cuando su intervención sea solicitada por la mitad de los miembros de cualquiera de las dos representaciones que la integran.

**Artículo 12.— Acuerdos**

Los acuerdos que se adopten por esta Comisión tendrán carácter vinculante para ambas partes, que levantarán Acta de los mismos.

Caso de no lograrse el acuerdo, se someterá la cuestión en litigio a la Autoridad competente.

## CAPÍTULO II

## ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

**Artículo 13.— Puesto de trabajo**

Es el conjunto de funciones y actividades que deben desempeñar en un trabajo determinado dentro del proceso de producción de la Empresa, que es definido por la Di-



rección, consideradas tales funciones y actividades objetivamente, es decir, abstracción hecha de la persona que en un momento dado las realiza.

Los puestos de trabajo quedan organizados por grupos profesionales.

La empresa tendrá la obligación de cubrir siempre las ausencias de trabajadores.

En caso de preaviso inferior a 2 días se podrá hacer con un cubrepuesto. Si el preaviso es superior a 2 días, se cubrirá con personal temporal.

Para nuevas incorporaciones; un puesto de trabajo que se cubra durante 18 semanas seguidas se dará por consolidado. Se exceptuará de esta obligación los nuevos puestos derivados de incremento de turnos estacionales (back up a otras plantas, formación, campañas de productos estacionales, back up de nuevas instalaciones de líneas) en cuyo caso el límite se establece en 6 meses consecutivos.

Aranguren - Obreros		
Clasificación hasta año 2011	Clasificación Convenio	
	Grupo profesional	Puestos de trabajo
Grado 3	Auxiliar de producción	Recogedor (actualmente no ocupado), revisado
Grados 4 - 6	Auxiliar Servicios Generales	Flejado (actualmente no ocupado)
Grados 7 - 9	Técnico de 3. <sup>a</sup> (de producción, de mantenimiento, de clichés, de servicios generales)	Ayudantes de 2. <sup>a</sup> de Fondera, Ayudantes de 2. <sup>a</sup> de Tubera, Ayudantes de 2. <sup>a</sup> de Impresora, Carretilleros, Montadores de clichés, Operarios Polivalentes
Grados 10 - 13	Técnico de 2. <sup>a</sup> (de producción, de mantenimiento, de clichés, de servicios generales)	Ayudantes de 1. <sup>a</sup> de Fondera, Ayudantes de 1. <sup>a</sup> de Tubera, Ayudantes de 1. <sup>a</sup> de Impresora, Técnico de servicios generales
Grado 14	Técnico de 1. <sup>a</sup> (de Producción, de mantenimiento, de clichés)	Conductores de Fondera, Conductores de Tubera, Conductores de Impresora
Grado 15	Técnico especialista de 1. <sup>a</sup>	Técnico especialista de producción y mantenimiento

Aranguren - Empleados		
Clasificación hasta año 2011	Clasificación Convenio	
	Grupo profesional	Puesto de trabajo
Niveles 7 - 8	Auxiliar Administrativo	Auxiliar oficina (actualmente no ocupado)
Nivel 9	Auxiliar Técnico Administrativo	Contable/Personal/IT
	Jefe de sección de 2. <sup>a</sup>	Encargado de almacenes
Nivel 10	Técnico Administrativo	Contable/Personal/IT
Nivel 11	Responsable Área Administrativa	Responsable de Fichas Técnicas/Contable/Personal/IT
	Jefe de sección de 1. <sup>a</sup>	Jefe de Turno
Niveles 12 - 13	Jefe Administrativo	Responsable de Contabilidad Proveedores

#### **Artículo 14.— Trabajo Correcto Individual**

Es la actividad exigible a cada trabajador en su Puesto de Trabajo y que se corresponde con el concepto «actividad normal» de cualquiera de los índices que definen este concepto en los sistemas de media del trabajo y productividad aceptados por la OIT.



CAPÍTULO III  
**CLASIFICACIÓN Y PROMOCIÓN**

**Artículo 15.— Clasificación Profesional**

La clasificación de personal se ordenará por Grados, del 3 al 15, para personal obrero, y niveles del 7 al 14 para personal empleado según las tablas de los anexos.

Los puestos de trabajo quedan organizados por grupos profesionales.

**Artículo 16.— Ascenso y Promoción**

Sin perjuicio de lo previsto en la vigente Legislación en materia de ascenso y promoción, las Partes deciden establecer el procedimiento que se desarrolla en este y siguientes Artículos.

Podrá plantearse un ascenso por alguna de las siguientes causas:

- A) Porque hayan variado las funciones propias del puesto de trabajo, de manera que modifiquen la calificación que hasta entonces tenía asignada.
- B) Por producirse una baja del titular de un puesto y precisarse la designación de otro titular, que será promocionado entre los aspirantes en la forma que más adelante se regula.

**Artículo 17.— Plazos y Condiciones de Promoción**

En el supuesto A) del Artículo anterior, podrá producirse a instancias del trabajador siempre que éste lo solicite por escrito, y con indicación de los motivos en que fundamenta su petición, que dirigirá a su Jefe de Servicio respectivo, quien le dará trámite ante el Jefe de Centro.

Dicho trámite podrá realizarse, si así lo desea el interesado, a través del Comité de Empresa, quien le dará curso con su informe a la Dirección.

Dentro de los 30 días siguientes a la presentación de la Solicitud, se le notificará al Demandante, con copia al Comité, la decisión sobre su petición, y si tuviese discrepancias sobre la misma, acudirá ante la Autoridad Laboral.

En el supuesto B) la selección entre los aspirantes y provisión de vacantes, se realizará mediante las correspondientes pruebas de aptitud en las condiciones que se establecen en los artículos siguientes.

**Artículo 18.— Convocatoria**

Será objeto de convocatoria, la consecución de una vacante, siempre y cuando se produzca de un puesto fijo, y el puesto a juicio de la Dirección no vaya a amortizarse, en cuyo caso la Dirección negociará previamente a la adopción de la decisión la conveniencia o no de dicha amortización. En caso de desacuerdo, la Dirección de la Empresa decidirá.

Una vez determinada la decisión de cubrir la vacante, se anunciará la fecha de la convocatoria, condiciones requeridas para concurrir y programa de materias sobre las que versarán las pruebas de aptitud, cubriéndose en cualquier caso en el plazo de dos meses desde producida la vacante.

**Artículo 19.— Tribunales Calificadores**

Estarán formados por seis miembros: El Director del Centro o Persona en quien delegue, Representante del Departamento de Personal, el Jefe de la Sección o Departamento en que se produzca la vacante y tres miembros del Comité de Empresa designados por dicho Órgano.

De no existir acuerdo sobre el candidato promocionable, se efectuará votación que lo determine. En caso de desacuerdo la decisión final se reserva al Presidente del Tribunal que habrá sido designado por la Dirección.

**Artículo 20.— Valoración de la Aptitud**

Se hará sobre la base del resultado de las pruebas que el Tribunal acuerde realizar, a propuesta de la Dirección, y podrá consistir en exámenes teóricos, pruebas prácticas, pruebas psicotécnicas, concurso de méritos u otros similares conducentes a determinar la adecuación de los aspirantes al puesto. Si ningún Candidato superase los niveles establecidos en las pruebas, se celebrará una nueva Convocatoria.

En igualdad de resultados en las pruebas se dirimirá el empate en favor del productor más antiguo.

**Artículo 21.— Concesión de Categorías**

Determinada la aptitud teórica de los candidatos a la promoción, el que haya obtenido mejor calificación o, en caso de empate, el más antiguo, pasará a cubrir un período de formación y comprobación práctica de su aptitud, variables según su categoría de origen y la importancia del futuro puesto, superado el cual felizmente, se consolidará la categoría correspondiente.

La Comisión Deliberadora acuerda que los períodos de formación y consolidación para la promoción a categorías superiores, tengan la duración que a continuación se señala:

Categoría de Origen	Categoría de Promoción	Período de Formación (Consolidación)
Grado 3	Grado 4	3 meses
Grado 4	Grado 5	4 meses
Grado 5	Grado 6	4 meses
Grado 6	Grado 7	4 meses
Grado 7	Grado 8	5 meses
Grado 8	Grado 9	5 meses
Grado 9	Grado 10	5 meses
Grado 10	Grado 11	6 meses
Grado 11	Grado 12	6 meses
Grado 12	Grado 13	6 meses
Grado 13	Grado 14	6 meses
Grado 14	Grado 15	6 meses
Grado 15	A Empleados	6 meses

Se prevé una categoría superior al puesto, para premiar el espíritu de superación de los productores que, por las limitaciones propias de la Organización de Fábrica, no tengan acceso inmediato a la promoción, la cual se conseguirá a propuesta de sus superiores, teniendo en cuenta su historial profesional.

Cuando el cambio de categoría implique pasar de una a otra que no sea la inmediata superior, el período de formación y consolidación será siempre el máximo de 6 meses.

Si el aspirante no supera este período de formación y comprobación de su aptitud práctica en el desempeño de las funciones del puesto, o, a lo largo del mismo, no alcanzase la necesaria adecuación al mismo a juicio del Tribunal Calificador, el trabajador podrá ser destinado a su puesto de origen, manteniendo la calificación profesional que en el mismo tenía al iniciar la promoción, todo sin perjuicio de percibir las remuneraciones correspondientes al puesto de superior valoración, durante toda la duración del período de la, al final fallida formación.

El productor que, en su caso, haya sustituido durante el período de formación y consolidación —en su puesto de origen— al aspirante, lo hará con carácter interino, lo que desde el primer momento de la sustitución así se le hará saber.



Cuando un aspirante que haya superado las pruebas teóricas no supere el período de formación práctica y consolidación previsto en este Artículo, le sustituirá en el mismo, con idénticas condiciones y plazos, el siguiente en la calificación de las pruebas teóricas, manteniéndose en su caso para la sustitución los que fallaren, la prueba práctica para todos los aspirantes que hubiesen resultado aptos. Cuando no haya aspirantes, quedará en libertad la Dirección para suplir las vacantes por concurso de méritos.

**Artículo 22.— Excepciones**

Quedará exceptuada del régimen previsto en esta Sección la previsión de las vacantes de Técnicos Titulados, No Titulados, Personal Directivo y Jefes Administrativos.

**Artículo 23.— Movilidad Funcional**

Se entiende por movilidad funcional la facultad de la Dirección para encomendar unilateralmente al trabajador la realización de tareas que no correspondan al Grupo profesional o la categoría que tiene reconocidos, o al puesto de trabajo que ocupa, con el objeto de adaptar el contenido de la prestación a las necesidades organizativas de la Empresa.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, informando previamente al Comité.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

El trabajador, una vez superados los plazos legales establecidos, en el caso de funciones de categoría superior podrá solicitar a la Dirección la consolidación correspondiente.

**Artículo 24.— Formación**

Ambas representaciones están convencidas de la importancia creciente de la formación y el perfeccionamiento profesional de todo el personal de la Empresa, y en un deseo mutuo de impulsarla, se comprometen a cumplir las siguientes condiciones:

- a) La Empresa continuará las acciones de formación, procurando que alcancen al mayor número posible de trabajadores. Los cursos de formación serán con y sin promoción, lo cual deberá ser especificado en el momento de su divulgación.
- b) Para contribuir al propio perfeccionamiento, el personal que asista a cursos fuera de sus horas de trabajo, promovidos por la Empresa, percibirá el 100% de este tiempo, bien en retribución o en tiempo de descanso.
- c) El personal colaborará con la Empresa en todas las acciones de formación que tiendan al perfeccionamiento, promoción y reconversión profesional.

Para dejar de asistir a los cursos que se organicen para el logro de las finalidades indicadas en el párrafo anterior, deberá notificar la negativa por escrito al Comité y a la Empresa con la máxima antelación posible.

**Artículo 25.— Propuestas Formación**

Con independencia de lo establecido en los artículos anteriores, los trabajadores, a través del Comité de Empresa, podrán proponer a la Dirección del Centro, normas especiales de formación para los distintos puestos de trabajo y de acuerdo con las técnicas necesarias en cada uno, o bien tendentes a completar la formación polivalente de los trabajadores. Tales propuestas serán estudiadas por la Dirección o sus Servicios Técnicos y contestadas en el más breve plazo posible, razonando en todo caso la decisión que se adopte, puesto que en ningún supuesto dichas propuestas serán vinculantes para la Empresa.



CAPÍTULO IV  
**CONDICIONES DE TRABAJO**

**Artículo 26.— Jornada de Trabajo**

La jornada de trabajo para todo el personal afectado por el presente Convenio, será de 1.728 horas anuales para los años 2022 y 2023.

El horario de trabajo para el personal empleado administrativo será de lunes a viernes, el siguiente:

- Del 1 enero al 30 junio y del 1 septiembre al 31 diciembre:
  - Lunes a jueves: de 8:00 horas a 13:30 horas y de 14:30 horas a 17:30 horas.
  - Viernes: de 8:00 horas a 14:30 horas.
- Del 1 de julio al 31 de agosto:
  - De 8:00 horas a 14:30 horas. Se fija un descanso diario de 15 minutos.

Se aplicará una flexibilidad en la hora de entrada y salida de 60 minutos, condicionada al cumplimiento de la jornada diaria.

El horario de trabajo para el personal obrero, se ordenará de varias formas, en régimen de jornada partida o mediante trabajo a turnos, en función de los días hábiles del calendario laboral. En 3 y 4 turnos se empezará la semana laboral el domingo a las 22 horas. Los turnos podrán ser:

- 2 turnos; mañana y tarde de lunes a viernes.
- 3 turnos; mañana, tarde y noche de lunes a viernes.
- 4 turnos; mañana, tarde y noche de lunes a sábado.

El horario de cada turno/jornada:

- Jornada partida: de 8:00 a 12:00 y de 14:00 a 18:00 horas.
- Turno de mañana: de 6:00 a 14:00 horas.
- Turno de tarde: de 14:00 a 22:00 horas.
- Turno de noche: de 22:00 a 6:00 horas.

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 ET, se acuerda que el 100% de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio, salvo lo pactado en el artículo 31.

**Artículo 27.— Trabajo a Turno**

Todo trabajador que trabaje a turno más de 5 horas seguidas, tendrá derecho a media hora de descanso que será a cuenta de la Empresa.

En los casos que se abone el tiempo de descanso en los trabajos a turnos, se hará en valor de horas extraordinarias.

En los casos en los que sea factible, la media hora de descanso será real.

**Artículo 28.— No parada de máquinas-auto-organización**

Se garantizará por parte de los trabajadores, con el apoyo de la Dirección, la No parada de máquinas y el mantenimiento de la producción, tomando como referencia los siguientes criterios:

1. Todo el personal de la planta ocupará el puesto que sea necesario para permitir el descanso de sus compañeros, conforme a su cualificación profesional. El desempeño de funciones de categoría superior para facilitar el descanso de compañeros, no será considerado a efectos del artículo 24 de este convenio.
2. El Contraamaestre de turno, conjuntamente con los conductores de cada máquina, coordinará los descansos del personal de cada línea.
3. Se establece una franja horaria de 3h1/2 para que el personal de cada turno proceda a descansar la media hora correspondiente.





4. En el caso de que una persona no haya disfrutado del descanso para la última media hora de la franja indicada, disfrutará de su descanso en ese periodo. En el caso de no disfrute, siempre que así lo autorice bajo firma el responsable del turno, se percibirá la cantidad correspondiente en valor de hora extra por el tiempo equivalente.
5. Los tiempos de descanso son: mañana de 8:00 a 11:30, tarde de 17:00 a 20:30 y noche de 1:00 a 4:30.
6. Cada máquina debe estar en todo momento supervisada por el conductor o el ayudante, para garantizar el adecuado funcionamiento de las máquinas y en la medida de la capacitación de cada uno, la calidad del producto.
7. El personal indirecto organizará su descanso con el Contraмаestre para abastecer las líneas durante la franja horaria de los descansos.
8. Los Contraмаestres supervisarán la adecuada organización de los descansos distribuyendo al personal de la planta en los casos que sea necesario.

**Artículo 29.— Prolongación de jornada**

Se consideran horas de prolongación de jornada, aquellas horas realizadas sin interrupción de la jornada, por un suceso imprevisto, y realizadas inmediatamente antes o después de la jornada normal de trabajo, en el mismo día.

La prolongación de jornada, tendrá el tratamiento que se indica según el planteamiento que se expone a continuación:

- En el caso del personal a turnos, la Empresa abonará hasta 5 horas la comida o la cena, y a partir de 5 horas, se abonará también el valor del bocadillo.
- En el caso del personal a jornada partida, la prolongación de jornada se entenderá tanto si ésta se realiza durante la hora destinada a la comida como una vez finalizada la jornada diaria. La Empresa abonará:
  - a) Para tiempos de una hora o inferiores, la proporción de hora extra.
  - b) A partir de 1 hora, el valor de la comida si la prolongación se realiza durante la hora destinada a la comida, y el valor del bocadillo si es una vez finalizada la jornada diaria.
  - c) A partir de 5 horas, también se abonará el valor de la cena.

**Prolongación de la jornada con interrupción**

Solamente se exceptúa el requisito de interrupción de la jornada en dos supuestos:

- a) Cuando, a petición de la empresa, se cubra entre dos trabajadores procedentes del turno anterior el siguiente turno de trabajo, en cuyo caso ambos percibirán el valor de la comida o la cena.
- b) Cuando, a petición de la empresa, ya sea una vez finalizada la jornada ordinaria o antes de ésta, un trabajador realice trabajos que, por derivar de un suceso imprevisto, no han podido ser organizados con antelación superior al mismo día. En este caso, el trabajador percibirá el valor del bocadillo.

En todos los casos se abonará la parte proporcional de horas extraordinarias.

Este concepto se abonará previa firma de los responsables del área correspondiente (Jefes de Departamento o Contraмаestres de Fabricación o Impresión).

Será de aplicación los valores del anexo V.

**Artículo 30.— Flexibilidad**

Con el fin de adecuar la Capacidad de Producción a la situación del Mercado en cada momento se establece un sistema de Flexibilidad de Jornada de forma que permita descansar horas en épocas de baja Cartera de Pedidos y recuperar en otras de mayor Cartera y viceversa. Estas horas serán de 80 cada año, pudiéndose ampliar esta bolsa de horas previo acuerdo con el Comité siempre que la situación de Mercado no posibilite otras alternativas.



Se acuerda, que las actuales 80 horas por trabajador y año, podrán repartirse, de forma que 24 horas puedan aplicarse como incremento de jornada inicialmente, para después reducirse en el ejercicio, y, además, las restantes 56 horas, puedan aplicarse en sentido contrario, es decir, reduciendo jornada para después recuperar dichas horas.

Antes de implantar esquemas de flexibilidad, se buscarán voluntarios para cubrir las necesidades de producción.

La aplicación de la flexibilidad no podrá alterar los periodos vacacionales ya comprometidos y aceptados por la Dirección.

En el caso de flexibilidad al alza, los días de descanso los elegirá el trabajador mientras no coincida con el correspondiente compañero de máquina. La ampliación de los turnos sólo se podrá aplicar a turnos de viernes noche y sábados mañana.

En flexibilidad, se procederá a abonar la diferencia entre hora normal y hora extra.

La Empresa avisará con el plazo mínimo de 7 días en los casos de incremento de jornada y 14 días en los de reducción de jornada, se exceptuará este plazo en los casos en que se negocie con el Comité un plazo inferior derivado de la situación económica de pedidos.

La compensación de estas horas se negociará con el Comité en los momentos en que se produzca, según la situación y los motivos que generen la misma.

Puntualizaciones a la Flexibilidad:

1. La parada será por líneas o áreas o turnos.
2. Antes de implantar la flexibilidad se buscarán voluntarios, así como trabajos adicionales.
3. La empresa no podrá solicitar recuperación de estas horas en vacaciones, festivos, o los meses de julio y agosto salvo pacto en contrario.
4. Las recuperaciones serán de jornada completa salvo pacto en contrario.
5. La recuperación de horas se podrá producir en cualquiera de las líneas o áreas, siempre que sea viable.
6. Durante la flexibilidad no podrán producirse horas extra, relevos adicionales voluntarios, ni contratación de nuevos eventuales, salvo acuerdo con el Comité.
7. En los casos de bajas se harán nuevas contrataciones y en el caso de averías que supongan una parada de máquinas se podrán hacer horas extras para su reparación.
8. Las personas pertenecientes a la línea que entre en flexibilidad, que estuvieran de baja, previamente a la comunicación de la entrada en flexibilidad, no deberán recuperar las horas.
9. Será posible que la flexibilidad necesaria para una línea pueda ser cubierta por voluntarios, siempre y cuando esta sea viable.
10. La Dirección solicitará la recuperación de las horas generadas por la flexibilidad con un mínimo de una semana salvo pacto individual en contrario.
11. Los casos excepcionales que puedan surgir se estudiarán en una reunión aparte.
12. Como norma general, la flexibilidad se recuperará con tiempo de trabajo. En los casos en que se acuerde así con la empresa las horas se podrían recuperar con:
  - A) Tiempo de vacaciones
  - B) Horas de ajuste de calendario

### **Artículo 31.— Vacaciones**

El período de vacaciones anuales para todo el personal será de 21 días laborables y se disfrutarán preferentemente del 15 de junio al 15 de septiembre.

Aquellos trabajadores que, a petición de la empresa, disfruten de más del 50% del periodo vacacional entre los meses de octubre a abril, ambos inclusive, se les concederán 2 días de libre disposición.



En el caso que la Empresa solicite a un trabajador que acuda al trabajo en el tiempo de vacaciones, y el trabajador accediera, el trabajador podrá elegir entre compensar 1,5 días por cada día de prestación o compensar 1 día más 50 euros brutos.

El periodo de vacaciones para el personal empleado será como hasta ahora, de 30 días naturales.

Para el disfrute de los días de libre disposición, horas por ajuste de calendario y vacaciones será necesario solicitarlos con una antelación mínima, que en el caso de los días de libre disposición será de 7 días y en el caso del resto de 15 días. Todo ello, con el objetivo de asegurar un conductor por máquina (preimpresora, tubera, fondera) que pueda garantizar el correcto funcionamiento de la misma.

En los departamentos de Clichés y Almacenes, para garantizar igualmente un servicio en condiciones adecuadas, la solicitud y concesión de días de libre disposición, horas por ajuste de calendario y vacaciones deberá contemplar la no coincidencia de dos trabajadores en clichés y de tres trabajadores en almacenes.

En el caso que hubiera dos o más solicitudes para el mismo periodo, tendrá prioridad el primero que haya solicitado dicha fecha, siempre que ambas solicitudes lo sean por vacaciones pendientes de disfrutar. En caso de que uno de las solicitudes sea por horas a disfrutar generadas, tendrá prioridad quién haga la solicitud por vacaciones pendientes.

Una vez solicitado, la Empresa deberá contestar en el plazo máximo de siete días naturales, una vez pasado este plazo el permiso se considera aceptado.

#### **Artículo 32. – Retribución vacaciones**

Ambas representaciones adoptan el acuerdo de que la remuneración a percibir por el trabajador durante el periodo de disfrute de vacaciones será de la misma cuantía que si estuviese en activo, con exclusión de las retribuciones especiales, por lo que la retribución en vacaciones estará integrada por los conceptos:

- Salario o Sueldo Convenio.
- Prima correspondiente al periodo de vacaciones, es decir, la que se pague en la Fábrica durante el tiempo en que el perceptor disfrute de su descanso anual.
- Plus Personal, si el trabajador lo tuviese concedido.
- Antigüedad.
- Plus Asistencia.
- Plus Turnicidad.
- Plus nocturnidad.

#### **Artículo 33. – Permisos retribuidos**

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrán faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo mínimo detallado y con los criterios del anexo VI «Cuadro resumen de Permisos Retribuidos», de este Convenio Colectivo.

Los permisos retribuidos establecidos en los apartados a), b), c) del mencionado anexo VI, en el supuesto que el hecho causante se produzca en día festivo del trabajador/a, el día inicial será el primer día laborable que le siga.

Las licencias se contabilizarán, considerando como primer día aquel en que se produce el hecho si el trabajador no ha realizado el 50% de la jornada completa, en caso de que haya trabajado más del 50% se contará desde el día siguiente.

Se incluiría el cónyuge como equiparable a primer grado.

Quedan equiparados como parientes de primer grado aquellas personas dependientes exclusivamente del trabajador. Por parte de la empresa se solicitará acreditación suficiente.

Todos los permisos retribuidos no disfrutados y justificados se podrán acumular y disfrutar en caso de permisos retribuidos generados con parientes de primer grado.



Los trabajadores podrán considerar su situación como la de los familiares de primer grado de consanguinidad a efectos de los permisos retribuidos por intervención quirúrgica, hospitalización o enfermedad grave del propio trabajador.

En el caso del permiso por día de libre disposición, este puede disfrutarse en tramos mínimos de 1 hora (y siempre por horas, no siendo posible la fracción). La antelación mínima del preaviso en el caso de tramos será hasta tres horas, con 48 horas de antelación. Si la solicitud es por un tiempo superior a 3 horas, 7 días de preaviso.

Se genera una bolsa de permisos no retribuidos de 30 días naturales. Para el uso de esta bolsa el preaviso será de 48 horas y en tramos mínimos de 1 hora, y por horas completas. Los usos de estas horas serán para las causas ya estipuladas en el cuadro de permisos retribuidos, con excepción del día de libre disposición.

**Artículo 34.— *Suspensiones de la Relación Laboral por causas familiares. Excepciones***

Se adjunta al anexo VII «Cuadro resumen de las Suspensiones de la Relación Laboral por Causas Familiares» de conformidad con la legislación laboral vigente.

**Artículo 35.— *Movilidad Geográfica***

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de seis meses a la fecha de su efectividad.

**Artículo 36.— *Guarda legal***

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Con el fin de facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras, se podrá plantear por éstos la acumulación de la reducción de jornada en días completos. Dicha solicitud será analizada por la Empresa y, en caso de considerarse viable con el esquema organizativo de la planta, se establecerá un acuerdo entre las partes.

CAPÍTULO V  
**REMUNERACIÓN**

**Artículo 37.— *Estructura Salarial***

La estructura salarial quedará constituida por los conceptos que a continuación se establecen y sustituirá en todo a la estructura hasta ahora vigente, quedando sin efecto cuantos conceptos remunerativos en dinero o en especie, se abonaban al personal a la entrada en vigor de este Convenio y que no queden recogidos en la estructura que ahora se establece.

**Artículo 38.— *Retribución-Clasificación***

Las retribuciones del personal incluido en éste Convenio se clasifican en:

l) *Retribuciones garantizadas*

Son las que perciben todos los trabajadores que presten servicio efectivo los días laborables del año, pactados en el presente Convenio.

Quedan fijadas, en la cuantía que se refleja en los Cuadros de Retribuciones Mínimas de este Convenio (anexo I).

Se actualizará según consta en el capítulo IX de este convenio.



Dentro de estas retribuciones se distinguen dos grupos:

a) **Retribuciones inmediatas:**

Se perciben mensualmente por días naturales de cada mes y en función de los días trabajados.

1) Salario o Sueldo Convenio.

b) **Retribuciones Diferidas:**

1) Gratificaciones Reglamentarias.

2) Participación en Beneficios.

II) **Retribuciones complementarias**

A percibir por el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, en las condiciones que se señalan en el lugar correspondiente del texto del Convenio, son las siguientes:

- 1) Antigüedad.
- 2) Plus Personal, si el trabajador lo tuviera concedido.
- 3) Plus Asistencia.
- 4) Plus Noche.
- 5) Plus Nocturnidad.
- 6) Plus Vacaciones.
- 7) Turnicidad.
- 8) Plus retén mantenimiento.
- 9) Plus llamada.
- 10) Plus solape.
- 11) Dietas.
- 12) Plus distancia.

Se actualizará según consta en el capítulo IX de este convenio.

III) **Retribuciones especiales**

Horas Extraordinarias. Anexo IV.

Se actualizará según consta en el capítulo IX de este convenio.

**Artículo 39.— Gratificaciones Reglamentarias**

Las Gratificaciones Reglamentarias de Junio y Diciembre se abonarán de acuerdo con las cantidades que se señalan en los Cuadros de Retribuciones Mínimas, anexo I, incrementadas en la Antigüedad que a cada trabajador le corresponda.

Las gratificaciones se incrementarán además con el Plus Personal, caso de que lo tuvieran concedido.

**Artículo 40.— Participación en Beneficios**

Dentro del mes de Marzo de cada año, en concepto de Participación en Beneficios, se abonará a todo el personal incluido en este Convenio, las cantidades que figuran en los Cuadros de Retribuciones Mínimas, anexo I, incrementadas las cantidades que en concepto de Antigüedad-Beneficios figuran en los anexo III.

Se actualizará según consta en el capítulo IX de este convenio.

**Artículo 41.— Antigüedad**

Se percibe en la cuantía establecida en las Tablas que figuran en este Convenio, en iguales condiciones que el Salario Convenio. Las tablas que figuran en los anexo II, que fijan la cuantía de la antigüedad tendrán el mismo período de vigencia que el Convenio, incrementándose la misma en el mismo porcentaje que se incremente el salario base.

Los aumentos periódicos establecidos comenzarán a devengarse a partir del día en que se cumpla la antigüedad.

**Artículo 42.— Plus Personal**

La Dirección del Centro podrá concederlo en concepto de complemento personal.

Para su concesión se tendrá en cuenta las circunstancias de orden personal que concurren en cada beneficiario, sin ser precisa su aceptación ni contraprestación de ninguna clase. Este complemento será libremente atribuido por la Dirección del Centro.

Se actualizará según consta en el capítulo IX de este convenio.

**Artículo 43.— Plus de Asistencia**

Con el fin de evitar el Absentismo, se premiará la asistencia al trabajo con un plus que se devengará por mes efectivo de trabajo, considerando como tal también el periodo de vacaciones. No se percibirá en aquel mes que, por cualquier razón, se produjese una o más faltas de asistencia, salvo Permisos Retribuidos.

En caso de una falta de asistencia menor o igual a dos días laborables, se percibirá el 50% del plus. A efectos de la consideración de falta, se estará a lo establecido en el primer párrafo.

A efectos de cobro se aplicará el valor del anexo IV. A efectos de actualización se aplicará lo dispuesto en el capítulo IX.

**Artículo 44.— Plus Noche**

El importe a abonar al Personal que realice su trabajo desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas del día siguiente o en su caso la parte proporcional, siempre que sea fuera de su régimen o calendario de turnos.

Se aplicará el anexo IV.

Se actualizará según consta en el capítulo IX de este convenio.

**Artículo 45.— Plus de Turnicidad**

Se establecen unos pluses de turnicidad y nocturnidad para personal trabajando de forma estable a 2, 3 y 4 relevos según tablas en el anexo V.

Cuando un trabajador que no trabaje a 2, 3 y 4 turnos pase a ocupar un puesto en este régimen de turnicidad, independientemente del motivo, se le pagará de la siguiente forma:

- Tiempos superiores a un mes: se abonará el Plus de Turnicidad y el Plus de Nocturnidad, y demás conceptos del relevo.
- Tiempos inferiores a un mes: se abonará la noche efectivamente trabajada.

El concepto de Plus de Turnicidad se abonará también en los meses de vacaciones y en situaciones de Incapacidad Laboral Transitoria.

Desde el año 2020 desaparece el Plus Turnicidad de Vacaciones.

Para personal trabajando a 4 relevos se establece un plus de turnicidad del cuarto turno, y se mantienen el resto de condiciones aplicadas al tercer relevo.

El periodo de cuarto relevo quedará incluido en el calendario anual, el cual deberá ser presentado por la Dirección antes de finalizar el año anterior.

Todo el tiempo trabajado fuera de lo marcado en calendario se bonificará con 1€ al día, manteniendo los mismos días de vacaciones, así como de exceso de calendario, que se tenían a 1 de enero de cada año (2019, 2020, 2021). Se mantiene la obligación de preavisar a todo el personal siempre que se modifique el cuarto turno en el calendario.

Reducción del régimen de cuarto turno establecido en calendario: se podrá reducir o eliminar la duración del periodo establecido a cuarto turno, siempre que las circunstancias de mercado lo condicionen. En ese caso, se compensará con 1 día de libranza por cada cuatro semanas de reducción o eliminación, o en su defecto la parte proporcional.

Se aplicará el anexo V.

Se actualizarán según consta en el capítulo IX de este convenio.

**Artículo 46.— Plus Festivo**

Al personal titular del cuarto relevo se gratificará adicionalmente con 60 euros por cada festivo efectivo trabajado de los 14 oficiales. Este plus no será de aplicación para el resto del personal.

De cara al cobro de este concepto, se computará desde el lunes (al objeto que los tres turnos que trabajan en esa semana, perciban el plus).

A efectos de actualización se aplicará lo dispuesto en el capítulo IX, con excepción de los años 2019, 2020 y 2021, manteniéndose para los tres años el importe de 60 euros brutos.

Se establecerá un calendario para este régimen de trabajo, que incluirá descanso los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero.

**Artículo 47.— Plus Retén Mantenimiento**

Para aquellos casos en los que, por necesidades del servicio de la Sección se considere necesario el establecimiento de un sistema de retenes:

- El retén se hará por turnos completos (mañana, tarde o noche), acordándose en cada caso la retribución.
- Se abonarán los conceptos retributivos pertinentes relativos al tiempo de trabajo efectivo.
- El trabajador deberá estar localizable y disponible. En caso de tener que desplazarse hasta la planta para realizar algún trabajo, se retribuirá el tiempo desde que se efectúe la llamada hasta que el trabajador salga de las instalaciones de la planta según el valor de la Hora Extra.

Este punto requiere el compromiso por parte del trabajador de llegar a la planta en un margen de tiempo determinado que se acordará en cada caso teniendo en cuenta la naturaleza concreta del trabajo.

- No se retribuirá en concepto de «Plus llamada» por ser previsible dicha llamada.

Se actualizará según consta en el capítulo IX de este convenio.

El valor de este plus se recoge en el anexo V.

**Artículo 48.— Plus llamada**

Cuando por necesidades productivas se solicite a un trabajador de la empresa que acuda a su puesto o cualquier otro puesto de trabajo, se abonará el Plus Llamada en el caso que acuda. En este sentido, es indiferente el medio por el que se realice tal comunicación, incluido el WhatsApp.

El valor de este Plus se recoge en el anexo V.

Se actualizará según consta en el capítulo IX de este convenio.

**Artículo 49.— Horas Extraordinarias**

La decisión de realizar horas extraordinarias queda limitada, en los términos del acuerdo sobre empleo vigente («BOPV» de 2 de febrero de 1999), a los supuestos excepcionales siguientes:

- Fuerza mayor, para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.
- Acreditación que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal, por alguna de las siguientes razones:
  1. Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga posible una nueva contratación.
  2. Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, estos no hayan facilitado a la empresa demandante personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

En cualquier caso, los representantes de los trabajadores deberán informar favorablemente sobre la concurrencia de los anteriores supuestos.

Los valores figuran en el anexo IV del presente Convenio.

**Artículo 50.— Plus Solape**

Para aquellos casos en los que, por necesidades del Servicio, se considere necesario la transmisión de información entre personal que implique la necesidad de coincidir durante un tiempo anterior o posterior a la jornada de trabajo, se establece un Plus Solape.

Se abonará por cada día laboral efectivamente trabajado en el que se produzcan las circunstancias que determinan su cobro.

Se abonará su importe completo, no siendo posible el abono de medio solape.

Este Plus absorbe cualquier compensación de hora extra.

El Plus será aprobado expresamente por parte de la Dirección, que analizará cada caso.

El valor de este Plus se recoge en el anexo V.

**Artículo 51.— Plus Distancia**

El personal que se vio afectado por el ERE de la antigua planta de Smurfit Kappa de Iurreta en el año 2009 y que, derivado del acuerdo, percibió durante 4 años una compensación por traslado, a partir del año 2016 percibe un Plus Distancia equivalente a 360 euros brutos/anuales, distribuidos entre la jornada anual. El importe equivale a 0,30 euros por el kilometraje de ida y vuelta a la planta de Iurreta, de donde procedían (100 km x 0,3 euros/km x 12 meses). Este concepto se deriva del hecho que la situación que generó el traslado del centro de trabajo se mantiene actualmente y por tanto se entiende como una compensación para ese colectivo por el cambio que les supuso dicho traslado. El pago de este Plus se realizará por día laborable, con la única excepción de los periodos de vacaciones e IT.

## CAPÍTULO VI

**REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES  
COMITÉ EMPRESA - ASAMBLEAS****Artículo 52.— Comités de Empresa y Delegados de Personal**1. *Funciones*

Las facultades de los Comités de Empresa o Delegados de Personal serán las siguientes:

- 1) En todos los supuestos de implantación de sistemas de productividad o modificación substancial de los existentes, será preceptivo el informe previo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, y la autorización del organismo laboral competente.
- 2) Podrán plantear modificaciones en la clasificación profesional de los trabajadores. Caso de no existir acuerdo con la Dirección de la Empresa, resolverá la Autoridad Laboral.
- 3) En materia de Seguridad e Higiene, corresponde al Comité de Empresa o Delegados de Personal pronunciarse al respecto y designar los representantes del Personal que formen parte de los Comités de Seguridad e Higiene.
- 4) Serán funciones de dichos Comités las de promover en el seno de la Empresa o Centro de Trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, así como la de estudiar y proponer las medidas que estimen oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras les sean encomendadas por el Ministerio de Trabajo para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.
- 5) Los representantes del Personal serán informados de cuantos cambios de carácter permanente afecten al personal incluido en el Convenio y sean debidos a modificación en la organización general del trabajo
- 6) Es competencia del Comité de Empresa informar de los expedientes de crisis o de modificaciones de las condiciones de trabajo que la Empresa incoe ante la





autoridad laboral. El acta en que se recoja el acuerdo, así como las observaciones formuladas, deberán ser unidas a la solicitud que eleve la Empresa.

- 7) Ser informados de la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves.
- 8) Ser informados cada tres meses sobre la situación y marcha económica de la Empresa, perspectivas, producción, etc.
- 9) En los cambios de titularidad de la Empresa, el Comité de Empresa o Delegados de Personal, serán informados preceptivamente por escrito.
- 10) El Comité de Empresa o Delegados de Personal están facultados para denunciar y negociar Convenios dentro del ámbito propio de la Empresa, en las formas y condiciones recogidas en las disposiciones vigentes.
- 11) Los representantes de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas en la Ley, no pudiendo ser sancionados ni despedidos por el ejercicio legal de su cargo.
- 12) Las horas de jornada de trabajo que los representantes de los trabajadores empleen por razón de su cargo, de acuerdo con la legislación vigente, serán abonadas como si fueran de presencia en su puesto de trabajo.
- 13) Creación de un Comité para el control de las horas extraordinarias, el cual recibirá mensualmente el número de horas extras realizadas y las causas que las han motivado.
- 14) Los trabajadores dispondrán de 9 horas anuales para la celebración de la asamblea del personal, convocadas por representantes, dentro de las horas de trabajo.

Se avisará con 48 horas de antelación.

## 2. *Asambleas*

### 2.1. Condiciones de celebración

Se celebrarán en todos los casos en que sean autorizadas, en locales de la Empresa que se habiliten en cada caso, tratando de que la concurrencia sea mayoritaria.

### 2.2. Solicitud

La petición para celebrar asambleas se formalizará en las siguientes condiciones:

- 1) Se solicitará en escrito firmado por la mitad más uno de los Representantes del Personal o por la mitad más uno de los Trabajadores afectados por el problema a tratar.
- 2) Se presentará con una antelación mínima de dos días hábiles a la fecha de la celebración, salvo que los asuntos a tratar revistan carácter urgente, en cuyo caso se elegirá el procedimiento.
- 3) En la solicitud se indicará el Orden del Día que sólo podrá referirse a asuntos laborales que afecten a los trabajadores de la Empresa.

### 2.3. Autorización

La Dirección, estudiada la solicitud, autorizará o denegará la celebración de la Asamblea en un plazo de 24 horas desde el momento de su solicitud, con excepción de las que revistan carácter urgente.

En éste último supuesto, es decir, en caso negativo, la Dirección contestará indicando los motivos por los que considera improcedente la celebración de la Asamblea.

Si, a pesar de la negativa, la petición fuera ratificada por la mitad más uno de los trabajadores, se autorizará su celebración fuera de las horas de trabajo.

Autorizada la Asamblea, la Comisión hará una nota de información en la que indicará el Orden del día, horario de comienzo y local en que se celebrará, nota que será visada por la Dirección antes de su difusión.

### 2.4. Asambleas informativas

Cuando se trate de Asambleas de carácter informativo, no será necesario «quorum» para su celebración.

**2.5. Asambleas consultivas**

Las Asambleas serán válidas, y por tanto los acuerdos adoptados podrán ser presentados a la Empresa, cuando en una primera convocatoria asista la mitad más uno de los trabajadores afectados por el problema de que se trate, o en una segunda convocatoria que se celebrará con un intervalo de 15 minutos con las personas asistentes, cualquiera que sea su número.

**2.6. Asistencia**

La asistencia a las Asambleas será libre para todo el personal del Centro, pero no podrán votar más que los afectados por el problema de que se trate.

**2.7. Asambleas de carácter general**

Las Asambleas para tratar asuntos de carácter general, ajenos a los de carácter laboral y que se celebren fuera de los locales de la Empresa, no estarán sujetas a esta regulación, pero se autorizará a los Representantes del Personal para informar de su celebración en los Tablones de Anuncios de la Empresa.

Todos los puntos recogidos anteriormente, son con carácter transitorio, y su vigencia queda supeditada a la promulgación de normas legales que hagan referencia a los mismos.

**CAPÍTULO VII****FALTAS-SANCIONES-PRESCRIPCIÓN****Artículo 53.— Faltas, Sanciones**

Se estará a lo establecido en el Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón.

**CAPÍTULO VIII****CONDICIONES GENERALES SOBRE RETRIBUCIÓN***Primera*

Este Convenio sustituye íntegramente a los Convenios y pactos anteriores que venían rigiendo las relaciones laborales entre la Empresa y los Trabajadores.

*Segunda*

Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas. Por tanto, las cantidades que en concepto de cuotas a la Seguridad Social corresponda abonar a los trabajadores, así como los importes por impuestos a cuenta (IRPF) que legalmente deban ser retenidos por la Empresa serán deducidos de estas retribuciones.

*Tercera*

En el total fijado como retribución se considerará en todo caso incluido el 25% que pudiera corresponder a la actividad normal, en aquellos trabajos que en algún supuesto se estimasen como remunerados con incentivos, tareas, destajo, premio a la producción, etc.

**CAPÍTULO IX****DISPOSICIONES ESPECIFICAS PARA ESTE CONVENIO***Actualización Tablas a enero de cada año*

Los siguientes incrementos serán de aplicación a todos los conceptos salariales con excepción de aquellos que tengan un incremento lineal:

- 2022: IPC histórico (2021).
- 2023: IPC histórico (2022).



### *Primas Variables*

Para los años de duración del convenio, se mantiene el sistema de incentivación real enfocado a los objetivos reales de la empresa, de forma que permita a los/las trabajadores/as tener también una parte de su salario ligada al logro de objetivos concretos.

La medición se realizará en base a los parámetros: sacos por turno, Merma%, SHE y Tiempo de Presencia. La fórmula a aplicar sería:

$$\text{Bonus de Producción} = (\text{Sacos por Turno} + \text{Merma} + \text{SHE}) / \text{días del mes} * \text{días de presencia}$$

En caso de reclamaciones (NC) el personal asignado dónde se produjo la NC no recibirá Bonus Merma en el trimestre en el que aflore. En el caso del personal de convenio que no está asignado a máquina, se le aplicará un coeficiente corrector en función del impacto medio de las NC en el colectivo que esté en máquina

En el caso del tiempo de presencia, se considera lo siguiente:

- No es presencia: Permisos retribuidos, Día de libre disposición, bajas, visita médico 50% o más de la jornada.
- Sí es presencia: Vacaciones, horas a compensar, crédito horario.

Si cambian las condiciones de producción (mix de productos, modificaciones en máquinas, etc.) los rangos del Bonus serán recalculados.

Para el colectivo de trabajadores/as considerados como «White-Collar» por el criterio interno de MONDI, que están sujetos al proceso de revisión de desempeño y desarrollo (PDR), este Bonus de Producción no les será de aplicación ya que su Bono se calculará según modelo de Grupo: PDR+Objetivos Financieros+SHE.

El objetivo de estas tres contrataciones, es el de dotar a la planta de una mayor flexibilidad de cara a la cobertura de ausencias, para lo cual será necesario un periodo de formación de estos perfiles. Asumimos que además de ampliar plantilla supone la necesidad de disponer de una organización más flexible de la Planta.

### *Mutua*

La empresa mantendrá la gestión (es decir, el control, seguimiento y la cobertura de la prestación económica) de los procesos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes con la Entidad Gestora de la Seguridad Social (I.N.S.S), y sin que pueda optar en ningún caso por concertar dicha gestión con Entidades Colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas).

### *Contratos de Relevó*

Siempre y cuando sea organizativamente posible, la empresa estaría de acuerdo en facilitar la salida de personal de acuerdo al RD Ley 20/2018 y la circular emitida por la Seg Social el 14 de febrero de 2019.

### *IT*

Se renuncia a tratar las bajas de enfermedad a través de la Mutua

### *Teletrabajo*

En caso de tener que establecer por parte de la empresa esquemas de teletrabajo por circunstancias extraordinarias (pandemia, etc), el personal que tenga el beneficio social de la comida, cobrará el 50% del valor de la comida por cada día que realice dicho teletrabajo.

**VENTAJAS SOCIALES****I) Incapacidad Temporal**

En el caso que personal obrero se encuentre en un proceso de Incapacidad Temporal, como consecuencia de enfermedad común o accidente (laboral o no laboral) la empresa abonará:

- *Tres primeros días*: Se complementarán, en la primera baja del año, hasta el 100% los conceptos Salario Base, Antigüedad, Turnicidad y Nocturnidad.
- *Del cuarto día en adelante*: Se complementará hasta el 100% los conceptos Salario Base, Antigüedad, Turnicidad y Nocturnidad.

Estos complementos se aplicarán de forma retroactiva al 1 de enero de 2019.

No obstante, la suma del complemento de empresa más la prestación que corresponda por la seguridad social no será nunca superior al Salario Base, Antigüedad, Turnicidad y Nocturnidad y Plus Personal, si lo tuviera.

En el caso del personal empleado, cuando éste se encuentre en situación de IT, durante todo el periodo de la baja percibirá un complemento de empresa hasta el 100% del Salario Convenio, Plus personal si lo tuviera y Antigüedad.

**II) Complemento durante el pago directo de I.T. por parte de la seguridad social (una vez agotado el periodo de I.T. legalmente establecido)**

Una vez agotado el plazo concedido por I.T., en su modalidad de pago delegado, la Empresa abonará como hasta el momento un complemento del 15% del Salario de cotización del interesado.

Este complemento se abonará durante el tiempo que la Seguridad Social abone la Incapacidad Temporal de forma directa, hasta que se produzca el Alta Médica o paso a situación de Incapacidad Permanente.

**III) Premios de nupcialidad y natalidad****a) Premios de Nupcialidad**

Se concederá un premio de Nupcialidad, o enlace como pareja de Hecho acreditada, aportando a la Dirección del centro fotocopia del documento expedido por el registro de parejas de hecho correspondiente, por un importe de señalado en anexo V.S., que se abonará al personal que reúna la condición de fijo en plantilla.

Si el matrimonio, o el establecimiento como pareja de hecho acreditada se realiza entre dos personas incluidas en este Convenio, percibirán la indemnización cada uno de ellos.

En cualquier caso, este premio solo podrá obtenerse en una ocasión, no pudiendo percibirse por el establecimiento como pareja de Hecho, y posteriormente solicitarse si se contrae matrimonio;

La aplicación del premio a la constitución como pareja de Hecho, será de aplicación a partir de la firma del convenio, y en ningún caso con carácter anterior a la misma.

**b) Premios de Natalidad**

Se concederá un premio de Natalidad de según lo señalado en anexo V.S. por cada hijo nacido, siempre que se ostente la condición de fijo en plantilla.

Cuando ambos padres trabajen en la Empresa, el premio lo percibirán los dos.

**IV) Ayuda escolar. Becas****1. Disposiciones generales**

Las ayudas para estudios se concederán en relación a las modalidades educativas para las que se soliciten.

Una Comisión de selección, creada en el Centro de Trabajo, se reunirá cada año para estudiar y resolver las solicitudes de Becas que sean presentadas.



La Comisión estará presidida por el Director del Centro o persona en quien delegue, un cuadro y dos representantes del personal en el Comité de Empresa.

Esta Comisión analizará cada una de las solicitudes, las aprobará o denegará en función de las normas que se especifican a continuación. Las Becas se abonarán al personal antes del 15 de Diciembre.

## 2. Estudios para los que pueden solicitarse Becas

Todas las ayudas que se concedan serán en forma de Becas para Enseñanza, la cuantía de la Beca Base dependerá del grado y modalidad educativa para la que se solicite.

### 2.1. Clasificación de los sistemas educativos

Para los alumnos que cursen estudios con el sistema educativo actual.

Sistema educativo (LOMCE)	Nivel
Educación infantil	A
Educación primaria	B
Educación Secundaria Obligatoria	C
Bachillerato o Ciclos Formativos de Grado Medio y Básico de Formación Profesional	D
Grado universitario o Ciclos Formativos de Grado Superior.	E
Master y Doctorado Universitario	F

### 2.2. Becas para otros estudios

Los estudios de Ayudante Técnico Sanitario, Publicidad, Turismo, Relaciones Laborales y Trabajo Social se incluirán a efectos de Beca de la Empresa en el mismo nivel educativo que el Grupo de Estudios E.

Los estudios de Secretariado y Banca son asimilados al grupo de Ciclo Formativo de Grado Medio, siempre que se cursen en centros oficiales reconocidos y en un período no superior a dos años.

La Beca-Base asignable será la que corresponda a la modalidad de enseñanza inmediatamente superior al nivel mínimo exigido para cursar los estudios solicitados, que deberán acreditar con una certificación del Centro donde curse sus estudios.

## 3. Condiciones para solicitar becas

3.1. Pertener a la plantilla de la Empresa con carácter fijo.

3.2. Podrán solicitar Becas de Empresa los trabajadores que hayan obtenido Becas en otras instituciones.

3.3. El personal podrá solicitar Becas tanto para sus propios hijos como para los niños que dependan legalmente de ellos y estén a su cargo.

3.4. Las ayudas se concederán solamente para los estudios que se realicen en centros de la localidad de residencia familiar. Se exceptúan de esta norma los estudios para los que no se imparta enseñanza en dicha localidad o, aunque se impartan, se pruebe la inexistencia de plazas de matrícula en la misma.

3.5. Las solicitudes que hubieran obtenido Beca en un curso anterior no tendrán derecho a una nueva Beca hasta que el beneficiario no haya superado el curso o nivel educativo para el que obtuvo la Beca precedente.

Perderán, por tanto, la opción a la Beca quienes repitan curso para el que obtuvieron ayuda y quienes cambien de estudios hasta tanto no alcancen un curso o nivel educativo superior a aquel para el que se concedió la Beca anterior.

3.6. Las Becas para ayuda de estudios de hijos del personal se concederán solamente para un curso completo. No tendrán por tanto opción a Becas quienes las soliciten para matricularse en asignaturas sueltas de un curso.



3.7. Las viudas/os de productores/as fallecidos en activo podrán solicitar ayudas para sus hijos en edad escolar en las mismas condiciones que se especifican en este anexo.

#### 4. *Presentación de solicitudes*

4.1. En el mes de Septiembre de cada año, y por medio de una Circular, en que aparecerán todos los requisitos necesarios para la solicitud, se abrirá el plazo de solicitudes de Becas, plazo que finalizará el 31 de octubre. El solicitante presentará su petición en un impreso que al efecto le será proporcionado por el S<sup>o</sup> de Administración.

4.2. El impreso de petición será cumplimentado por el solicitante de acuerdo con las instrucciones que en el mismo se especifican. La Comisión del Centro supervisará la correcta ejecución de las instrucciones sobre cumplimentación de solicitudes. Se considerará nula y sin efecto toda solicitud que no resulte debidamente cumplimentada.

4.3. Junto con el impreso de solicitud, el interesado deberá prestar los siguientes documentos:

4.3.1. Certificación académica de las Calificaciones obtenidas en el Curso precedente, con especificación del año en que se obtuvieron.

A este respecto, la Comisión de Becas vigilará el cumplimiento de lo indicado en el apartado 3.6.

4.3.2. Certificación académica de matriculación en el curso y Centro para el que se solicita la Beca.

#### 5. *Importe de las Becas*

La cuantía de las Becas que se conceden estará en función de:

- El Nivel de estudios a realizar.
- El Grado o Nivel del solicitante y el número de hijos estudiantes o incapacitados.
- La residencia y desplazamientos del alumno.

5.1. La Beca-Base de acuerdo con la clasificación de estudios señalados en el capítulo 2.º será las recogidas en el anexo V.S.

5.2. La Beca Base será incrementada en función del Grado o Nivel del solicitante y el número de hijos del mismo, de acuerdo con las normas siguientes:

5.2.1. Teniendo en cuenta las retribuciones garantizadas según el Grado o Nivel del Solicitante se establecen los siguientes grupos:

Grupo a): Obreros desde Especialista 3.<sup>a</sup> hasta Oficial 1.<sup>a</sup>-3.<sup>a</sup> ambos inclusive.

Grupo b): Resto del Personal

5.2.2. A efectos de la determinación del incremento de la Beca Base por el número de hijos del agente, se excluirán del cómputo de los mismos:

a) Los hijos que no cursen estudios en Centros reconocidos.

5.2.3. A los mismos efectos del apartado anterior, se computarán en todo caso los hijos aquejados de algún grado de deficiencia, siempre que este extremo resulte suficientemente acreditado a juicio de la Comisión de Becas.

N.º de hijos	Grupo «A» (%)	Grupo «B» (%)
2	15	10
3	30	20
4	45	30
5 ó más	60	40

5.3. El importe de la Beca-Base se incrementará en función del rendimiento académico del curso anterior de acuerdo con las normas siguientes:

5.3.1. No se incrementará la Beca-Base correspondiente a educación infantil (Nivel A), cualquiera que sea el rendimiento académico obtenido.



5.3.2. La Beca-Base correspondiente a Educación Primaria (Nivel B) se incrementará en la cuantía siguiente:

Notable en Evaluación Global: 25% sobre la Beca-Base

Sobresaliente o Matrícula en Evaluación Global: 50% sobre la Beca-Base

Al haber desaparecido este tipo de valoración del expediente académico, se equipará a las notas equivalentes actuales.

5.3.3. En los estudios correspondientes al Nivel C y superiores, la Beca-Base se incrementará de acuerdo con las normas siguientes:

— Por cada Notable en asignatura fundamental: 10% sobre Beca-Base.

— Por cada Sobresaliente o Matrícula en asignatura fundamental: 20% sobre Beca Base.

— El tope máximo de incremento de la Beca Base por rendimiento académico será el 100%.

Se eliminan los incrementos por este concepto en el caso de haber suspendido dos asignaturas fundamentales.

La Beca Base sobre la que se aplicará el incremento (%) de los apartados 5.3.2 y 5.3.3 será la resultante de aplicar el número de hijos

5.4. Se incrementará las ayudas por causa del lugar de residencia y los desplazamientos a que se viera sometido el alumno, con excepción de los que cursen estudios en Universidades Laborales o estén pensionados por las mismas, de acuerdo con la norma 3.5.- y con las siguientes condiciones:

5.4.1. El incremento se establece en un porcentaje sobre la cantidad resultante de la suma de éstos conceptos:

a) Beca Base correspondiente.

b) Incremento de la Beca Base por número de hijos.

5.4.2. El porcentaje a aplicar será el siguiente:

5.4.2.1. 100% si el alumno necesita alojarse en régimen de pensión completa (pernoctar y comer) fuera del municipio de la localidad de residencia familiar.

5.4.2.2. 50% si el alumno necesita hacer uso del comedor escolar, pero puede regresar a dormir a su domicilio, salvo que la Empresa pusiese a su disposición un medio de transporte, en cuyo caso dejará de percibir incremento alguno por causa de desplazamiento y residencia.

5.5. En las dotaciones van comprendidos aquellos gastos ocasionados para atenciones complementarias, como pueden ser libros y material didáctico.

5.6. Veracidad de los datos declarados:

La inexactitud de los datos declarados será sancionada con la pérdida de la Beca de la Empresa en el año en que tal hecho se produzca, más el reintegro de las cantidades que pudieran haberse concedido.

5.7. Discapacitados.

Se establece una modalidad de ayuda de la Empresa para aquellas personas que tengan hijos o familiares a su cargo aquejados por alguna forma de discapacidad mental o física siempre que esta deficiencia implique la imposibilidad de asistencia a Centros escolares ordinarios.

Se podrá evaluar el grado de estas lesiones o incapacidad mediante reconocimiento en centros de diagnóstico y orientación terapéutica (Dirección General de Sanidad en Madrid y Centros de diagnóstico dependientes de la Jefatura Provincial de Sanidad en provincias).

Estas ayudas expresadas en el anexo V.S. se concederán atendiendo a la siguiente distribución:

a) Discapacitados para quienes dado el carácter de su lesión tengan Derecho a la asignación mensual otorgada por la S.S. por esta situación.



- b) Discapacitados menos gravemente afectados y que por consiguiente no perciben la asignación mensual de la S.S. pero sí necesitan de educación en centro especializado.

Será condición imprescindible para los dos supuestos anteriores la asistencia a un Centro de Educación Especial o utilización de acción educativa complementaria.

En el supuesto de beneficiarse de beca de educación especial del Ministerio de Educación y Ciencia y si esta fuera inferior a la concedida por la Empresa, se complementará la diferencia entre la citada beca oficial y la beca de empresa.

- c) Para aquellos casos en que no sea posible la asistencia a centros de rehabilitación ni utilización de acción educativa alguna, aún percibiendo la asignación mensual otorgada por la S.S., por esta situación:

Se abonará mensualmente la parte correspondiente al total anual de la ayuda.

## V) Seguro de vida

### A) Condiciones generales

El Seguro de Vida que la Empresa ha establecido, tiene por objeto garantizar un capital a los que cumplan las condiciones más adelante citadas en las siguientes eventualidades:

- En caso de fallecimiento.
- En caso de Invalidez Absoluta.

Pagadero a los beneficiarios o al propio asegurado, respectivamente. Este capital que es con el que se suscriben las pólizas de enero de cada año, se abonará en función de las cantidades recogidas en Convenio en el momento de producirse el hecho por el que se abone.

### B) Personal asegurado

Se beneficiarán de las garantías establecidas:

- 1) Todos los trabajadores afectados por el Convenio, a partir del primer día del mes siguientes a ser dado de alta en la Empresa y hasta que cumpla los 65 años, o cause baja en la empresa.
- 2) El personal fijo en plantilla, en situación de Invalidez Provisional, hasta la fecha en que se cumpla 65 años.
- 3) El personal fijo en Plantilla, que de común acuerdo con la Empresa, al cumplir los 65 años, siga en servicio activo, hasta la fecha de su jubilación.

### C) Personal excluido de las garantías

La garantía del Seguro de Vida no alcanzará al personal que se encuentre en situación de excedencia voluntaria.

### D) Capital garantizado

El importe del capital garantizado para cada asegurado es igual al producto del capital base que se especifica en el anexo V.S. y que corresponde a su Categoría en la cuantía establecida en el momento en que el fallecimiento o la I.P.A. se produce o se reconoce, respectivamente, por la S. Social en razón a lo recogido en el Apartado A «Condiciones Generales», por el coeficiente familiar.

### E) Porcentaje familiar

Según la situación de los asegurados, se establecen los siguientes porcentajes que se aplicarán sobre el capital base, que corresponda según el Escalón.

- Para asegurados solteros o viudos sin hijos: 100%.
- Para asegurados casados: 120%.
- Para asegurados viudos o solteros con 1 hijo menor de 18 años o mayor incapacitado: 120%.





— Por cada hijo menor de 18 años o mayor incapacitado se incrementará el capital base en: 20%.

**F) Riesgos garantizados**

Se garantizan todos los casos de fallecimiento, bajo las únicas reservas siguientes:

- a) La garantía sólo tiene efecto en caso de suicidio de un asegurado cuando se produzcan, por lo menos dos años después de su entrada en el seguro.
- b) No está garantizado el riesgo de muerte a consecuencia de viajes en avión no efectuado en líneas comerciales aéreas de transporte común, carreras de automóviles o de cualquier otro vehículo a motor.

**G) Beneficiarios**

Serán beneficiarios del Seguro, el cónyuge superviviente, en su defecto los hijos del matrimonio, a falta de éstos, el padre y la madre o el superviviente de ambos. En defecto de las personas antes indicadas, los derecho-habientes legítimos del trabajador.

Excepcionalmente, cuando exista una causa que lo justifique, podrá establecerse un beneficiario distinto de los citados. En tal caso, si el asegurado decide designar como beneficiario a alguna persona distinta de las mencionadas anteriormente, deberá cumplimentar un documento, firmado ante dos testigos de cambio de beneficiarios, que será facilitado a la Dirección, quien se ocupará de comunicarlo a la Compañía Aseguradora.

**H) Disposiciones varias**

Puede beneficiarse de las garantías establecidas en este Seguro, todo el personal que cumpla las condiciones antes enumeradas.

En caso de Invalidez Permanente Absoluta certificada por la S. Social, se abonará el capital garantizado en vigor hasta ese momento que es el que se establece en el Apartado E, cuando al Asegurado le sobrevenga una incapacidad física o mental que ponga al mismo, antes de la edad de 65 años, en la imposibilidad permanente y definitiva de ejercer cualquier trabajo remunerado.

En caso de Invalidez Permanente Absoluta, el Asegurado cesará en la cobertura de la contingencia por fallecimiento en la fecha en que se le haya abonado el capital garantizado.

Los Capitales Base quedan recogidos en el anexo V.S.

**VI) Seguro de accidentes**

La Sociedad suscribirá, para los trabajadores afectados por el Convenio, una Póliza de Seguro de Accidentes y Enfermedad Profesional por un importe de 40.000 € aplicable al trabajador afectado de fallecimiento o IPA por Accidente Laboral, cuando la causa del Siniestro o Incapacidad Absoluta sea consecuencia de accidente de trabajo, desde que el trabajador sale de su domicilio hasta que regresa a éste.

**VII) Premio fidelidad**

Se percibirá a los 25 años de antigüedad un reloj valorado en 650 euros + IVA aproximadamente.

Se percibirá a los 30 años de antigüedad una tarjeta regalo valorada en 700 euros + IVA aproximadamente.

Se percibirá a los 35 años de antigüedad un obsequio valorado 750 euros + IVA aproximadamente.

Estos importes se mantienen sin incrementos durante la vigencia del presente convenio.

**VIII) Bolsa Navidad**

Se mantiene el contenido y marcas de los productos de la del año 2018.

**IX) Ayuda estudios para el personal****1. Condiciones para solicitar la ayuda**

Podrá solicitar ayuda de estudios todo el personal Obrero, Subalterno y Empleado que reúna las siguientes condiciones:

- Ostentar la condición de fijo en plantilla.
- Ser fijo en plantilla a la fecha de la presentación de la solicitud.
- No existen límites de edad.
- Cursar alguno de los estudios considerados de interés para la Empresa y que figuran en el apartado 5.

**2. Solicitud**

Los aspirantes a ayuda de estudios cumplirán los siguientes requisitos:

- Presentar la solicitud antes del 31 de Octubre de cada año para los que cursen estudios con carácter de «oficial», o antes del 3 de Mayo para los que sigan los estudios por la modalidad de «libres».
- Acompañar justificante de matrícula con indicación de las asignaturas matriculadas.
- Acompañar relación, firmada por el solicitante, de los libros de texto adquiridos y su importe.

Toda documentación será remitida por el Director del centro al Departamento de Recursos Humanos

**3. Cuantía de las Ayudas**

Según tablas.

**4. Clases Particulares**

La ayuda de estudios puede alcanzar, en las condiciones que se fijan a continuación, a algunas clases particulares o en academias, por considerar que tratándose de personal que trabaja, puede estar justificada la necesidad de reforzar o preparar especialmente algunas asignaturas.

El pago de esta ayuda, cuando se estime procedente, se realizará junto con la segunda entrega de la ayuda de estudios en las siguientes condiciones:

- Deberá justificarse el gasto presente con los correspondientes recibos.
- El importe normal será del 80% de los valores que figuran en la columna correspondiente del baremo.
- Se regirá en cuanto al porcentaje a aplicar por las mismas normas establecidas en el apartado anterior.

**5. Estudios Considerados de Interés por la Empresa**

A	2.º Y 3.º Ciclo E. Universitaria Superior	EMPRESARIALES INFORMÁTICA
B	1.º Ciclo E. Universitaria Superior E. Universitaria Grado Medio Ciclo Formativo de Grado Superior	ECONOMÍA FÍSICAS QUÍMICAS INGENIERÍA PAPEL
C	Bachillerato y Ciclo Formativo de Grado Medio	
D	Idiomas: Alemán, Francés, Inglés y Euskera.	

Este baremo es de aplicación para los estudios realizados por el sistema de Universidad a Distancia, incluido el curso de Orientación.



## Otras consideraciones sociales

### — Familias mono parentales/marentales:

- En cualquiera de los supuestos de disfrute de permisos, licencias o medidas de conciliación, tendrán preferencia en la elección aquellas personas trabajadoras pertenecientes a familias monomarentales o monoparentales.
- En el caso de hijos/as de familias monomarentales o parentales, el permiso, licencia o medida de conciliación aplicable se extenderá hasta que tenga 16 años.

### — Violencia de genero:

- Las personas trabajadoras que sufran acoso sexual o acoso por razón de sexo tendrán derecho a disfrutar de un permiso retribuido desde el momento en que se active el protocolo de acoso y hasta la resolución del procedimiento correspondiente a dicho protocolo.
- Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género dispondrán de los derechos siguientes: Derecho a reducir la jornada con reducción proporcional del salario, o derecho a flexibilizar/reorganizar/acomodar su horario, con el objetivo de que la víctima pueda recibir una protección o ayuda social integral efectiva.
- Derecho a la movilidad geográfica en caso de necesitar abandonar el puesto de trabajo en el que se hayan producido los hechos para materializar su derecho, protección o ayuda social integral, tendrán preferencia para ocupar puestos de trabajo vacantes en otros centros de trabajo que se correspondan con su grupo profesional o categoría equivalente.
- Reserva de puesto de trabajo para aquellas personas trabajadoras víctimas de violencia de género que tengan que abandonar su puesto de trabajo por tal causa.
- Las ausencias o faltas de puntualidad derivadas de la situación física o psicológica producida por la violencia de género serán consideradas como ausencias justificadas, siempre que sean verificadas por los servicios sociales o sanitarios de cuidado.
- Nulidad de las extinciones contractuales de víctimas de violencia de género que recurran a alguno de los siguientes derechos: reducción o reorganización de la jornada, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión temporal de la relación laboral en los supuestos y condiciones reconocidas por el Estatuto de los trabajadores.
- Nulidad del despido disciplinario de víctimas de violencia de género que recurran a alguno de los siguientes derechos: reducción o reorganización de la jornada, movilidad geográfica, cambio de centro de trabajo o suspensión temporal de la relación laboral en los supuestos y condiciones reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores.



## ANEXOS

Anexo I: Tablas Salariales al 1 de enero de 2022.

Anexo II: Tablas Antigüedad al 1 de enero de 2022.

Anexo III: Tablas de Antigüedad Beneficios al 1 de enero de 2022.

Anexo IV: Tablas Horas Extras, Plus Personal, Plus Noche, Prima Asistencia al 1 de enero de 2022.

Anexo V: Tablas de comida y cena, bocadillo, Plus Llamada, Turnicidad 3 y 4 turnos, Plus Festivo 4 turnos y Nocturnidad, vacaciones 3 turnos, Retén Mantenimiento y Solape al 1 de enero de 2022.

Anexo VI: Cuadro resumen de permisos retribuidos y cuadro resumen de suspensión de la relación laboral por causas familiares al 1 de enero de 2022.

Anexo VS I y II: Ventajas Sociales al 1 de enero de 2022.



## ANEXO I

**CUADRO REMUNERACIONES MÍNIMAS GARANTIZADAS  
PERSONAL EMPLEADO MAYOR DE 18 AÑOS, SIN ANTIGÜEDAD ( MESES)  
TABLAS AL 1 DE ENERO DE 2022**

Nivel	Sueldo 14 pagas (€)	Participación en beneficios (€)	Total remuneraciones mínimas garantizadas (€)
14	42.668,95	1.290,25	43.959,20
13	39.840,97	1.247,19	41.088,16
12	37.193,37	1.204,13	38.397,50
11	34.545,77	1.161,08	35.706,84
10	31.717,79	1.118,02	32.835,81
9	30.219,52	1.044,78	31.264,30
8	28.542,88	1.044,78	29.587,66
7	23.579,68	877,97	24.457,65

**CUADRO REMUNERACIONES MÍNIMAS GARANTIZADAS  
PERSONAL OBRERO MAYOR DE 18 AÑOS, SIN ANTIGÜEDAD (DÍAS)  
TABLAS AL 1 DE ENERO DE 2022**

Grado	Sueldo 426 días (€)	Participación en beneficios (€)	Total remuneraciones mínimas garantizadas (€)
15	29.214,63	1.013,97	30.228,60
14	27.779,86	961,11	28.740,97
13	26.508,44	911,00	27.419,44
12	26.175,80	898,39	27.074,19
11	25.978,79	885,92	26.864,72
10	25.546,76	873,33	26.420,09
9	25.266,13	866,94	26.133,07
8	24.737,06	854,52	25.591,58
7	24.197,37	841,87	25.039,24
6	23.698,09	829,28	24.527,38
5	23.320,42	816,82	24.137,24
4	22.889,26	810,50	23.699,76
3	22.435,62	797,90	23.233,52



ANEXO II  
**PERSONAL EMPLEADO Y OBRERO  
ANTIGÜEDAD (14 MESES O 425 DÍAS)  
TABLAS AL 1 DE ENERO DE 2022**

Nivel		3 años (€)	6 años (€)	11 años (€)	16 años (€)	21 años (€)	26 años (€)	31 años (€)
12-14		371,69	743,38	1.486,75	2.230,13	2.973,51	3.716,88	4.460,26
11	CONTRM. 1. <sup>a</sup>	371,69	743,38	1.486,75	2.230,13	2.973,51	3.716,88	4.460,26
10	OFIC.1. <sup>a</sup> ADTIVO.	371,69	743,38	1.486,75	2.230,13	2.973,51	3.716,88	4.460,26
9	CONTRAM. 2. <sup>a</sup>	343,92	687,85	1.375,69	2.063,54	2.751,39	3.439,23	4.127,08
8	OFIC. 2. <sup>a</sup> ADTIVO.	343,92	687,85	1.375,69	2.063,54	2.751,39	3.439,23	4.127,08
7	AUX. ADTIVO.	292,88	585,76	1.171,51	1.757,27	2.343,03	2.928,79	3.514,54

Grado		3 años (€)	6 años (€)	11 años (€)	16 años (€)	21 años (€)	26 años (€)	31 años (€)
15	15	302,98	605,96	1.211,92	1.817,87	2.423,83	3.029,79	3.635,75
14	14	302,98	605,96	1.211,92	1.817,87	2.423,83	3.029,79	3.635,75
13	13	302,98	605,96	1.211,92	1.817,87	2.423,83	3.029,79	3.635,75
12	OFICIAL 1. <sup>a</sup> 1. <sup>a</sup>	294,25	588,51	1.177,02	1.765,53	2.354,03	2.942,54	3.531,05
11	OFICIAL 1. <sup>a</sup> 2. <sup>a</sup>	285,78	571,56	1.143,12	1.714,68	2.286,25	2.857,81	3.429,37
10	OFICIAL 1. <sup>a</sup> 3. <sup>a</sup>	285,78	571,56	1.143,12	1.714,68	2.286,25	2.857,81	3.429,37
9	OFICIAL 2. <sup>a</sup> 1. <sup>a</sup>	280,10	560,20	1.120,40	1.680,59	2.240,79	2.800,99	3.361,19
8	OFICIAL 2. <sup>a</sup> 2. <sup>a</sup>	280,10	560,20	1.120,40	1.680,59	2.240,79	2.800,99	3.361,19
7	OFICIAL 2. <sup>a</sup> 3. <sup>a</sup>	274,45	548,90	1.097,80	1.646,70	2.195,60	2.744,50	3.293,40
6	OFICIAL 3. <sup>a</sup> 1. <sup>a</sup>	268,79	537,59	1.075,17	1.612,76	2.150,34	2.687,93	3.225,51
5	OFICIAL 3. <sup>a</sup> 2. <sup>a</sup>	260,31	520,62	1.041,24	1.561,87	2.082,49	2.603,11	3.123,73
4	OFICIAL 3. <sup>a</sup> 3. <sup>a</sup>	260,31	520,62	1.041,24	1.561,87	2.082,49	2.603,11	3.123,73
3	PEON ESP.1. <sup>a</sup>	254,66	509,32	1.018,65	1.527,97	2.037,30	2.546,62	3.055,95



ANEXO III  
**PERSONAL EMPLEADO Y OBRERO**  
**ANTIGÜEDAD BENEFICIOS**  
**TABLAS A 1 DE ENERO DE 2022**

Nivel	3 años (€)	6 años (€)	11 años (€)	16 años (€)	21 años (€)	26 años (€)	31 años (€)
12-14	33,78	67,56	135,12	202,68	270,24	337,80	405,36
11	33,78	67,56	135,12	202,68	270,24	337,80	405,36
10	33,78	67,56	135,12	202,68	270,24	337,80	405,36
9	31,56	63,12	126,23	189,35	252,46	315,58	378,70
8	31,56	63,12	126,23	189,35	252,46	315,58	378,70
7	26,54	53,09	106,18	159,26	212,35	265,44	318,53

Grado	3 años (€)	6 años (€)	11 años (€)	16 años (€)	21 años (€)	26 años (€)	31 años (€)
15	28,81	57,63	115,24	172,87	230,48	289,47	342,32
14	28,39	56,77	113,54	170,31	227,09	283,86	337,26
13	27,97	55,93	111,87	167,80	223,73	279,66	332,27
12	27,55	55,11	110,21	165,32	220,43	275,53	327,37
11	27,15	54,29	108,59	162,88	217,17	271,46	322,53
10	26,76	53,53	107,05	160,58	214,11	267,64	317,98
9	26,40	52,79	105,59	158,38	211,18	263,97	313,63
8	26,22	52,44	104,87	157,31	209,75	262,18	311,50
7	25,83	51,66	103,31	154,97	206,62	258,28	306,86
6	25,43	50,86	101,72	152,57	203,43	254,29	302,12
5	25,06	50,12	100,25	150,37	200,50	250,62	297,77
4	24,70	49,39	98,78	148,18	197,57	246,96	293,42
3	24,52	49,03	98,07	147,10	196,14	245,17	291,29



ANEXO IV  
**HORAS EXTRAORDINARIAS  
TABLAS AL 1 DE ENERO DE 2022**

Nivel	Normales (€)	Festivas y nocturnas (€)
14	27,27	31,51
13	25,70	28,72
12	24,13	27,12
11	22,62	26,50
10	20,99	26,50
9	19,88	22,11
8	19,04	21,92
7	15,99	18,44

Grado	Normales (€)	Festivas y nocturnas (€)
15	19,00	20,88
14	18,15	20,88
13	17,38	20,88
12	17,16	19,38
11	16,98	19,38
10	16,74	19,38
9	16,55	17,99
8	16,25	17,99
7	15,91	17,99
6	15,61	16,93
5	15,32	16,93
4	15,12	16,93
3	14,83	16,93

PLUS NOCHE: 41,25 euros/noche efectiva
--

PRIMA ASISTENCIA: 83,29 euros
-------------------------------





ANEXO V  
**TURNICIDAD (365 DÍAS)**  
**TABLAS AL 1 DE ENERO DE 2022**

Categoría	Nivel/grado	Segundo turno Importe/día (€)	Tercer turno Importe/día (€)	Cuarto turno Importe/día (€)	Suma 3T+4T (*) Importe/día (€)
Nivel	8-11	3,86	10,19	9,76	19,96
Grado	15	3,60	9,35	9,76	19,11
Grado	14	3,60	9,35	9,76	19,11
Grado	13	3,60	9,35	9,76	19,11
Grado	12	3,60	9,35	9,76	19,11
Grado	11	3,60	9,35	9,76	19,11
Grado	10	3,60	9,35	9,76	19,11
Grado	9	3,35	8,51	9,76	18,27
Grado	8	3,35	8,51	9,76	18,27
Grado	7	3,35	8,51	9,76	18,27
Grado	6	3,26	8,20	9,76	17,96
Grado	5	3,26	8,20	9,76	17,96
Grado	4	3,26	8,20	9,76	17,96
Grado	3	3,26	8,20	9,76	17,96

(\*) A percibir solamente durante periodo de cuarto turno

**NOCTURNIDAD (IMPORTE X NOCHE EFECTIVA TRABAJADA)**  
**TABLAS AL 1 DE ENERO DE 2022**

Categoría	Nivel/grado (€)	Importe/día (€)
Nivel	8-11	22,15
Grado	15	19,12
Grado	14	19,12
Grado	13	19,12
Grado	12	19,12
Grado	11	19,12
Grado	10	19,12
Grado	9	18,26
Grado	8	18,26
Grado	7	18,26
Grado	6	17,81
Grado	5	17,81
Grado	4	17,81
Grado	3	17,81



PLUS FESTIVO OFICIAL (14 DÍAS): 63,90 euros/día efectivo.
BOCADILLO: 8,60 euros.
COMIDA O CENA DÍA DE LABOR: 14,18 euros.
COMIDA O CENA DÍA FESTIVO: 19,35 euros.
PLUS LLAMADA: 14,18 euros.
PLUS RETÉN MANTENIMIENTO: 46,84 euros.
PLUS SOLAPE: 13,38 euros.



ANEXO VI  
CUADRO RESUMEN DE PERMISOS RETRIBUIDOS

1. Permisos retribuidos	Días naturales (1)
a) Matrimonio del Trabajador (2)	20
b) Fallecimiento/ hospitalización/ accidente o enfermedad grave/ Intervención quirúrgica sin hospitalización: Familiares por consanguinidad o afinidad hasta 2.º grado sin desplazamiento (2) (4) (5) (8) (9)	2
c) Fallecimiento/ hospitalización /accidente o enfermedad grave/ Intervención quirúrgica sin hospitalización: Familiares por consanguinidad o afinidad hasta 2.º grado con desplazamiento (2) (3) (4) (5) (8) (9)	2 / 3 / 4 / 5
En el supuesto de fallecimiento de un pariente de primer grado	3
En el supuesto de fallecimiento de un pariente de primer grado por consanguinidad (incluyendo cónyuge) (2)	5
d) Traslado domicilio habitual	1
e) Tiempo para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal	Tiempo necesario
f) Tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos regulados en la legislación vigente.	Tiempo establecido
g) Asistencia a boda de Parientes en Primer grado y hermanos.	1
h) Primera Comunión de hijo de trabajador que esté a turnos cuando coincida con día de trabajo en su calendario.	1
i) Consulta Médica de Especialista y Médico de Familia, sea o no del Sistema Público de Salud	20 horas con facilidad cambio turno, por asistencia propia y de familiares de primer grado (para recorridos superiores a 50 km se descontará el tiempo de desplazamiento desde el lugar de trabajo hasta el centro médico correspondiente)
j) Asistencia a exámenes prenatales y Técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo	Tiempo necesario
k) Matriculaciones personales en centros oficiales de enseñanza si concurre con el turno del trabajador y no fuera posible el cambio de turno o de horario de matriculación.	Tiempo necesario
l) Nacimiento de hijos prematuros u hospitalización de éstos a continuación del parto	1 hora /día
m) Lactancia hijo menor de 9 meses (7)	1 hora/día ( 30' + 30') dentro de jornada ó 30' al principio o final de jornada
n) Realización de endoscopia (11)	1 día
o) Libre Disposición	2 días, con posibilidad de tramos de una hora mínimo (10)

- (1) Días Naturales: Se entenderá desde el día del hecho causante, incluido éste si no ha cumplido un 50% de su jornada habitual. Exceptuando los apartados con la nota (2).
- (2) El inicio del permiso será el primer día laboral siguiente.
- (3) En los desplazamientos se aplicará el siguiente criterio:
- a) 3 días, cuando la distancia sea superior a 200 Km y no superior a 400 Km.
  - b) 4 días, superior a 400 Km y no superior a 600 Km.
  - c) 5 días, superior a 600 Km.
- (4) Se considerará pariente hasta 2.º grado:
- a) Por consanguinidad: Padre, hijos, hermanos, abuelos, nietos.
  - i) Por afinidad: padres políticos, hijos políticos (nuera / yerno), hermanos políticos (cuñados), abuelos políticos, nietos políticos.
- Además, se considerarán como parientes a los tíos.
- (5) Se reconocen a estos efectos las «Parejas de Hecho» que consten registradas en Registros Públicos Oficiales.
- (6) Es necesario para su concesión la concurrencia de las siguientes condiciones:
- a) Que ambos cónyuges o parejas de hecho acrediten su condición de trabajadores por cuenta ajena.
  - b) Que el horario de consulta coincida con la jornada laboral de ambos.
- (7) Este tiempo de permiso (1 hora) se podrá acumular en jornadas completas a continuación de la finalización del periodo de maternidad.
- (8) Este permiso se disfrutará con el límite de duración del reposo domiciliario.
- (9) En los supuestos de hospitalización y reposo domiciliario el trabajador podrá optar en que días disfrutará el permiso, previo aviso desde el día del hecho causante.
- (10) El permiso de libre disposición podrá disfrutarse en tramos mínimos de 1 hora (y siempre por horas, no siendo posible la fracción). La antelación mínima del preaviso en el caso de tramos será hasta tres horas, con 48 horas de antelación. Si la solicitud es por un tiempo superior a 3 horas, 7 días de preaviso.
- (11) 2 días de permiso para acompañamiento a pariente de primer grado para realización de endoscopia con anestesia total.



## ANEXO VII

**CUADRO RESUMEN DE SUSPENSIÓN RELACIÓN LABORAL POR CAUSAS FAMILIARES**

Causa	Duración
<b>1. SUSPENSIÓN CONTRATO POR NACIMIENTO (Artículo 48 ET)</b>	
a) Madre: Por nacimiento de hijo/a.	16 semanas ininterrumpidas.
b) Padre: Por nacimiento de hijo/a.	Por hijos nacidos antes del 01/04/19: 5 semanas Por hijos nacidos desde 01/04/19: 8 semanas, siendo las 2 primeras de disfrute ininterrumpido tras el parto. Resto en los 12 meses siguientes al parto. Por hijos nacidos desde 01/01/20: 12 semanas, siendo las 4 primeras de disfrute ininterrumpido tras el parto. Resto en los 12 meses siguientes al parto Por nacidos desde 01/01/21: 16 semanas, siendo las 6 primeras de disfrute ininterrumpido tras el parto. Resto en los 12 meses siguientes al parto
c) Ambos progenitores: nacimientos múltiples.	Ampliación en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo
d) Ambos progenitores: Por parto prematuro y en casos en que por otras causas el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto por período superior a 7 días.	– Se amplía por tantos días como el nacido esté hospitalizado. (Máximo 13 semanas). – Posibilidad inicio periodo suspensión de maternidad a partir alta hospitalaria tras periodo 6 semanas posteriores obligatorias (en el caso de la madre) o el periodo de 2, 4 o 6 semanas en caso del padre, según aplique (padre).
d) Ambos progenitores: Por nacimiento, adopción o acogida de hijos discapacitados.	Se amplía dos semanas.
e) Ambos progenitores: Por adopción internacional con obligación de desplazamiento previo.	Posibilidad inicio periodo suspensión 4 semanas antes de resolución adopción
f) Ambos progenitores: Por coincidencia de vacaciones con suspensión por nacimiento y lactancia. Madre: Por coincidencia de IT derivada de embarazo.	Disfrute de vacaciones tras dichos periodos incluso posteriormente al año natural que correspondan.
<b>3. REDUCCIÓN DE JORNADA. (Artículo 37 ET)</b>	
a) Por cuidado directo de menor 12 años o persona con discapacidad (sin actividad retribuida).	Entre 1/8 y la mitad de la jornada.
b) Por nacimiento de hijos prematuros u hospitalización de los mismos a continuación del parto	Hasta máximo dos horas.
c) Por cuidado directo familiar hasta 2.º grado que por razones edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse solo (sin actividad retribuida).	Entre 1/8 y la mitad de la jornada.
<b>4. EXCEDENCIAS (Artículo 46 ET)</b>	
a) Voluntaria con antigüedad mínima 1 año.	De 4 meses a 5 años.
b) Por cuidado de hijo.	Hasta 3 años en periodo consecutivo o fraccionados. Reserva puesto de trabajo.
c) Por cuidado de familiar hasta 2.º grado que por razones edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse solo (sin actividad retribuida).	Hasta 2 años en periodo consecutivo o fraccionados. Reserva puesto de trabajo.
d) Por cargo Sindical de ámbito provincial o superior.	Mientras dure el ejercicio del cargo.
<b>5. VIOLENCIA DE GENERO</b>	
a) Derecho a reducir la jornada de trabajo con disminución proporcional salario. (Artículo 37.7 ET).	
b) Derecho a reordenar el tiempo de trabajo, adaptando horario, aplicando horario flexible u otra fórmula utilizada en la empresa para ello. (Artículo 37.7 ET).	



Causa	Duración
c) Derecho preferente ocupar otro puesto trabajo vacante en otro centro de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto. (Artículo 40.3 bis)	
d) Derecho a suspensión de contrato por decisión de la trabajadora obligada a abandonar su puesto por víctima de violencia de género. (Artículo 45.1 ET)	

- (1) Durante el periodo entre la finalización del permiso legal por nacimiento, resolución judicial de adopción o decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de dicha suspensión.
- (2) Se podrá disfrutar en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50% por acuerdo entre empresa y trabajador.



## ANEXO V.S.I

**BECA AYUDA ESTUDIOS DE HIJOS  
TABLAS AL 1 DE ENERO DE 2022**

Nivel de estudios	Importe beca-base (€)
A	77,18
B	109,68
C	139,33
D	168,41
E	223,85
F	275,37

**AYUDAS EDUCACIÓN ESPECIAL DEFICIENTES  
TABLAS AL 1 DE ENERO DE 2022**

Grados	Importe 12 meses (€)
A	543,59
B	785,77
C	537,01

**AYUDAS ESTUDIOS DEL PERSONAL DE LA PLANTA  
TABLAS AL 1 DE ENERO DE 2022**

Nivel de estudios	Importe total (€)
A	193,58
B	113,23
C	81,57
D	77,92



## ANEXO V.S. II

**SEGURO DE VIDA - CAPITAL BASE  
TABLAS AL 1 DE ENERO DE 2022**

Personal empleado	Euros
Subalternos y Aux. Admin.	2.945,00
Of. 2. <sup>a</sup> Adtvo. y Contram. 2. <sup>a</sup>	3.607,00
Of. 1. <sup>a</sup> Adtvo. y Contram. 1. <sup>a</sup>	4.388,00
Jefe Adtvo. y Aydt. Téc. Titulado	5.307,00

Personal obrero	Euros
Peón Especialista y Peón	2.465,00
Oficial de 3. <sup>a</sup>	2.705,00
Oficial de 2. <sup>a</sup>	2.885,00
Oficial de 1. <sup>a</sup>	3.006,00

SEGURO ACCIDENTES: 40.000 euros.
----------------------------------

PREMIO NUPCIALIDAD: 213,03 euros.
-----------------------------------

PREMIO NATALIDAD: 152,17 euros.
---------------------------------