



## I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

### • OTRAS DISPOSICIONES

#### CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA

*RESOLUCIÓN de 11 de enero de 2023, de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica, por la que se ordena la inscripción del convenio colectivo de la empresa Celulosas de Asturias, S. A., en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación.*

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Celulosas de Asturias, S. A. (expediente C-036/2022), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 25 de noviembre de 2022, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 17 de junio de 2020, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria, Empleo y Promoción Económica en el titular de la Dirección General de Empleo y Formación, por la presente,

#### RESUELVO

Ordenar su inscripción en el registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Formación, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 11 de enero de 2023.—El Consejero de Industria, Empleo y Promoción Económica.—P. D. autorizada en Resolución de 17-06-2020, publicada en el BOPA n.º 119, de 22-VI-2020, el Director General de Empleo y Formación.—Cód. 2023-00230.



**CONVENIO COLECTIVO**  
**DE**  
**CELULOSAS DE ASTURIAS, S.A.**  
**2022-2025**

## ACUERDO CONVENIO COLECTIVO

<b>CAPITULO PRELIMINAR: INTERVINIENTES .....</b>	<b>5</b>
<b>CAPITULO 1. AMBITO DE APLICACION .....</b>	<b>6</b>
<b>Artículo 1.1. Ámbito funcional.....</b>	<b>6</b>
<b>Artículo 1.2. Ámbito personal.....</b>	<b>6</b>
<b>Artículo 1.3. Vigencia .....</b>	<b>7</b>
<b>CAPITULO 2. COMPENSACION, ABSORCIÓN Y GARANTIA "AD PERSONAM".....</b>	<b>7</b>
<b>Artículo 2.1. ....</b>	<b>7</b>
<b>Artículo 2.2. ....</b>	<b>8</b>
<b>CAPITULO 3. COMISION MIXTA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL CONVENIO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS (CMIVC).....</b>	<b>8</b>
<b>Artículo 3.1. Constitución. ....</b>	<b>8</b>
<b>Artículo 3.2. Composición .....</b>	<b>8</b>
<b>Artículo 3.3. Funciones.....</b>	<b>8</b>
<b>Artículo 3.4. Procedimiento de actuación.....</b>	<b>9</b>
<b>Artículo 3.5. Cláusula de adhesión a la solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).....</b>	<b>9</b>
<b>CAPITULO 4. ORGANIZACION DEL TRABAJO .....</b>	<b>9</b>
<b>Artículo 4.1. Facultad de Organización .....</b>	<b>9</b>
<b>CAPITULO 5. CLASIFICACION DEL PERSONAL EN RAZON DE SUS FUNCIONES.....</b>	<b>10</b>
<b>Artículo 5.1. Clasificación del personal en razón de sus funciones.....</b>	<b>10</b>
<b>CAPITULO 6. CONTRATACION, INGRESOS, ASCENSOS, CESES Y PLANTILLAS .....</b>	<b>10</b>
<b>A. CONTRATACION .....</b>	<b>10</b>
Artículo 6.1. ....	10
Artículo 6.2. ....	11
Artículo 6.3. Duración del contrato. ....	11
Artículo 6.4. Clasificación del personal en razón de su permanencia en la Empresa. ....	11
Artículo 6.5. ....	12
Artículo 6.6. ....	12
Artículo 6.7. ....	12
Artículo 6.8. Ausencias temporales y promoción polivalencia ....	12
Artículo 6.9 personal de nuevo ingreso .....	13
Artículo 6.10. ....	14
Artículo 6.11. Contratos de duración determinada. ....	14
Artículo 6.12. Periodo de Prueba. ....	14
Artículo 6.13. Publicación vacantes escalones M y N.....	15
<b>B. ASCENSOS .....</b>	<b>15</b>
Artículo 6.14 Publicación. ....	15
Artículo 6.15 Cobertura vacantes y ascensos. ....	15
Artículo 6.16 .....	15
Artículo 6.17. Personal con capacidad física disminuida. ....	16
Artículo 6.18 Pruebas Concurso-Oposición. ....	16
Artículo 6.19. Ceses .....	17
Artículo 6.20. Plantilla .....	18
Artículo 6.21. Empresas de trabajo temporal .....	18
<b>CAPITULO 7. TRASLADOS.....</b>	<b>19</b>
<b>Artículo 7.1. Traslados.....</b>	<b>19</b>
<b>Artículo 7.2. ....</b>	<b>19</b>
<b>Artículo 7.3. ....</b>	<b>19</b>
<b>Artículo 7.4. Traslado individual .....</b>	<b>20</b>
<b>Artículo 7.5. Traslado colectivo. ....</b>	<b>20</b>
<b>Artículo 7.6. ....</b>	<b>21</b>
<b>Artículo 7.7. Permutas.....</b>	<b>21</b>
<b>Artículo 7.8. ....</b>	<b>21</b>
<b>CAPITULO 8. MOVILIDAD FUNCIONAL .....</b>	<b>21</b>
<b>Artículo 8.1. ....</b>	<b>21</b>
<b>Artículo 8.2. ....</b>	<b>22</b>
<b>CAPITULO 9. JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES.....</b>	<b>23</b>



<b>Artículo 9.1. Jornada</b> .....	23
<b>A) Personal a Horario Normal (H.N.)</b> .....	26
<b>B) Personal a Non Stop</b> .....	28
<b>C) Personal a dos turnos 2T3</b> .....	28
<b>D) Personal a dos turnos 2TD</b> .....	29
<b>E) Personal a turno de tarde</b> .....	29
<b>Artículo 9.2. Renuncia al cese</b> .....	29
<b>Artículo 9.3. Trabajo "Non Stop"</b> .....	30
<b>Artículo 9.4. Horas Extraordinarias</b> .....	30
<b>Artículo 9.4.1. Premio de llamada</b> .....	32
<b>Artículo 9.4.2.</b> .....	32
<b>Artículo 9.5. Vacaciones</b> .....	33
<b>Artículo 9.6. trabajos en Paradas</b> .....	34
<b>Artículo 9.6.1. Trabajos en Parada Anual</b> .....	34
<b>Artículo 9.6.2. Trabajos en Paradas Programadas</b> .....	35
<b>Artículo 9.6.3.</b> .....	35
<b>Artículo 9.7. Personal cubrebajas a Non Stop</b> .....	35
<b>Artículo 9.8) Descanso mínimo</b> .....	37
<b>CAPÍTULO 10. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS</b> .....	37
<b>Artículo 10.1. Permisos Retribuidos</b> .....	37
<b>Artículo 10.2. Reducción Jornada</b> .....	41
<b>Artículo 10.3. Excedencias Voluntarias</b> .....	41
<b>Artículo 10.4. Excedencia Sindical</b> .....	41
<b>Artículo 10.5.</b> .....	42
<b>CAPÍTULO 11. RETRIBUCIONES</b> .....	42
<b>Artículo 11.1.—Estructura retributiva</b> .....	42
<b>A) CONCEPTOS FIJOS</b> .....	42
<b>B) CONCEPTOS VARIABLES</b> .....	43
1. Prima de Producción Celulosa.....	43
2. Prima eléctrica.....	44
3.-Paga Anual Cash-Flow.....	45
<b>C) COMPLEMENTOS O PLUSES</b> .....	47
Complemento de Turno.....	47
Plus Jefatura de Equipo.....	48
Complemento Personal ("ad personam").....	48
Complemento Brigada de emergencia.....	48
Complemento de Supervisión Parada Anual:.....	50
<b>Artículo 11.2. Incrementos de conceptos fijos</b> .....	50
<b>Artículo 11.3.</b> .....	52
<b>Artículo 11.4.</b> .....	52
<b>Artículo 11.5. Gratificaciones Extraordinarias</b> .....	52
<b>Artículo 11.6. Gastos de viaje</b> .....	53
<b>Artículo 11.7. Anticipos</b> .....	53
<b>CAPÍTULO 12. COMITÉ DE EMPRESA</b> .....	53
<b>Artículo 12.1.</b> .....	53
<b>Artículo 12.2.</b> .....	53
<b>Artículo 12.3.</b> .....	54
<b>Artículo 12.4. Capacidad y sigilo profesional</b> .....	55
<b>Artículo 12.5.</b> .....	55
<b>Artículo 12.6.</b> .....	55
<b>Artículo 12.7.</b> .....	55
<b>Artículo 12.8.</b> .....	56
<b>Artículo 12.9.</b> .....	56
<b>Artículo 12.10.</b> .....	56
<b>Artículo 12.11.</b> .....	56
<b>Artículo 12.12.</b> .....	56
<b>Artículo 12.13.</b> .....	56
<b>Artículo 12.14. Garantías</b> .....	57
<b>Artículo 12.15.</b> .....	58
<b>Artículo 12.16. Asambleas</b> .....	59



<b>CAPITULO 13 ACCION SINDICAL.....</b>	<b>59</b>
<b>A. ACCION SINDICAL.....</b>	<b>59</b>
Artículo 13.1.....	59
Artículo 13.2.....	59
Artículo 13.3.....	60
Artículo 13.4.....	60
Artículo 13.5.....	60
Artículo 13.6.....	60
Artículo 13.7.....	61
<b>B. DELEGADOS SINDICALES.....</b>	<b>61</b>
Artículo 13.8.....	61
Artículo 13.9.....	61
Artículo 13.10. Funciones de los Delegados Sindicales.....	61
Artículo 13.11.....	62
Artículo 13.12. Cuota Sindical.....	62
Artículo 13.13.....	63
Artículo 13.14.....	63
<b>CAPITULO 14. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....</b>	<b>63</b>
Artículo 14.1.....	63
Artículo 14.2. Medio Ambiente.....	64
<b>CAPITULO 15. ABSENTISMO.....</b>	<b>64</b>
Artículo 15.1.....	64
Artículo 15.2.....	64
<b>CAPÍTULO 16. BENEFICIOS SOCIALES.....</b>	<b>66</b>
Artículo 16.1. Seguro Colectivo de Vida y Accidentes.....	66
Artículo 16.2. Comedor de Fábrica.....	67
Artículo 16.3. Fondo de Atenciones Sociales.....	67
Artículo 16.4. Fondo para Préstamos.....	67
Artículo 16.5. Becas de Estudios y Bolsa de Estudios.....	68
Artículo 16.6 Fin de Año.....	68
Artículo 16.7. Compromisos por pensiones de trabajadores en activo.....	69
<b>CAPITULO 17. FORMACION.....</b>	<b>71</b>
Artículo 17.....	71
<b>A. FORMACION DE NUEVO INGRESO O CAMBIO DE PUESTO.....</b>	<b>72</b>
<b>B. FORMACIÓN CONTINUA.....</b>	<b>73</b>
<b>C. FORMACIÓN ESPECÍFICA.....</b>	<b>74</b>
<b>D. FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO.....</b>	<b>74</b>
<b>E. FORMACIÓN POLIVALENCIA.....</b>	<b>75</b>
<b>CAPITULO 18. PRENDAS DE TRABAJO.....</b>	<b>75</b>
Artículo 18.1.....	75
<b>DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA-MEJORA CONTINUA.....</b>	<b>76</b>
<b>ANEXO I PUESTOS TRABAJO.....</b>	<b>77</b>
TABLA1.....	77
TABLA2.....	92
PUESTOS.....	92
<b>Anexo II FALTAS Y SANCIONES.....</b>	<b>95</b>
Artículo 1.—Clasificación de las faltas.....	95
Artículo 2.—Faltas leves.....	95
Artículo 3.—Faltas graves.....	96
Artículo 4.—Faltas muy graves.....	99
Artículo 5.—Faltas de puntualidad.....	101
Artículo 6.—Sanciones.....	101
Artículo 7.—Prescripción.....	102
<b>Anexo III TABLAS SALARIALES TABLAS SALARIALES 2022.....</b>	<b>102</b>
<b>ANEXO IV CASH FLOW.....</b>	<b>105</b>
<b>ANEXO V MIEMBROS COMISIÓN NEGOCIADORA.....</b>	<b>106</b>
<b>Anexo VI NORMA CALENDARIO “6-4”NON STOP.....</b>	<b>108</b>
<b>Anexo VII EDAD DE JUBILACIÓN Y PERIODOS DE COTIZACIÓN.....</b>	<b>114</b>
<b>Anexo VIII CALENDARIO NS 2022-2025.....</b>	<b>115</b>
<b>ANEXO IX GRADOS DE PARENTESCO.....</b>	<b>120</b>



## CAPITULO PRELIMINAR: INTERVINIENTES

De una parte, en representación del Comité de Empresa de CELULOSAS DE ASTURIAS, S.A., los/las componentes sociales de la Comisión Negociadora, cuya idoneidad y representatividad se acredita mediante la nota incluida como Anexo V.

De otra parte, en representación de la Empresa CELULOSAS DE ASTURIAS, S.A., (la “Empresa”, la “Compañía” o la “Biofábrica de Navia”), los/las integrantes designados de la Comisión Negociadora nombrados por ella, según se acredita en nota incluida como Anexo V.

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

## CAPITULO 1. AMBITO DE APLICACION

### Artículo 1.1. Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Empresa CELULOSAS DE ASTURIAS, S.A., y las personas trabajadoras de la Biofábrica de Navia.

### Artículo 1.2. Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo afecta a todas las personas trabajadoras pertenecientes a la Biofábrica de Navia con la excepción del personal Directivo (Directores/as, Gerentes y Técnicos/as Jefes/as) y técnicos/as que tengan suscrito contrato individual. En los ámbitos de retribución y jornada, al personal con contrato individual le será aplicable como condición mínima respecto de las condiciones individuales pactadas en su contrato de trabajo lo siguiente:

- 1). En relación con la retribución:
  - a. Las retribuciones del presente convenio colectivo como condición mínima en su conjunto y cómputo anual (retribución fija +retribución variable).

Para las personas trabajadoras con contratos formativos de formación en alternancia o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada al nivel de estudios superiores, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
  - b. La política retributiva de contrato individual se aplicará con la flexibilidad necesaria para que el incremento medio anual consolidable sea al menos concordante con el de convenio colectivo.
- 2). En relación con la jornada de trabajo: la jornada máxima anual establecida en el convenio colectivo en su conjunto y cómputo anual. La política de tiempo de trabajo del personal de contrato individual estará dotada de la flexibilidad necesaria que posibilite, cuando la organización del trabajo lo requiera con la debida justificación, la concordancia horaria con el personal de convenio colectivo.

### Artículo 1.3. Vigencia

Las condiciones pactadas en el presente Convenio tendrán una vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025. El presente Convenio tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de 2022, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias, salvo en los casos en que expresamente se determine lo contrario. No obstante, la aplicación económica del Convenio podrá hacerse por la Empresa transcurridos 30 días desde la firma del mismo. El plazo máximo para la presentación del convenio para su registro y publicación en el BOPA será de 15 días hábiles desde la firma del mismo.

El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su vigencia. Las negociaciones podrán iniciarse en el plazo de los tres meses anteriores a dicha fecha, pudiendo las representaciones firmantes elaborar un proyecto sobre los puntos a examinar en su caso, debiendo hacer entrega del mismo a la otra parte, que acusará recibo de éste. Los acuerdos adoptados entrarán en vigor a partir de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias y la composición y funcionamiento de la Comisión Negociadora la determinarán las partes negociadoras del presente o futuros Convenios, inspirándose en la legislación vigente.

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

## CAPITULO 2. COMPENSACION, ABSORCION Y GARANTIA "AD PERSONAM"

### Artículo 2.1.

Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente Convenio forman un todo orgánico, indivisible y no separable. De conformidad con el artículo 84.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante Estatuto de los Trabajadores, no podrá ser afectado por convenio de ámbito distinto salvo en aquellas materias en las que en el presente texto se refiera expresamente. Dicha prioridad normativa será sin perjuicio y respetando lo que establece el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores en materia de concurrencia de convenios colectivos o el artículo o norma que lo sustituya.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral de oficio o a instancia de la Administración o de parte, declarara contrario a Derecho o Nulo alguno o algunos

de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, se reunirá a la mayor brevedad la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio para subsanar los defectos existentes y ratificar el Convenio Colectivo.

## **Artículo 2.2.**

Las estipulaciones recogidas en el presente Convenio Colectivo revocan y sustituyen a cuantas en tales materias se hayan establecido y estuviesen vigentes en la fecha de su entrada en vigor, quedando subsistentes, por consiguiente, aquellos derechos que, adquiridos a título personal por cada uno de los trabajadores/as, tuvieran reconocidos como tales a la firma de este Convenio.

Las mejoras económicas y/o de otra índole que pudieran establecerse por disposiciones legales o reglamentarias serán absorbidas y/o compensadas por las establecidas en conjunto y en cómputo anual por este Convenio Colectivo. Para la valoración y compensación de estas mejoras se tomará como base el total de las retribuciones brutas anuales y con relación a la jornada normal de trabajo.

Las condiciones laborales que se deriven de este convenio forman un conjunto orgánico e indivisible, que no se podrá considerar aisladamente sino en su totalidad.

## **CAPITULO 3. COMISION MIXTA DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA DEL CONVENIO Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS (CMIVC)**

### **Artículo 3.1. Constitución**

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

### **Artículo 3.2. Composición**

La Comisión (CMIVC) estará integrada por tres representantes de la parte empresarial y tres representantes de la parte social, quienes, de entre ellos/as, elegirán un secretario/a.

Dicha Comisión podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de asesores/as en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores/as serán designados por las partes componentes de la Comisión y su número no podrá ser superior a dos por cada una de las partes representadas en la misma.

### **Artículo 3.3. Funciones**

Son funciones específicas de la CMIVC las siguientes:

1. Interpretación del Convenio
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Todas aquellas cuestiones que de mutuo acuerdo le sean conferidas por las partes, incluidas, en su caso, las discrepancias surgidas en el periodo de consultas establecido en el art 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Este órgano intervendrá preceptivamente en estas materias, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a la autoridad o jurisdicción competente.

#### **Artículo 3.4. Procedimiento de actuación**

Cada parte formulará a sus respectivas representaciones las cuestiones que se susciten en relación con los puntos reseñados en el artículo 3.3.

De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte, poniéndose ambas partes de acuerdo en el plazo máximo de quince días, a partir de la fecha de la última comunicación, para señalar día y hora de la reunión de la CMIVC, la cual, en el plazo máximo de quince días, salvo las excepciones que acuerden las partes, levantará Acta de los acuerdos tomados, así como de las excepciones acordadas. Los acuerdos, que deberán ser unánimes, serán comunicados a los/las interesados/as con un Acta de la reunión.

#### **Artículo 3.5. Cláusula de adhesión a la solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial)**

Ambas partes se adhieren en esta materia al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (AISECLA) sometiéndose al Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).

### **CAPITULO 4. ORGANIZACION DEL TRABAJO**

#### **Artículo 4.1. Facultad de Organización**

La facultad de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa. Esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas contenidas en este Convenio y respetando las disposiciones de carácter general vigentes en cada momento.

## CAPITULO 5. CLASIFICACION DEL PERSONAL EN RAZON DE SUS FUNCIONES

### Artículo 5.1. Clasificación del personal en razón de sus funciones

La clasificación de puestos de trabajo figura en las tablas 1 y 2 del Anexo I. Los grupos profesionales, subgrupos y puestos de trabajo que se describen y relacionan en el Anexo I son meramente enunciativos. Por ello, no cabe pretender ni presumir que existan todos ellos, ni que en cada grupo profesional de los enumerados se incluyan tantos puestos de trabajo como se describen y tal como se definen, si la necesidad y volumen del Centro de Trabajo no lo requieren.

Las funciones que se señalan en la Tabla 1 del Anexo I para cada puesto de trabajo o grupo, sirven sólo para definir la función principal o identificar la especialidad. Los puestos de trabajo y niveles/escalones relacionados en las Tablas 1 y 2 del Anexo I, son indistintamente para trabajador y trabajadora.

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

## CAPITULO 6. CONTRATACION, INGRESOS, ASCENSOS, CESES Y PLANTILLAS

### A. CONTRATACION

La contratación del personal se realizará utilizando las modalidades de contratación vigentes en cada momento, que deberán corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida para no incurrir en fraude de Ley.

### Artículo 6.1.

La decisión de incrementar la plantilla será facultad de la Dirección de la Empresa, siendo obligatoria, por parte de ésta, la información previa recogida en el artículo 12.2.5. La determinación de las personas que deban cubrir los nuevos puestos queda igualmente atribuida a la Dirección de la Empresa, con sujeción a lo dispuesto en el presente Convenio.

El título mínimo exigido para poder entrar a trabajar en la empresa deberá ser comprobado por el Departamento de Capital Humano en cada caso, y se estará a disposición de la RLPT para su consulta.

## Artículo 6.2.

La admisión de personal de contrato de duración determinada se realizará, de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de empleo, y teniendo en consideración el plan de igualdad de la compañía dando preferencia, en igualdad de condiciones, al personal que ya hubiera prestado servicios con carácter temporal por orden de tiempo de prestación de servicios en al área y con desempeño reconocido en el puesto, debiéndose someter los aspirantes a las formalidades exigidas por la Ley y las fijadas por la Empresa en cuanto no se opongan a dicha Ley, esto es: debe existir una causa de temporalidad concreta que habilite la modalidad contractual utilizada, y en ningún caso puede suponer la superación de los límites aplicables a la modalidad de contratación temporal en cuestión así como de la superación de los límites temporales de concatenación de contratos.

## Artículo 6.3. Duración del contrato

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido, pudiendo celebrarse contratos de trabajo de duración determinada en las circunstancias o por las causas que se determinan en la legislación vigente.

## Artículo 6.4. Clasificación del personal en razón de su permanencia en la Empresa

El personal de la Empresa se clasificará en la forma siguiente, según su permanencia al servicio de la misma:

1. Son trabajadores/as indefinidos los admitidos por la Empresa sin pactar modalidad alguna en cuanto a duración del contrato o así lo tengan establecido en el mismo.
2. Son trabajadores/as por tiempo indefinido fijos discontinuos los que realicen trabajos de naturaleza estacional o actividades productivas de temporada o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que siendo de prestación intermitente tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Mediante acuerdo de empresa se establecerán los criterios de llamada indicados en el art. 16.3 ET. Del mismo modo será de aplicación la regulación que en su caso establezca el convenio colectivo sectorial respecto de lo dispuesto en el art. 16.5 ET, respecto a la bolsa de empleo sectorial y la contratación a tiempo parcial de los fijos discontinuos.
3. Son trabajadores/as temporales, los admitidos por la Empresa en cualquiera de las modalidades de contratación que se establecen en la legislación vigente y normativa convencional.

## **Artículo 6.5.**

Sin perjuicio de la validez genérica de la estipulación verbal de los contratos de trabajo, los contratos de duración determinada se consignarán siempre por escrito, con expresión de su objeto, condiciones y duración, debiendo recibir la persona trabajadora una copia debidamente autorizada en un plazo de 15 días. De no observarse tales exigencias, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido.

## **Artículo 6.6.**

En todos los supuestos de contratos de contratación de duración determinada la Empresa está obligada a notificar por escrito a la otra parte la terminación del mismo, con una antelación mínima de quince días siempre que su duración y la naturaleza del contrato lo permita.

## **Artículo 6.7.**

Independientemente de la modalidad de contratación, la persona trabajadora contratada percibirá las retribuciones establecidas en este Convenio para el puesto de trabajo que desempeñe, con excepción de los contratos que tienen sus retribuciones específicas reguladas por el artículo 6.8 y 6.9 de este Convenio.

## **Artículo 6.8. Ausencias temporales y promoción polivalencia**

La dirección de la Empresa adoptará las siguientes medidas que tendrán por objeto cubrir las ausencias temporales que se producen en el personal a través de otras alternativas diferentes de la cobertura de los puestos mediante la realización de horas extraordinarias:

- 1ª) Intensificar la formación de los Ayudantes que reúnan el potencial necesario para sustituir a los conductores de proceso en caso de ausencia de los mismos. En el caso de que sea necesaria la contratación de duración determinada para cobertura del puesto de la persona en formación, la modalidad de contratación será duración determinada por sustitución de personas trabajadoras con reserva de puesto durante el proceso de formación.
- 2ª) Incorporar a la plantilla los trabajadores/as con contratos de duración determinada necesarios para su formación en los diferentes puestos y procesos de la fábrica.  
La modalidad de contratación será preferentemente el formativo para la obtención de la práctica profesional siempre que la persona trabajadora reúna

los requisitos y la duración de la formación lo permita, devengando en ambos casos el personal contratado un salario bruto mensual por todo tipo de concepto salarial, incluidas partes proporcionales de pagas extras,-cuyo valor mensual será el resultado de dividir entre doce la suma de los valores anuales de los conceptos sueldo base, complemento salarial 1 y complemento de turno que correspondan cada año al grupo A.

Tipo de jornada	Salario por todo concepto
JN	1.899,85 €
2TD	2.196,98 €
2T3	2.407,87 €
N/S	2.509,83 €

#### Artículo 6.9 personal de nuevo ingreso

El personal de nuevo ingreso en la compañía necesita un periodo de carencia para poder alcanzar la máxima potencialidad de sus aptitudes. Con este objetivo existe un proceso de formación y adaptación al puesto de trabajo desarrollado, a la organización, al sistema de trabajo, a las normas y procedimientos hasta que el personal de nuevo ingreso logra el nivel de dominio en el puesto. Por ello, el personal de nuevo ingreso en la plantilla de la Biofábrica de Navia-se incorporará en el nivel/escalón y puesto de ingreso y percibirá durante los primeros años desde su ingreso, los siguientes porcentajes respecto de los conceptos salariales (Sueldo Base, Complemento Salarial I, Complemento Salarial II, Prima de Producción, Bolsa de Vacaciones) correspondientes a su puesto de trabajo:

Durante el primer año: 80%

Durante el segundo año: 85%

Durante el tercer año 90%

Durante el cuarto año: 95%

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

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

## **Artículo 6.10.**

Los contratos a tiempo parcial que se formalicen en la Empresa tendrán los límites establecidos en la legislación laboral vigente.

## **Artículo 6.11. Contratos de duración determinada**

Los contratos de duración determinada que se formalicen en la Empresa tendrán el régimen y los límites establecidos en la legislación laboral vigente, así como al desarrollo que se les pueda dar en el convenio colectivo sectorial en aquellas remisiones que hace dicha regulación, según lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Para la contratación temporal se fija la indemnización por finalización de contrato prevista en la ley.

## **Artículo 6.12. Periodo de Prueba.**

1. El ingreso del personal en la Empresa se considerará a prueba siempre que así se concierte por escrito.
2. La duración máxima del período de prueba será de:  
Para los trabajadores/as de nivel/escalón M/N: 6 meses  
Para el resto de trabajadores/as: 1 mes.
3. La situación de incapacidad temporal nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo, siempre que se haga constar por escrito en el correspondiente contrato de trabajo.
4. Durante el período de prueba, tanto la persona trabajadora como el empresario podrán desistir de la prueba o proceder a la extinción del contrato sin previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización, sin perjuicio de la liquidación que le corresponda al trabajador/a.
5. Cuando el personal con contrato de duración determinada pase a ser fijo por razón de su contrato, no precisará período de prueba siempre que mantenga la misma posición.

## **Artículo 6.13. Publicación vacantes escalones M y N**

Los puestos de trabajo comprendidos en los niveles/ escalones M y N y los técnicos titulados en todo caso, serán de libre designación de la Empresa.

No obstante, las necesidades de cobertura serán publicados con carácter previo a su cobertura externa con la finalidad de que puedan presentar su candidatura los trabajadores de la empresa que reuniendo las condiciones del perfil estén interesados en su desempeño.

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

## **B. ASCENSOS**

### **Artículo 6.14 Publicación**

La Empresa vendrá obligada a comunicar al Comité de Empresa las convocatorias de concurso-oposición para proveer las plazas vacantes y de ascenso, con al menos diez días de anticipación a la fecha en que hayan de celebrarse las pruebas, dando asimismo publicidad en los tabloneros de anuncio de la Empresa y por el correo electrónico de empresa, así como cualquier otro medio al alcance en cada momento para maximizar su difusión entre los interesados.

### **Artículo 6.15 Cobertura vacantes y ascensos**

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

Las condiciones para los ingresos, ascensos y cobertura de puestos serán las que establezcan las disposiciones legales vigentes sobre la materia y lo consignado en los artículos anteriores y siguientes.

### **Artículo 6.16**

Todos los ascensos y cobertura de vacantes se realizarán mediante concurso-oposición en base a sistemas de carácter objetivo. Quedan excluidos de esta norma los puestos de trabajo de los niveles/escalones M y N y los técnicos titulados a tenor de lo dispuesto en el artículo 6.13.

Se convocarán anualmente exámenes de ascenso para los puestos de oficio y administrativos que lleven al menos 3 años de experiencia en ese /escalón

anterior.

Se convocarán de manera anual exámenes de ascenso para los puestos de oficiales especialista y analista especialista que lleven al menos 5 años de experiencia en ese escalón anterior.

El personal que acceda a un puesto de trabajo mediante el indicado sistema de concurso-oposición adquirirá los derechos y deberes correspondientes a dicho puesto de trabajo.

#### **Artículo 6.17. Personal con capacidad física disminuida**

La Empresa acoplará a la persona trabajadora cuya capacidad haya disminuido por edad, accidente, enfermedad u otras circunstancias, destinándola a trabajos adecuados a sus condiciones, siempre que existan vacantes o sea posible la adaptación de un puesto.

La empresa con intervención del comité de empresa determinará en cada caso la procedencia de cubrir la vacante del puesto de destino a través del proceso de cobertura de vacantes o proceder a la asignación directa al trabajador con capacidad física disminuida.

Su retribución será la correspondiente al nuevo puesto de trabajo. Si fuera asignado a un puesto de nivel inferior se le mantendrá SB, CSI, CSII del puesto de origen de nivel superior.

#### **Artículo 6.18 Pruebas Concurso-Oposición**

Los tribunales que juzgarán las pruebas de concurso-oposición estarán formados por cuatro vocales, dos de ellos designados por la Dirección de la Empresa y los otros dos, miembros del Comité de Empresa, designados por éste y de igual o mayor escalón o Grupo Profesional que los de las plazas que hayan de cubrirse.

En caso de que no haya dos miembros del Comité de igual o superior escalón o Grupo Profesional, podrán ser designados por éste entre otros miembros de la plantilla.

La Presidencia del Tribunal recaerá en uno de los dos vocales designados por la Empresa, quien, en caso de necesidad, ejercerá su voto de calidad.

La Empresa establecerá el procedimiento concreto para la realización de estas pruebas, de tal manera que se garantice la máxima objetividad en su calificación.

La comunicación del temario de la prueba se realizará con una antelación al menos de 30 días a su ejecución. Estos temarios, consistirán en un índice que remitirán al/los documento/s completo/s con todas las materias desarrolladas del puesto a concurso.

Estos temarios de todos los puestos estarán a disposición de todos los trabajadores aunque no haya vacante según los medios y canales de que disponga la empresa en cada momento.

El concurso/examen será teórico o teórico-práctico. En su parte teórica será de al menos el 60% tipo test, con carácter inmediato a la realización de la prueba se revisará el examen por el Tribunal para analizar la adecuación del mismo. Se establece un plazo de 10 días para la corrección del examen.

A la nota obtenida de la parte teórico y práctica se le sumará:

Antigüedad: Por cada año de servicio de, 0,10 puntos con un máximo de 2 puntos. La fracción de año se computará a estos efectos, como año entero-

La experiencia personal: formación en puestos teniendo en cuenta la matriz de polivalencia de la persona trabajadora en el área\* del puesto vacante, valorada también entre 0 y 1 puntos según la siguiente escala: conocimiento de 1 puesto 0 puntos, conocimiento 2 puestos 0.5 puntos adicionales y conocimiento de 3 o más puestos 1 punto.

\*El ámbito de área se refiere a Energía y Recuperación, DLPQ, Parque de Maderas, Secapastas, Laboratorio o Mantenimiento.

## Artículo 6.19. Ceses

La persona trabajadora sea cual sea su modalidad de contratación, podrá desistir unilateralmente de su relación laboral en cualquier momento, sin otro requisito que el preaviso para los escalones M/N, 2 meses y para el resto de trabajadores: 1 mes.

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

Habiendo recibido la Empresa, con la antelación señalada, el preaviso indicado, vendrá obligada, al finalizar el plazo, a poner a disposición la persona trabajadora la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación por la Empresa llevará aparejado el derecho del de la persona trabajadora a ser indemnizado con el salario de un día por cada día de retraso

## Artículo 6.20. Plantilla

1. En el último trimestre de cada año la Empresa informará a los representantes del personal de la evolución de la plantilla durante el año, así como de las actividades y producciones desarrolladas, su distribución a lo largo del año y las diversas modalidades de contratación utilizadas, junto con el número de horas extraordinarias realizadas por cada trabajador de manera nominal.
2. En base a ello, la Empresa fijará las previsiones y objetivos de plantilla para el año siguiente en relación con los objetivos de producción y ventas, su prevista evolución a lo largo del año, la situación del mercado, las inversiones a realizar, las innovaciones tecnológicas, los planes de formación y promoción, los posibles proyectos de rejuvenecimiento de plantillas, etc. De tales previsiones y objetivos se informará a los representantes del personal.

Los balances y previsiones de plantilla y su relación con las actividades de la Empresa se harán desglosando los trabajadores por áreas y divisiones orgánicas funcionales y grupos profesionales, indicando también las correspondientes modalidades contractuales.

3. Trimestralmente se informará a los representantes del personal de la evolución de las previsiones señaladas, así como de los proyectos para el trimestre siguiente, detallando las modalidades de contratación a utilizar.
4. Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, la Empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan. De todo ello se informará a los representantes del personal.

## Artículo 6.21. Empresas de trabajo temporal

1. Los contratos de puesta a disposición concertados con ETT se celebrarán cuando se trate de satisfacer necesidades de la empresa de acuerdo con lo legal y convencionalmente establecido.

2. No se podrán celebrar este tipo de contratos para sustituir a trabajadores/as en huelga en la Empresa usuaria, realización de actividades y trabajos que reglamentariamente estén determinados como peligrosos para la seguridad y salud de los trabajadores.
3. La Empresa deberá informar a los Representantes de los Trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de la utilización dentro de los diez días siguientes a su realización.
4. Las personas trabajadoras de las ETT tienen derecho a presentar, a través de los representantes de los trabajadores de la Empresa usuaria, reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.

## CAPITULO 7. TRASLADOS

### Artículo 7.1. Traslados

Los traslados del personal podrán efectuarse:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre Empresa y la persona trabajadora
- c) Por necesidades del servicio.
- d) Por permuta

### Artículo 7.2.

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

### Artículo 7.3.

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

## Artículo 7.4. Traslado individual

Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, y no se llegue al acuerdo establecido en el artículo anterior, la Empresa puede llevar a cabo el traslado de una persona trabajadora que implique cambio de domicilio familiar (residencia) para el afectado en las siguientes condiciones:

El trasladado percibirá como compensación, previa justificación, el importe de los siguientes gastos.

- a) De locomoción del interesado y familiares que convivan o que dependan de él económicamente.
- b) Del transporte del mobiliario y enseres.
- c) Una indemnización en metálico igual a dos mensualidades de salario real. Los efectos de la determinación del salario real mensual se computarán los conceptos Sueldo Base, Complemento Salarial, Complemento Personal si lo tuviere y Prima de Producción media mensual de los doce meses anteriores.
- d) La diferencia justificada en los gastos de escolaridad de sus hijos, si la hubiere, hasta finalizar el curso escolar en el que tenga lugar el traslado.

La decisión del traslado deberá ser notificada por el empresario a la persona trabajadora así como a sus representantes legales con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión del traslado, si la persona trabajadora optase por la rescisión del contrato, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Sin perjuicio de la efectividad del traslado, la persona trabajadora que no hubiese optado por la rescisión del contrato y se muestre disconforme con la decisión empresarial puede impugnarla ante la jurisdicción competente en el plazo establecido en la legislación vigente.

Esta facultad de la Empresa sólo podrá ser ejercida por una sola vez con cada la persona trabajadora, salvo pacto en contrario.

En lo referente a los desplazamientos temporales se estará a lo dispuesto en el apartado 6 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes sobre el particular.

## Artículo 7.5. Traslado colectivo

En el supuesto de que la Empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, deberá ajustarse al procedimiento establecido en la Legislación vigente.

#### **Artículo 7.6.**

Cuando, por razón de un traslado forzoso en su trabajo, uno de los cónyuges o pareja de hecho reconocida y debidamente acreditada, cambia de residencia, el otro, si también fuera la persona trabajadora de la Empresa, tendrá derecho preferente a ocupar un puesto de trabajo igual o similar al que viniere desempeñando.

#### **Artículo 7.7. Permutas**

Las personas trabajadoras pertenecientes al el mismo escalón que estén destinados en localidades distintas podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que la Empresa decida en cada caso.

Para ello se considerarán las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y las demás circunstancias a tener en cuenta. De consumarse la permuta, las personas trabajadoras aceptarán las modificaciones de salario a que pudiera dar lugar y renunciarán a toda indemnización por gastos de traslado.

#### **Artículo 7.8**

En el caso de las personas trabajadoras trasladadas forzosamente de un grupo a otro por exceso de plantilla, deberán ser integrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo.

En los traslados que supongan alguna mejora o beneficio para la persona trabajadora trasladada tendrán preferencia los de mayor antigüedad en el escalón de que se trate, siempre que exista igualdad de capacitación técnica para el desempeño del puesto que se desea cubrir.

### **CAPITULO 8. MOVILIDAD FUNCIONAL**

#### **Artículo 8.1.**

La movilidad funcional del personal incluido en el ámbito de este convenio se realizará de conformidad con lo siguiente:

a) Cambio de puesto de trabajo dentro del mismo subgrupo profesional:



i. Se podrá asignar a una persona trabajadora al desempeño de otro puesto de trabajo, distinto del suyo dentro del mismo subgrupo profesional, siempre y cuando tenga la formación, o se le faciliten los conocimientos y las habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado. Se le notificará con una antelación de 48 horas salvo causas perentorias, totalmente imprevistas, que lo impidan.

ii. Durante dicho periodo la persona trabajadora pasará a percibir la retribución del puesto asignado salvo que la retribución sea inferior, en este caso mantendrá la retribución de origen.

iii. Cuando una persona trabajadora realice trabajos de escalón/nivel superior durante más de seis meses consecutivos, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el párrafo siguiente, consolidará el escalón retributivo superior.

iv. Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación en los casos de formación, proyectos de inversión, polivalentes en el ejercicio de su puesto, sustitución por incapacidad temporal, permiso por nacimiento y cuidado del menor, vacaciones, licencias y excedencias cuya concesión sea obligatoria para la Empresa. En estos últimos supuestos, la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado, sin que otorguen derecho a la consolidación del escalón, pero sí a la percepción de la diferencia económica durante la sustitución.

v. Se dará preferencia, en igualdad de condiciones, a los trabajadores voluntarios.

b) Cambio de puesto de trabajo a otro subgrupo profesional dentro del mismo grupo profesional y entre distintos grupos profesionales.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al mismo subgrupo profesional o distinto grupo profesional requerirá el acuerdo de las partes o en su defecto el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

## Artículo 8.2.

Si por necesidad de la Empresa se destina a una persona trabajadora a trabajos escalón inferior al que tenga asignada, conservará el salario correspondiente a su nivel/escalón. Esta situación no podrá prolongarse durante más de tres

meses, y en caso de extrema necesidad, la Empresa, para mantener al trabajador en los trabajos de nivel/escalón inferior, precisará autorización de la Jurisdicción Competente, previo informe preceptivo del Comité de Empresa.

Si la persona trabajadora lo considera oportuno, podrá plantear resolución de contrato ante el Juzgado de lo Social como si se tratase de despido improcedente, cuando considere que se ha producido perjuicio grave de su formación profesional o menoscabo notorio de su dignidad.

Si el cambio tuviera origen en la petición del trabajador, se le asignarán el sueldo y nivel/escalón que correspondan a la nueva situación.

No se considerarán trabajos de escalón inferior los realizados por la persona trabajadora para la conservación y limpieza de la maquinaria y enseres que utilice, por considerarse esta labor propia de sus funciones.

## CAPITULO 9. JORNADA, HORAS EXTRAORDINARIAS Y VACACIONES.

### Artículo 9.1. Jornada

- 1) Para el año 2022 la jornada máxima anual para el personal no adscrito al régimen 6/4, quedará establecida en **1.704 horas**. Para los años 2023, 2024 y 2025 la jornada máxima anual para el personal no adscrito al régimen 6/4, quedará establecida en **1.696 horas**.

Para el personal no adscrito al régimen de turnos 6/4, la jornada efectiva una vez deducidos los días de Asuntos Propios en aquellos trabajadores que les correspondan, es de:

- i. 1.672 horas para el año 2022 ,
- ii. 1.666 horas para el año 2023 ,
- iii. 1.658,5h para los años 2024 y 2025.

Personal no adscrito al régimen de turnos 6/4	2022	2023	2024	2025
Jornada máxima anual	1.704h	1.696h	1.696h	1.696h
Jornada efectiva*	1.672h	1.666h	1658,5	1.658,5h

\*Una vez deducidos los asuntos propios para aquellos trabajadores que les correspondan.

- 2) Para el personal a turno 6-4 la jornada efectiva para los años 2022 será de **1648 horas**.

Para los años 2023, 2024 y 2025 la jornada será de **1.624** horas.

Personal adscrito al régimen de turnos 6/4	2022	2023	2024	2025
Jornada efectiva	1.648h	1.624h	1.624h	1.624h

- 3) El personal no adscrito al régimen de turnos 6-4, podrá disfrutar de los días de Licencia por Asuntos Propios sin justificación reflejados en la siguiente tabla:

Años de Prestación de Servicio	Días de Asuntos Propios años 2022 y 2023	Días de Asuntos Propios años 2024 y 2025
Durante el primer año	1	1
A partir de un año	2	3
A partir de dos años	4	5

- 4) Las personas trabajadoras que ingresen o cesen durante el año disfrutarán de la parte proporcional de los días de asuntos propios correspondientes al año completo, aplicándose el redondeo a favor la persona trabajadora. En el caso de los trabajadores/as temporales, la parte proporcional se calculará agregando todos los períodos de alta acumulados en el año.
- 5) Para el disfrute de los referidos días de Licencia por Asuntos Propios será necesaria la correspondiente aprobación del superior directo correspondiente y la comunicación previa a Capital Humano con una antelación mínima de 24 horas. La concesión estará supeditada a que las necesidades del servicio lo permitan.
- 6) El personal que al finalizar el año haya disfrutado de menos días de asuntos propios de los que le correspondan, a pesar de haberlos solicitado todos, por impedirlo las necesidades del servicio, percibirá una compensación económica por importe equivalente a 8 horas extras festivas por cada día de asuntos propios no disfrutado. En esta situación la persona trabajadora podrá solicitar el paso de los días de asuntos propios solicitados y no concedidos al primer trimestre del año siguiente al del devengo.

El personal que al finalizar el año no haya disfrutado todos los días de asuntos propios por no haberlos solicitado o por no haber estado en

Página 24 de 120



situación de alta para trabajar no conservará derecho alguno a su disfrute en el año siguiente.

- 7) La Dirección de la Empresa organizará el trabajo de forma que se dé cumplimiento a la jornada fijada en este artículo, respetando los siguientes principios:
- a) Que en ningún caso se pondrán realizar diariamente más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo.
  - b) Que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.
  - c) Que las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día completo del domingo.
- 8) En las secciones en que se realicen actividades laborales por equipos de trabajadores en régimen de turnos y cuando así lo requiera la organización del trabajo, se podrá acumular por períodos de hasta 4 semanas el medio día de descanso semanal previsto en el apartado 1 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana. Cuando al cambiar a la persona trabajadora de turno de trabajo no pueda disfrutar el descanso mínimo entre jornadas establecido, a solicitud de la empresa por cualquier motivo, en el apartado 3 del artículo 34 del citado Estatuto, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de siete horas, compensándose la diferencia hasta las doce establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes. En el caso del trabajador a turnos Non Stop que, por aplicación del calendario tipo “6-4”, tenga una “bolsa de horas” pendientes de trabajar, se sustituirá el descanso por la compensación de la diferencia hasta las citadas 12 horas mediante su deducción de su “Bolsa de Horas”.

En los procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo de los turnos, se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas salvo adscripción voluntaria.

- 9) Además, la Empresa organizará los calendarios laborales con arreglo a los siguientes principios:

## A) Personal a Horario Normal (H.N.)

Anualmente se confeccionará un calendario laboral atendiendo a los siguientes requerimientos:

- a. Para los años 2022,2023,2024 y 2025 la Jornada máxima anual:
    - 1) 2022:1.704 horas
    - 2) 2023, 2024 y 2025: 1.696 horas
  - i. La jornada diaria efectiva será de 7 horas y 30 minutos en régimen continuado
  - ii. El horario de entrada será a las 07:30h. En aquellas áreas o servicios en las que las necesidades de servicio lo permitan se podrá anticipar o retrasar la entrada en 30 minutos en la entrada y/o la salida.
  - iii. Durante el período de realización de la Parada Anual de la Biofábrica y con una duración de 14 días naturales, el horario será de 8:00h a 13:00h y de 14:00 a 18:00h, excepto cuando ésta coincida con los meses de julio y/o agosto, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada. La jornada diaria efectiva diaria será de 9 horas durante este periodo.
- b. La persona trabajadora que teniendo hijos menores de 12 años así lo solicite, con un preaviso de 1 mes, al Director/a o Gerente del área con copia a Capital Humano, podrá retrasar hasta el máximo de 1h el horario diario de la entrada por la mañana prolongando la salida diaria por el tiempo equivalente de manera regular, en periodo escolar.
  - c. En los viajes de trabajo, el tiempo pasado en el medio de locomoción (vuelo, tren, coche u otros) se considerará tiempo de trabajo.
  - d. Las personas trabajadoras forestales de trabajo de tareas mixtas (campo y oficina) a su elección podrán iniciar o finalizar la jornada diaria bien en oficina o bien en campo. En el caso de no iniciar su jornada en oficina ficharán como inicio de jornada diaria de trabajo o fin de jornada en campo. Considerando en estos casos, como tiempo de trabajo un tiempo adicional de 42 minutos al inicio de jornada y de 42 minutos a la finalización de la misma, equivalente a



las distancias medias de los montes de la zona del Centro de trabajo Navia: 42 minutos

- e. Como consecuencia de la aplicación de lo establecido en el apartado b del presente artículo, se genera una diferencia entre la jornada efectiva de trabajo y la jornada máxima anual establecida en calendario para el personal de Horario Normal. Esta diferencia hasta un máximo de bolsa de horas de 16h para 2023, 2024 y 2025 serán compensada de la manera que se establece a continuación.

La diferencia de horas resultante del calendario anual de cada año en aplicación del horario se descontará de las primeras horas extras que realice la persona trabajadora, compensándose hora por hora hasta completar la jornada anual. A excepción de las horas extras de disponibilidad.

- i. La compensación de horas se realizará exclusivamente dentro de la jornada diurna (de 06:00h a 20:00h) en días laborables.

La compensación de horas se realizará a lo largo del año natural. La compensación de horas se realizará preferentemente en período de parada anual y/o en paradas programada, percibiendo los premios de llamada y bonificaciones que le corresponderían si tuvieran la consideración de horas extraordinarias. A partir de 2023 se abonará premio de llamada cuando se realicen un mínimo de 4 horas. En el supuesto de que realicen menos de 4 horas y no siendo prolongación de jornada, se abonará dicho premio de llamada de conformidad con lo establecido en el artículo *9.4.1 Premio de llamada*.

En los casos en los que se cumplan los requisitos para la compensación de horas no se abonará en concepto de horas extras ni se compensarán con descanso, las horas realizadas fuera de calendario hasta que se alcance el cómputo anual de trabajo efectivo anual.

La compensación de horas será voluntaria en todos los supuestos en los que su realización supongan un exceso de la jornada diaria máxima establecida en el artículo 9.1.8.



- ii. El trabajador que al finalizar el año tenga horas de descanso pendientes de disfrutar, correspondientes al ejercicio anterior, podrá aplicarlas a la reducción de su bolsa de horas a lo largo del año siguiente.
- iii. No se compensarán horas para atender las necesidades del servicio cubiertas por los contratos de disponibilidad en mantenimiento o por la brigada de emergencia.
- iv. El trabajador será avisado de la necesidad de compensación horario con un plazo de preaviso mínimo de 5 días salvo siniestros graves u otros daños extraordinarios o urgentes. En ningún caso se avisará al trabajador para la compensación de horario para realizar tareas de que no sean necesarias y justificadas de categoría inferior a su puesto de trabajo
- v. No obstante la persona trabajadora podrá optar por compensar otros excesos de jornada requeridos por su superior con cargo a la bolsa de horas. Esta compensación será en todo caso 1 hora de exceso por 1 hora de compensación.
- vi. Para facilitar la efectividad, gestión y control en la aplicación de la medida, se realizarán las debidas adaptaciones técnicas en el Portal del Empleado, de forma que la persona trabajadora conozca en cada momento el cómputo anual de horas trabajadas.

## **B) Personal a Non Stop**

Calendario:

Calendario de Non Stop modelo "6-4", adaptando los períodos vacacionales y estableciendo una bolsa de horas de trabajo y formación obligatoria fuera de calendario hasta cumplir la jornada anual efectiva pactada. La aplicación de este tipo de calendario se ajustará a lo establecido en la norma reguladora del mismo que se adjunta en el anexo VI de este convenio.

## **C) Personal a dos turnos 2T3.**

Dos turnos rotativos de ocho horas (mañana y tarde) en ciclo 21/14 días de

Página 28 de 120

CONVENIO COLECTIVO DE CELULOSAS DE ASTURIAS, S.A., 2022-2025

trabajo, incluyendo domingos y festivos, disfrutando los descansos compensatorios establecidos por legislación vigente.

#### **D) Personal a dos turnos 2TD.**

Dos turnos rotativos d 8 horas (mañana y tarde) con descanso en sábados, domingos y festivos. El personal que trabaja en este régimen disfrutará, de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y Empresa, de los días de descanso necesarios para ajustar su jornada anual a la pactada.

#### **E) Personal a turno de tarde**

Se establece un turno de tarde durante el período de jornada intensiva de 2 mecánicos y un eléctrico y/o instrumentista, percibiendo el complemento de turno 2TD durante dicho período. La adscripción a dicho turno será de forma voluntaria por parte de la persona trabajadora.

#### **Artículo 9.2. Renuncia al cese**

Para que todo el personal sujeto a este Convenio pueda celebrar con su familia las fiestas de Navidad y Año Nuevo, la Empresa cesará totalmente sus actividades a las 14:00 horas los días 24 y 31 de diciembre de cada año, sin merma alguna de la retribución de las personas trabajadoras.

No obstante lo anterior, y al objeto de que la producción de la fábrica no sufra interrupción por tal motivo, a las personas trabajadoras que prestan sus servicios en los regímenes de turnos "Non Stop" y 2T3 no les será de aplicación lo previsto para el cese de actividades en el párrafo anterior de este artículo. Como contraprestación económica por esta situación, las personas trabajadoras afectadas, estén o no de descanso, percibirán 689,11€ en cada una de las dos festividades reguladas en este artículo.

Las horas trabajadas por el personal adscrito a los regímenes de Non Stop y 2T3 desde las 14:00 horas del día 24 de diciembre hasta las 6:00 horas del día 26 de diciembre y desde las 14:00 horas del día 31 de diciembre hasta las 6:00 horas del día 2 de enero tendrán la consideración de horas ordinarias, por lo que se computarán para la determinación de la jornada anual y no darán lugar a su abono como horas extraordinarias festivas.

El importe de esta contraprestación económica se incrementará en el mismo porcentaje que el incremento general del convenio.

La contraprestación económica "Renuncia al cese de actividades días 24 y 31 de dic." se percibirá por una asistencia normal al trabajo desde las 14:00 horas del día 24 de diciembre hasta las 6:00 horas del día 26 del mismo mes y desde las 14:00 horas del día 31 de diciembre hasta las 6:00 horas del día 2 de enero, por lo que no se percibirá cuando, durante estos períodos, la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal o ausente por cualquier otra causa, aunque ésta sea justificada. En caso de ausencia parcial

durante uno de los períodos citados, la persona trabajadora percibirá la parte proporcional al período trabajado.

El personal que tenga suscrito con la Empresa el “Contrato de Disponibilidad”, y sea designado por la Empresa para prestar tales servicios durante una semana que incluya alguna de estas festividades, percibirá la cantidad, 351,75€ por cada semana de éstas en que se encuentre designado. Cuando, este personal u otro cualquiera sin contrato de disponibilidad que acuda a prestar servicio en una de estas festividades durante un tiempo mínimo de ocho horas ininterrumpidas percibirá esta contraprestación con un importe de 485,49€ en lugar del anteriormente citado.

Para el resto de los años de vigencia del convenio, los importes de estas contraprestaciones económicas, se incrementarán en el mismo porcentaje que el incremento general del convenio. Las horas trabajadas por este personal en las fechas citadas seguirán teniendo la consideración de horas extraordinarias festivas y abonándose como tales.

### **Artículo 9.3. Trabajo "Non Stop"**

- 1) Con el fin de obtener la máxima productividad por medio de la total utilización de los equipos, y dadas las características específicas de esta Empresa se define el sistema de trabajo en continuo de dichos equipos (régimen "non stop").
- 2) Se entenderá como régimen continuado o "non stop" el sistema de producción de las personas trabajadoras que sirven en las instalaciones productivas de la factoría necesarias para permitir el funcionamiento ininterrumpido de éstas.
- 3) Este régimen de trabajo se aplica al personal que trabaje en tres turnos rotatorios de ocho horas (mañana, tarde y noche), incluyendo domingos y festivos, y que disfruten de los descansos compensatorios establecidos en la Legislación vigente.
- 4) La jornada para este régimen de trabajo será la normal establecida en el presente Convenio.

### **Artículo 9.4. Horas Extraordinarias**

Con el objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

En función del objetivo de empleo antes señalado y de experiencias internacionales en esta materia, las partes firmantes de este Convenio aceptan la posibilidad de compensar las horas extraordinarias que no sean de fuerza

mayor por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente. El tiempo de descanso será de 1 hora y  $\frac{3}{4}$  por cada hora extraordinaria. No se aplicará la bonificación de  $\frac{3}{4}$  de hora por cada hora extraordinaria mientras no haya trabajado la totalidad de las horas de “la bolsa de horas”.

En esta línea de limitar el número de horas extraordinarias, se compensarán con descanso equivalente, abonándose además un 100% del valor de la hora extra correspondiente de las tablas del Convenio, las que excedan de 80 horas anuales.

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias también se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros graves u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización obligatoria.
- b) Horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: realización, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y el nombre de la persona trabajadora en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en este Convenio.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador, se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen la persona trabajadora en el recibo correspondiente.

Ambas partes, al amparo de la facultad que les concede la legislación vigente pactan los valores únicos recogidos en las Tablas del anexo III, revisables en función del aumento general del convenio considerándose comprendidos en estos valores todos los recargos legales establecidos o que se establezcan con posterioridad.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a respetar el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes sobre la materia en el momento de la firma de este Convenio.

Las horas extraordinarias realizadas entre las 22 y las 6 horas así como las

realizadas en domingos y festivos y descansos para el personal de turnos tendrán los valores que se indican en las tablas del anexo III., revisables en función del aumento general del convenio considerándose comprendidos en estos valores todos los recargos legales establecidos o que se establezcan con posterioridad.

#### **Artículo 9.4.1. Premio de llamada**

Llamada Imprevista; se considera llamada imprevista remunerada con un valor de 60,18€, los siguientes casos y para todos los puestos;

1. Aviso imprevisto fuera de jornada para cubrir ausencias de un compañero/a.
2. Aviso imprevisto fuera de jornada para trabajos de ejecución inmediata del Departamento.
3. Ante la necesidad de mantener el proceso continuo de producción es necesario la permanencia en el puesto de trabajo por ausencia imprevista de un compañero/a. Las horas se imputarán en primer lugar a la bolsa de horas o en su defecto se abonarán como horas extraordinarias festivas y adicionalmente se compensarán con descanso equivalente a las horas trabajadas. En cualquier caso la jornada no podrá exceder de las 12 horas.
4. Por avería o incidente grave que tenga como consecuencia una pérdida de producción que afecte directamente al proceso de fabricación, o riesgo de seguridad en las instalaciones. Para ello se requiere aprobación previa por parte del jefe directo.
5. Para el personal de Disponibilidad cuando sea, por prolongación de jornada en Paradas Programadas de Departamento.
6. Cuando un departamento solicite y sea aceptado un cambio de turno para una persona trabajadora.

La duración mínima para poder devengar esta cantidad será de una hora.

#### **Artículo 9.4.2.**

Para el personal de DCS y de Sistemas de Información que no estando de disponibilidad y que de manera voluntaria atienda intervenciones telefónicas o telemáticas de duración prevista inferior a una hora desde su domicilio se le abonará el premio de llamada de disponibilidad y se le garantizará el valor de una hora extra para aquellos casos en que el tiempo de intervención sea inferior. Si la intervención fuera superior a una hora se abonarán las hhee efectivamente realizadas siempre que su realización sea autorizada por su supervisor/mando.

## Artículo 9.5. Vacaciones

Las vacaciones se disfrutarán a partir de la fecha de publicación por la Empresa del cuadro correspondiente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12.2 apartado 6 y su disfrute será programado dentro del año natural.

Las vacaciones retribuidas para todo el personal que se rija por este Convenio serán de 30 días naturales, de los cuales al menos 25 serán laborables, excepto para el personal a Non Stop, para el que será de aplicación lo dispuesto en la norma reguladora del calendario modelo "6-4". Son días laborables los que así constan en el calendario laboral de la persona trabajadora.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo. En los casos del personal a turnos Non Stop, las vacaciones del personal que ingrese o cese durante el año se fijarán de modo que el número de días laborables de vacaciones sea proporcional al tiempo trabajado en el año en relación con los días laborables de vacaciones que le hubieran correspondido trabajando el año completo. A estos efectos, se considerarán días laborables de vacaciones los días en que tenga turno de trabajo el personal del mismo equipo que no esté disfrutando vacaciones de forma simultánea o aquellos en que tenga turno el trabajador/a polivalente que le sustituye en su puesto durante las mismas.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.7 del Estatuto de los Trabajadores (cuidado del menor y situación de riesgo durante el embarazo), se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Asimismo, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El personal de Non Stop, 2T3 o 2TD, avisando con al menos 10 días de antelación, podrán hacer uso de su "Descanso Compensatorio", siempre que las necesidades de la organización del área puedan quedar cubiertas (se entiende que es posible la cobertura si el polivalente o fijo discontinuo del sexto equipo está disponible, o si está disponible en la bolsa de trabajo el personal formado para el puesto a sustituir, así como el personal con bolsa de computo pendiente de devolver).

## **Artículo 9.6.trabajos en Paradas**

Las Paradas necesarias para la realización de los trabajos de reparación, modificación, limpieza, etc. de las instalaciones, se realizará durante el período que la Empresa señale cada año.

Dada la dependencia que tiene el personal que presta sus servicios en régimen de turnos Non Stop y 2T3 respecto del proceso productivo, y teniendo en cuenta que la parada y arranque de las instalaciones se produce de manera escalonada, el personal afectado en cada departamento verá modificado su régimen de horarios de trabajo y descansos de acuerdo con el calendario establecido por su departamento para estas fechas, pasando a prestar sus servicios en jornada normal partida durante las fechas en que la Empresa lo considere necesario, y colaborará en la realización de los trabajos de parada, incluso realizando tareas diferentes de las habituales de su puesto de trabajo, sin merma de su retribución por Complemento de Turno.

### **Artículo 9.6.1.Trabajos en Parada Anual**

La Parada Anual de la Fábrica, necesaria para la realización de los trabajos de reparación, modificación, limpieza, etc. de las instalaciones, se realizará durante el período que la Empresa señale cada año. Considerando a efectos del abono de bonificaciones de horas extras de Parada Anual desde el corte de astilla al digestor y hasta la salida del primer fardo de pasta de celulosa en la máquina 1 de Secapastas.

Durante dichos períodos teniendo en cuenta que la parada y arranque de las instalaciones se produce de manera escalonada, el personal afectado en cada departamento verá modificado su régimen de horarios de trabajo y descansos de acuerdo con el calendario establecido por su departamento para estas fechas, pasando a prestar sus servicios en jornada normal partida durante las fechas en que la Empresa lo considere necesario, y colaborará en la realización de los trabajos de parada, incluso realizando tareas diferentes de las habituales de su puesto de trabajo, sin merma de su retribución por Complemento de Turno.

Establecida en el artículo 9.1.7.a) del presente de convenio la jornada máxima diaria en 9 horas, la aplicación de lo establecido en el presente artículo conllevará que la jornada ordinaria se podrá ampliar hasta el máximo de 9 h diarias sin exceder las 45 h semanales.

En todo caso aun haciendo horas extras la jornada diaria no podrá exceder de 12 horas.

## **Artículo 9.6.2. Trabajos en Paradas Programadas**

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

Establecida en el artículo 9.1.7 a) del presente de convenio la jornada máxima diaria en 9 horas, la aplicación de esta distribución irregular conllevará que la jornada ordinaria se podrá ampliar hasta el máximo de 9 h diarias sin exceder las 45 h semanales.

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

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

En todo caso aun haciendo horas extras la jornada diaria no podrá exceder de 12 horas.

## **Artículo 9.6.3.**

De producirse excesos de jornada por la aplicación de los apartados 9.6.2 se compensarán con las horas de diferencia entre la jornada máxima anual y la jornada efectiva en calendario, en tiempo de descanso en los dos meses inmediatamente siguientes, estableciéndose si procede a reducir, la jornada semanal en épocas de menor actividad o acumulando su exceso en días completos.

Para el personal turno non stop para el supuesto de ampliación de la jornada ordinaria de 8h a 9h a solicitud expresa de la persona trabajadora se puede acumular en tiempo de descanso 1h hasta una jornada completa, a falta de petición expresa de la persona trabajadora se hará con cargo a la bolsa de horas.

## **Artículo 9.7. Personal cubrebajas a Non Stop.**

El personal adscrito al horario de jornada normal que, de mutuo acuerdo con la Empresa, sea designado para cubrir suplencias con las siguientes exclusiones: las vacaciones fuera del calendario marcado para el personal de turno 6-4 (excepto en vacaciones no disfrutadas en calendario por procesos de incapacidad temporal de disfrute inmediatamente después de la incapacidad temporal) y los descansos compensatorios, en puestos de trabajo a Non Stop, disfrutará de las siguientes condiciones:



1º El personal cubre bajas devengará el importe del régimen del Complemento de Turno previsto para el personal a 2TD de los días trabajados en Jornada Normal y el importe de Non Stop proporcional a los días trabajados en non stop.

2º El posible déficit o superávit de horas trabajadas que, como consecuencia de los cambios de horario, puede producirse respecto al cómputo anual de la jornada laboral, será regularizado a final de cada año produciendo los siguientes efectos:

- a) Cuando se produzca superávit favorable al trabajador, se concederá un tiempo de descanso equivalente al exceso de horas trabajadas.
- b) Cuando se produzca déficit, será absorbido por la Empresa sin que, por tal circunstancia, el trabajador experimente merma en sus salarios o tenga que efectuar recuperación de las horas no trabajadas.
- c) En diciembre de cada año se hará el balance de horas del año, informando al empleado de su situación.

3º Cuando la finalización de una sustitución tenga lugar en el turno de 22:00 a 6:00 horas o la realización de al menos 5 horas nocturnas ininterrumpidas de 00:00 a 07:00, la reincorporación del *cubrebajas* al horario de jornada normal tendrá lugar el día laboral siguiente, garantizando con ello el descanso necesario entre dos jornadas de trabajo. Las horas no trabajadas por esta circunstancia no serán computadas a efectos del déficit o superávit del apartado anterior ni producirán detracción salarial.

Cuando la sustitución se realice durante un turno entero se respetarán al menos dos días de descanso posteriores.

4º Se abonarán horas extraordinarias o se concederá tiempo de descanso equivalente, a opción la persona trabajadora, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se solicite a la persona trabajadora la prestación de servicios a Non Stop en día de descanso, domingo o festivo. Se produce tal circunstancia cuando el primer día de la ausencia de la persona trabajadora a Non Stop coincide con uno de estos días.
- b) Cuando se solicite a la persona trabajadora que pase a cubrir el turno de tarde o de noche habiendo cumplido ya una parte o la totalidad de su jornada normal. Se produce tal circunstancia en los casos de ausencia imprevista de un trabajador a Non Stop.

5º Las personas trabajadoras a jornada normal, que sean designadas para atender las necesidades que se produzcan por ausencias del personal a Non Stop, adquieren el compromiso de cambiar de jornada y horario e integrarse en el régimen de Non Stop tan pronto sean avisadas de que se ha producido una ausencia en el puesto de trabajo al que están adscritas en calidad de *cubrebajas*. Los avisos se realizarán, a ser posible, dentro de la jornada de trabajo.

Este personal que presta servicios como *cubrebajas* a Non Stop devengará durante sus vacaciones el importe del Complemento de Turno previsto para el personal que trabaja en régimen de 2TD.

Las personas trabajadoras designadas como *cubrebajas*, no se podrán dar de baja de este sistema durante el año, prorrogándose a 1 de enero por el año entero si no media aviso de baja por dicho trabajador/a. El aviso de baja tiene que constar al Jefe de departamento con 3 meses de anticipación y por escrito

#### **Artículo 9.8) Descanso mínimo**

Cuando derivado de la realización de al menos cinco horas extras de modo ininterrumpido se vea reducido el descanso entre jornadas, se garantizará un descanso mínimo de ocho horas.

Cuando por acuerdo entre dos compañeros se cambia el turno, no se tendrá derecho a la compensación por no haber tenido un descanso menor de 12 horas o premio de llamada especial siempre que la compensación con el compañero se produzca en los días inmediatamente siguientes y no se verá alterada la posterior rotación de turnos según calendario.

### **CAPÍTULO 10. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**

#### **Artículo 10.1. Permisos Retribuidos**

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

- a) Por tiempo de 16 días naturales en caso de matrimonio o legalización de pareja de hecho. El trabajador podrá disfrutar de este permiso durante un período inmediatamente anterior a la celebración del mismo, pudiendo iniciar su disfrute hasta 8 días naturales antes de la celebración del

mismo y sin que ello dé lugar, en ningún caso, al fraccionamiento del permiso en dos o más períodos.

- b) 8 días naturales en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o conviviente reconocido e hijos.
- c) Otros permisos:
  - 1) 3 días laborables por fallecimiento de 1º grado consanguinidad o afinidad.
  - 2) 2 días laborables por fallecimiento de 2º grado consanguinidad o afinidad.
  - 3) 3 días por accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del 1º grado de consanguinidad o afinidad, siempre que se disfrute durante la hospitalización del familiar, o durante el período de reposo domiciliario prescrito.
  - 4) 2 días por accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de 2º grado de consanguinidad o afinidad, siempre que se disfrute durante la hospitalización del familiar, o durante el período de reposo domiciliario prescrito.

Y todo según la tabla del ANEXO GRADOS PARENTESCO

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo podrá ampliarse con los siguientes criterios:

- a) La ampliación será de un día cuando la distancia sea superior a 100 KM y no superior a 250 KM
- b) La licencia se ampliará en dos días cuando la distancia sea superior a 250 KM y no superior a 500 KM
- c) La licencia se ampliará en tres días cuando la distancia sea superior a 500 KM

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

En caso de discrepancia entre la Empresa y el trabajador en la medición de la distancia, la carga de la prueba correrá a cargo de la Empresa. Estas distancias serán medidas por el recorrido del transporte público más corto.



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

1. Certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento de la localidad en que habite el conviviente reconocido, constando en el mismo igual domicilio para ambos.
  2. O declaración jurada firmada por el conviviente reconocido en la que se haga constar los datos personales del trabajador y los del conviviente reconocido, responsabilizándose ambos en caso de falsedad de los datos declarados.
- d) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales, exámenes universitarios y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por la legislación vigente.  
Para el personal de “non stop” que trabaje en el turno de noche anterior este turno será considerado como licencia, comunicando la circunstancia con la máxima antelación posible y con la justificación oficial correspondiente.
- g) Durante un día por boda de parientes en primer grado, hermanos y hermanos políticos.
- h) Un día por Primera Comunión de hijo o nieto de trabajador que esté a turnos cuando coincida con día de trabajo en su calendario.
- i) Por el tiempo indispensable para asistir a la consulta médica del especialista, sea o no de la Seguridad Social, siendo obligación del trabajador, salvo en casos excepcionales, señalar con anterioridad a la visita el horario de consulta y justificar, con posterioridad dicha visita ante la Empresa. En casos excepcionales y debidamente justificados, guardando la confidencialidad, para distancias superiores a 100 km, para el personal de N/S que trabaje en el turno de noche anterior, este turno será considerado como licencia.

De igual modo, se tendrá el tiempo indispensable para asistir a la consulta



del médico de cabecera de la Seguridad Social.

- j) Hasta 12 horas anuales por hijo con un máximo de 24 h/año de permiso retribuido en caso de enfermedad de hijos menores de 16 años, debidamente justificada por el Pediatra o especialista, siendo necesario para su concesión la concurrencia de las siguientes condiciones:

1.- Que el trabajador tenga la custodia legal o conviva con el menor.

2.- Que el horario de la consulta del pediatra coincida con el horario laboral del trabajador.

En caso de que ambos progenitores o cónyuges sean trabajadores de la empresa, el permiso sólo podrá ser disfrutado por uno de ellos para una misma consulta.

- k) En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

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

- m) Por el tiempo indispensable y hasta un máximo de 4 horas al personal que precise renovar su Documento Nacional de Identidad cuando el horario hábil para la realización de esta gestión coincida plenamente y de forma permanente con su horario laboral. El trabajador deberá solicitar este permiso con al menos un día de antelación y presentará posteriormente ante la Empresa el comprobante de su presencia en el correspondiente servicio público.

- n) Hasta veinticuatro horas al año para atender necesidades médicas o urgentes de ascendientes de primer grado de consanguinidad que tengan legalmente reconocido, como mínimo, certificado el Grado I: Dependencia.

- ñ) Por el tiempo indispensable para atender necesidades médicas o urgentes del cónyuge o hijos que tengan legalmente reconocido, como mínimo, certificado el Grado I: Dependencia

## **Artículo 10.2. Reducción Jornada**

La persona trabajadora que tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un minusválido físico o psíquico, y siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de su duración, con la disminución proporcional del salario correspondiente.

En el caso de que dos personas trabajadoras soliciten la reducción de jornada por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que comunicará por escrito.

Los trabajadores que presten sus servicios en régimen de trabajos Non Stop podrán solicitar la acumulación de la reducción de jornada en turno de mañana, tarde o noche a su elección. En función de las necesidades de organización de la empresa, esta situación podrá ser cubierta mediante la contratación de personal interino con contrato a tiempo parcial equivalente a la reducción de jornada que cubran.

## **Artículo 10.3. Excedencias Voluntarias**

La persona trabajadora con una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor de 4 meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona trabajadora excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar escalón a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

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

## **Artículo 10.4. Excedencia Sindical**

Las personas trabajadoras que sean elegidas para desempeñar cargos sindicales de ámbito superior al de la Empresa podrán solicitar excedencia, siendo obligatorio para la Empresa su concesión, por el tiempo de permanencia en el cargo. Esta excedencia será considerada como forzosa y por tanto se computará la antigüedad.

#### **Artículo 10.5.**

La persona trabajadora enferma o accidentada tendrá derecho a las prestaciones previstas en la Ley General de la Seguridad Social y pasará a la situación de excedencia forzosa cuando sea declarado afecto de una incapacidad para su profesión habitual; pero si conservara la capacidad funcional necesaria para desarrollar otro trabajo dentro de la Empresa, podrá solicitar de ésta el cumplimiento de lo previsto en el artículo 6.17 del presente Convenio.

### **CAPÍTULO 11. RETRIBUCIONES**

#### **Artículo 11.1.—Estructura retributiva**

En materia salarial el presente convenio respeta y supera las cuantías salariales del convenio colectivo del sector y en todo por tanto opera la compensación y absorción cuando las retribuciones realmente abonadas, en su conjunto y cómputo anual, son más favorables a los trabajadores que a los fijados en el orden normativo legal y convencional de referencia.

#### **A) CONCEPTOS FIJOS**

**1. Sueldo Base:** El concepto Sueldo Base tiene un valor anual que se devengará por jornada y rendimientos normales y se liquidará en 12 mensualidades iguales de 30 días cada una y dos pagas extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, de la misma cuantía que las anteriores, que se devengarán la primera de 1 de enero a 30 junio y la segunda de 1 de julio a 31 de diciembre de cada año y se abonarán coincidiendo con las nóminas de los meses de junio y noviembre. Los valores anuales y mensuales iniciales de este concepto para cada uno de los grupos, son los que figuran en la tabla incluida en el Anexo III.

**2. Complemento Salarial 1:** Se devengará y liquidará mensualmente, por jornada y rendimientos normales, en 12 mensualidades iguales de 30 días. Los valores anuales y mensuales iniciales de este concepto para cada uno de los grupos son los que figuran en la tabla incluida en el Anexo III.

**3. Complemento Salarial 2:** Se devengará y liquidará mensualmente, por jornada y rendimientos normales, en 12 mensualidades iguales de 30 días. Los valores

anuales y mensuales iniciales de este concepto para cada uno de los grupos son los que figuran en la tabla incluida en el Anexo III.

**4. Bolsa de Vacaciones:** cuyo importe para 2.022, será el establecido en Anexo III. La percepción de este concepto se producirá coincidiendo con la nómina correspondiente al mes de mayo. Este concepto se devengará en el período comprendido entre el 1 de junio de cada año y el 31 de mayo del año siguiente, por lo que el personal que ingrese o cese, con contrato de duración determinada y el interino percibirá este concepto en proporción al tiempo trabajado en el citado período, computándose las fracciones de mes o semana según los casos, como meses o semanas completos.

En anexos III se recogen los valores salariales de los conceptos retributivos fijos.

## B) CONCEPTOS VARIABLES

### 1. Prima de Producción Celulosa:

- a. Existe un escalado de valores de prima de producción celulosa por toneladas producidas diferenciado para cada uno de los escalones de convenio según los coeficientes establecidos en la siguiente tabla, siendo de aplicación el Coeficiente A hasta alcanzar las 50.000 Tn/mes en valor mensual y el Coeficiente B a partir de la tonelada 50.001 Tn/mes siendo los valores comunes para los 12 meses del año:

Escalones	Coeficiente A: Hasta 50.000 Tn/mes	Coeficiente B: desde 50.001 Tn/mes
A	0,021795	0,031435
B	0,021839	0,031498
C	0,021883	0,031560
D	0,021925	0,031623
E	0,021970	0,031687
F	0,022014	0,031750
G	0,022057	0,031813
H	0,022102	0,031877
I	0,022147	0,031941
J	0,022189	0,032004
K	0,022234	0,032068
L	0,022279	0,032133
M	0,022324	0,032197
N	0,022368	0,032261

- b. La prima de producción de celulosa se abonará por un sistema de cálculo mensual, por lo que cada trabajador/a percibirá cada mes la parte de la prima mensual proporcional al número de días de trabajados en el mes. Como excepción a lo establecido anteriormente, al trabajador/a que cese en la Empresa antes de que sea conocida la producción total del mes, se le calculará el importe a percibir por este concepto por los días efectivamente trabajados. Se consideran como días trabajados las vacaciones, los descansos reglamentarios y los permisos retribuidos.
- c) La prima de producción de celulosa se cobrará con carácter mensual, en función de los resultados conseguidos en el periodo, y se devengará en el periodo comprendido entre el día 20 del mes anterior y el día 19 del mes en curso.
- d) El personal que tenga un tiempo de jornada inferior a la jornada completa percibirá la prima de producción en el mismo porcentaje en el que presta sus servicios.
- e) En caso de que, durante la vigencia del convenio, se modifiquen sustancialmente los criterios establecidos para su cobro (como por ejemplo inversiones que por ellas mismas conlleven un aumento de la capacidad productiva no prevista a la fecha de firma del convenio), las partes negociarán las condiciones de aplicación de estos nuevos criterios, de forma que el resultado sea invariable.

## 2. Prima eléctrica:

- a) A partir de 1 de enero de 2022 se abonará una prima por MWh vendidos de la turbina de condensación aplicando el siguiente coeficiente: 0,00075€/MWh vendido.
- b) La prima eléctrica se abonará por un sistema de cálculo mensual, por lo que cada trabajador/a percibirá cada mes la parte de la prima mensual proporcional al número de días de trabajados en el mes. Como excepción a lo establecido anteriormente, al trabajador/a que cese en la Empresa antes de que sea conocida la producción total del mes, se le calculará el importe a percibir por este concepto por los días efectivamente trabajados. Se consideran como días

trabajados las vacaciones, los descansos reglamentarios y los permisos retribuidos.

- c) La prima eléctrica se cobrará con carácter mensual, en función de los resultados conseguidos en el periodo, y se devengará en el periodo comprendido entre el día 20 del mes anterior y el día 19 del mes en curso.
- d) El personal que tenga un tiempo de jornada inferior a la jornada completa percibirá la prima de producción en el mismo porcentaje en el que presta sus servicios.
- e) En caso de que, durante la vigencia del convenio, se modifiquen sustancialmente los criterios establecidos para su cobro (como por ejemplo inversiones que por ellas mismas conlleven un aumento de la capacidad productiva no prevista a la fecha de firma del convenio), las partes negociarán las condiciones de aplicación de estos nuevos criterios, de forma que el resultado sea invariable.

### **3.Paga Anual Cash-Flow:**

Para todos los trabajadores fijos, fijos-discontinuos y temporales afectos al ámbito personal de este Convenio Colectivo, y salvo que se pacte otra cosa, se establece una Paga Anual de Resultados en función del Cash-Flow del Ence Energía y Celulosa S.A. y Sociedades Dependientes (resultados + amortizaciones) una vez deducidos los impuestos correspondientes.

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

El punto de inflexión superior viene definido por un Cash-Flow del Ence Energía y Celulosa S.A. y Sociedades Dependientes cifrado en 122,33 millones de Euros para el que se aplicará un porcentaje del 5,363%.

El punto de inflexión inferior viene determinado por el Cash-Flow del Ence Energía y Celulosa S.A. y Sociedades Dependientes cuantificado en 64,241 millones de Euros para el que se aplicará un porcentaje del 0,325%.

La pendiente de la primera recta es la resultante de unir el punto correspondiente al valor de Cash-Flow igual a cero con el correspondiente a



64,241 millones de Euros; el segundo tramo tendrá como pendiente la de la recta resultante de unir los puntos de inflexión de 64,241 millones de Euros y de 122,33 millones de Euros, y, por último, el tercer tramo mantendrá la misma pendiente que el primer tramo sin que se pueda superar el porcentaje del 10%.

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

El importe de esta Paga Anual de Resultados será el que resulte de aplicar el porcentaje de la tabla del Anexo IV, correspondiente al Cash-Flow de cada año, sobre la base de cálculo conformada por la suma de los conceptos salariales Sueldo Base y Complemento Salarial 1 efectivamente percibidos.

Esta paga, cuyo importe no tendrá carácter consolidable, se devengará por años naturales y se abonará coincidiendo con la nómina del mes de marzo del año siguiente y una vez auditados los estados financieros consolidados del Ence Energía y Celulosa S.A. y Sociedades Dependientes

Quienes hubieran causado baja o alta durante el año, percibirán su importe proporcionalmente al tiempo de permanencia al servicio de la Empresa durante el período de devengo.

Si durante la vigencia del Convenio Colectivo se modificaran sustancialmente los criterios de cálculo seguidos para la obtención de los puntos de inflexión superior e inferior, se procederá a adaptar los nuevos puntos de inflexión en función de las nuevas condiciones, bien sean debidas a incorporación de nuevas sociedades, baja de alguna de ellas o modificaciones de tratamiento contable.

A los efectos del cálculo de la Paga Anual de Resultados (Cash-Flow) se tendrán en cuenta exclusivamente las empresas del Ence Energía y Celulosa S.A. y Sociedades Dependientes radicadas en territorio español, y que son, para la vigencia del presente Convenio, las siguientes:

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

Se garantiza la comprobación de los resultados, a través de los informes/certificados, emitidos por parte de los auditores externos del Ence Energía y Celulosa S.A. y Sociedades Dependientes, en los que serán identificados tanto los datos generales del Ence Energía y Celulosa S.A. y Sociedades Dependientes como los que servirán de referencia para el cálculo de la Paga Anual de Resultados (Cash-Flow).

A tales efectos, el tratamiento contable de las desinversiones forestales tendrá un efecto neutro en el cálculo de la mencionada paga anual.

Si durante la vigencia del Convenio Colectivo causase baja en el Ence Energía y Celulosa S.A. y Sociedades Dependientes alguna de las sociedades referidas anteriormente, que son las que se han tenido en cuenta para el cálculo de los puntos de inflexión, las partes adaptarán los nuevos puntos de inflexión en función de las nuevas condiciones.

## **C) COMPLEMENTOS O PLUSES**

### **Complemento de Turno:**

Tendrá valores diferenciados para cada grupo de convenio y para cada uno de los regímenes de turnos: 2TD, 2T3 y Non Stop. Se devengará y liquidará, por jornada y rendimiento normales, en 12 pagas mensuales iguales de 30 días cada una.

Los valores anuales y mensuales iniciales de este concepto, para cada uno de los grupos de convenio serán, en función del régimen de turnos, los que figuran en la tabla incluida en el Anexo III.

### **Complemento de Puesto:**

Este Complemento de Puesto será percibido en función de la tablas que se relacionan en el Anexo III, donde se indican sus valores iniciales tanto anuales como mensuales. Este complemento se devengará y liquidará, por jornada y rendimiento normales, en 12 pagas mensuales iguales de 30 días cada una.

La sustitución del concepto Plus de Toxicidad por este complemento se debe a la política retributiva expresada en el anterior convenio 2006-2012 y no a que haya desaparecido la utilización de sustancias tóxicas en el proceso productivo. En coherencia con la misma política citada, la percepción del nuevo concepto no estará vinculada a la existencia de sustancias tóxicas, por lo que continuarán percibiéndolo en el futuro aun cuando dejen de utilizarse estas sustancias.

Adicionalmente, para los años de vigencia del convenio 2022,2023, 2024 y 2025 se establece una bonificación mensual sobre las cuantías mensuales establecidas en las tablas relacionadas en el Anexo III en los siguientes porcentajes:

Puesto	Porcentaje Bonificación
Operador de línea del Parque de Maderas	50%
Operador campo caustificación-Hornos de Cal	50%
Operador campo calderas	50%
Ayudante móvil	50%
Operador Campo CL1	50%
Operador Planta Energía	40%
Operador P.Química	50%
Operador Evaporadores	25%
Operador de Campo CL2	25%

#### Plus Jefatura de Equipo:

Aquellos trabajadores que, por su puesto de trabajo, devenguen actualmente este concepto, durante cada uno de los años de vigencia del Convenio, percibirán mensualmente por este plus un importe igual al 20% del Sueldo Base mensual efectivamente percibido.

#### Complemento Personal ("ad personam"):

El Complemento Personal ("ad personam") se devengará por jornada y rendimientos normales y se percibirá repartido en 12 mensualidades de igual cuantía y tendrá un incremento anual igual al general del Convenio.

#### Complemento Brigada de emergencia:

La adscripción a la Brigada de Emergencia será voluntaria por parte del trabajador.

- a) Las personas trabajadoras firmarán la permanencia en la Brigada de Emergencia durante al menos un año y se entenderá tácitamente renovado por periodos iguales, si no se renuncia por lo menos con 30 días de antelación a la fecha de vencimiento del mismo o de sus prorrogas con comunicación por escrito a Seguridad y Salud Laboral y a Capital Humano.

- b)** La persona trabajadora aceptará mediante escrito su inclusión en la Brigada de Emergencia (en adelante denominada B.E.), cuando ya sea Jefe de Brigada o Bombero, con sujeción a las condiciones generales que se señalan en la Manual de autoprotección y la Norma de Composición y Funcionamiento de la Brigada de Emergencia, y así mismo se le entregará y aceptará por escrito de toda la normativa correspondiente a este apartado.
- c)** La prestación efectiva de los servicios por “Brigada de Emergencia” dará lugar al devengo de los siguientes conceptos retributivos:
- Complemento Jefe de Brigada de emergencia:
  - 124,53€/Brutos/Mes
  - Complemento Bombero de Brigada de emergencia:
  - 93,62 €/Brutos/Mes
- Dicho complemento no se percibirá por situación de la incapacidad temporal, ausencia del trabajo o cambio de régimen de trabajo, con la única excepción, en este último caso, del periodo de Parada Anual. Al efecto del cobro de esta gratificación, el periodo de vacaciones se considerara como tiempo de trabajo efectivo.
- d)** Adicionalmente, los servicios prestados a la B.E. fuera de su jornada ordinaria, se retribuirán a razón de 31,13€/hora en el caso de Jefe de Brigada y de 23,40€/hora en caso de Bombero
- e)** Adicionalmente, se abonará un plus de conducción de camión a las personas trabajadoras pertenecientes a la Brigada de emergencia que dispongan del carnet de camión para poder conducir el camión en caso de emergencia y/o prácticas de brigada de emergencia, por los siguientes importes:
- i. Plus conducción de camión jefe de brigada: 49,81€/mes
  - ii. Plus conducción de camión bombero: 37,45€/mes

En caso de que, durante un mes, los servicios prestados por la persona trabajadora a la B.E. fuera de jornada ordinaria de trabajo no alcancen la cifra de cuatro horas, se le garantiza la percepción de un importe mínimo equivalente al valor de cuatro horas. Esta percepción mínima garantizada solo se abonará cuando la persona trabajadora permanezca incorporado a su puesto de trabajo durante todo el periodo, por lo que, en caso de incapacidad

temporal, vacaciones, ausencia del puesto de trabajo o cambio de régimen de trabajo, incluida en este último caso, el periodo de parada anual, se verá reducida proporcionalmente.

El tiempo de prestación de los servicios mencionados en cumplimiento de este contrato, no computará a efectos de pago de horas extraordinarias ni dará lugar a ninguna otra retribución complementaria.

### **Complemento de Supervisión Parada Anual:**

A partir de la Parada Anual de 2023 se establece un complemento de supervisor parada anual, por un importe de 155 €/parada anual, para el personal que realice voluntariamente y a solicitud de su superior tareas de supervisión de trabajos y coordinación de empresas externas en la parada anual.

Este complemento no es de aplicación a puestos de trabajo con escalón superior al I.

Para el supuesto de que la duración de la parada anual sea superior a 14 días, a partir del día 15 se complementará el Complemento de Supervisión de Parada Anual con una cuantía adicional de 15€/ día por cada día adicional de prestación efectiva de supervisión.

### **Artículo 11.2. Incrementos de conceptos fijos**

Se establece una contraprestación a tanto alzado no consolidable de carácter anual vinculada a los resultados obtenidos anualmente según EBITDA Contable de CEASA, para cada año de vigencia del presente convenio sobre los conceptos salariales fijos según tabla que se adjunta.

Dicha contraprestación no consolidable se constatará una vez presentadas las cuentas anuales, y, si ha lugar a la misma, se abonará con efectos retroactivos del año correspondiente.

Con carácter excepcional y no consolidable para el año 2.022 se abonará una *“paga no consolidable extraordinaria de 2022”* del 1,1%. Dicha paga se hará efectiva en 2.022, sobre la base de las tablas salariales de 2021.

En el año 2022 se realizará una actualización de las tablas salariales del 4,9%, en 2023 se realizará una actualización de las tablas salariales del 2,5%, en 2024 se realizará una actualización de las tablas salariales del 2%. En el año 2025 la

actualización de las tablas se realizará en función de los resultados del EBITDA contable de 2024 según tablas que se adjuntan a continuación.

Dicha actualización de tablas salariales tendrá efectos de 1 de enero de 2022 del 4,9% (1,79% ya aplicado a la fecha de firma del presente convenio y adicionalmente 3,11%); de 1 de enero de 2023 del 2,5%; de 1 de enero 2024 del 2% y de 1 de enero de 2025 en función de los resultados del EBITDA contable de 2024 según las tablas establecidas a continuación:

Tablas Ebitda									
Tablas Ebitda Contable CEASA				% Paga Consolidable Anual 2022 4,90% (1,79% ya realizado + 3,11%)	% Paga Consolidable Anual 2023 2,5%	% Paga Consolidable Anual 2024 2%	% Paga Consolidable Anual 2025	%Paga No Consolidable Anual 2022/25	
2022	2023 (1)	2024 (1)	2025 (1)						
M€	M€	M€	M€						
108,93	108,93	108,93	108,93	4,90	2,50	2,00	2,53	4,50	
104,64	104,64	104,64	104,64	4,90	2,50	2,00	2,36	4,19	
100,34	100,34	100,34	100,34	4,90	2,50	2,00	2,18	3,88	
96,05	96,05	96,05	96,05	4,90	2,50	2,00	2,01	3,58	
91,76	91,76	91,76	91,76	4,90	2,50	2,00	1,84	3,27	
87,46	87,46	87,46	87,46	4,90	2,50	2,00	1,67	2,96	
83,17	83,17	83,17	83,17	4,90	2,50	2,00	1,49	2,65	
78,87	78,87	78,87	78,87	4,90	2,50	2,00	1,32	2,34	
74,58	74,58	74,58	74,58	4,90	2,50	2,00	1,15	2,03	
70,29	70,29	70,29	70,29	4,90	2,50	2,00	0,98	1,73	
65,99	65,99	65,99	65,99	4,90	2,50	2,00	0,80	1,42	
61,70	61,70	61,70	61,70	4,90	2,50	2,00	0,63	1,11	
57,40	57,40	57,40	57,40	4,90	2,50	2,00	0,42	0,81	
52,87	52,87	52,87	52,87	4,90	2,50	2,00	0,21	0,50	
48,49	48,49	48,49	48,49	4,90	2,50	2,00	0,00	0,00	

(1). - La actualización de las tablas del EBITDA para incluir el impacto de las inversiones de Navia excelente (Productos Especiales, Fluff y Descarbonización), se llevará a cabo con acuerdo del Comité de Empresa, una vez realizada la inversión y la puesta en marcha de cada una de ellas.

Los conceptos retributivos que se tendrán en cuenta para la contraprestación a tanto alzado no consolidable de carácter anual, consolidable en tablas y “paga no consolidable extraordinaria 2022” serán los siguientes:

- Sueldo base
- Complemento salarial 1
- Complemento salarial 2
- Complemento turnicidad
- Complemento puesto trabajo
- Bolsa vacaciones
- Horas extras
- Renuncia cese actividades
- Plus jefatura equipo
- Complemento ad personam

- Premio Llamada
- Complemento IT (incluyendo la prestación de IT de la Seguridad Social)
- Complemento extraordinario de puesto
- Maternidad y Paternidad

La contraprestación a tanto alzado no consolidable de carácter anual salarial será igualmente de aplicación para aquellos derechos adquiridos por las personas trabajadoras reconocidos a título personal, que permanecerán inalterables en las condiciones pactadas individual o colectivamente.

### **Artículo 11.3.**

Todas las retribuciones establecidas en el presente Convenio se entienden brutas; por tanto, las cantidades en concepto de cuotas a la Seguridad Social y de todo tipo de impuestos que correspondan ser abonadas por los trabajadores les serán deducidas de sus retribuciones.

### **Artículo 11.4.**

Los salarios se pagarán por meses vencidos. Las retribuciones serán satisfechas antes del día 31 del mes de devengo. En caso de que este día sea inhábil, el pago se realizará el día hábil inmediatamente anterior.

La Empresa podrá realizar el abono de las retribuciones a través de entidades de crédito, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

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

La persona trabajadora recibirá una copia del recibo de salarios para que conozca los distintos conceptos retributivos, lo que tributa a la Hacienda Pública y cotiza a la Seguridad Social.

### **Artículo 11.5. Gratificaciones Extraordinarias**

Según lo dispuesto en el artículo 11.1 A) 1, el Sueldo Base incluye las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad. La cuantía de cada una de ellas se obtendrá dividiendo éste entre 14.

Estas gratificaciones se harán efectivas, la primera incluida en la nómina del mes de Junio y la segunda incluida en la nómina del mes de noviembre. A partir de 1 de enero de 2023 el devengo de cada una de estas pagas será semestral.

El personal que ingrese o cese durante el año, de duración determinada y el interino percibirá estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado, computándose las fracciones de mes o semana según los casos, como meses o semanas completas.

#### **Artículo 11.6. Gastos de viaje**

Los gastos de viaje, alojamiento y manutención en los que incurra la persona trabajadora por necesidades del servicio en los desplazamientos fuera de la localidad en la que habitualmente prestan su trabajo, se compensarán de conformidad con lo establecido en la actual norma de viajes de la compañía.

La empresa facilitará a los trabajadores/as de nuevo ingreso la Política de Gastos de Viaje en el momento de su incorporación.

#### **Artículo 11.7. Anticipos**

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que éstos puedan exceder del 90 por 100 del importe del Sueldo Base devengado.

### **CAPÍTULO 12. COMITÉ DE EMPRESA**

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconocen al Comité de Empresa las siguientes funciones y competencias.

#### **Artículo 12.1.**

1. Trimestralmente, ser informado por la Dirección de la Empresa sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y sobre la evolución probable del empleo en la Empresa.
2. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios.

#### **Artículo 12.2.**

Ser informados, con carácter previo a su ejecución por la Empresa:

1. Sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales.

2. Sobre los planes de formación profesional de la Empresa, ejerciendo vigilancia sobre la calidad y efectividad de la docencia de los centros de formación y capacitación de la Empresa.
3. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
4. Sobre los cambios de titularidad de la Empresa, preceptivamente por escrito.
5. Recibir la copia básica de los contratos de trabajo a que se refiere el apartado 4 del art. 8 del Estatuto de los Trabajadores y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los nuevos contratos, en el plazo de los 10 días siguientes a que tuviesen lugar y dar a conocer los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
6. Por escrito, del cuadro de vacaciones establecido por la Empresa, que deberá estar expuesto antes del 1 de abril de cada año.
7. Del calendario laboral con carácter previo a su ejecución. Dicho calendario deberá estar confeccionado en el plazo máximo de 30 días desde la publicación del Convenio. En caso de existir un Convenio que fije la jornada laboral con anterioridad, el calendario laboral deberá estar confeccionado antes del 31 de diciembre si en esa fecha se ha conocido con suficiente antelación el calendario laboral de la Comunidad Autónoma correspondiente.
8. Sobre las estadísticas del índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los ingresos, ceses y ascensos.
9. De la actividad de los servicios de medicina en la Empresa en todos aquellos aspectos relacionados con la protección de la salud de la persona trabajadora.

### **Artículo 12.3.**

Ejercer una labor de vigilancia:

1. Sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, de los pactos, condiciones o usos de Empresa en vigor.

2. Colaborando con la Dirección de la Empresa en el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad de la Empresa, mediante la oportuna información.
3. Sobre los procesos de selección de personal, no solo para que se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también velando por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

#### **Artículo 12.4. Capacidad y sigilo profesional**

1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.
2. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a los artículos 12.1 y 12.2 apdo. 1 aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre la que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

#### **Artículo 12.5.**

En todos los supuestos de implantación de sistemas de productividad o modificación sustancial de los existentes, será preceptivo el informe del Comité de Empresa.

#### **Artículo 12.6.**

Podrán plantear modificaciones en la clasificación de las personas trabajadoras. Caso de no existir acuerdo con la Dirección de la Empresa, resolverá el Organismo o Jurisdicción competente.

#### **Artículo 12.7.**

En materia de seguridad e higiene, corresponde al Comité de Empresa designar los representantes del personal que forman parte del Comité de Seguridad y Salud, revocar a los mismos cuando lo considere oportuno y ser informado de las actividades de dicho Comité.

## **Artículo 12.8.**

El Comité de Empresa en caso de desacuerdo con la Empresa, podrá poner en conocimiento de la Jurisdicción laboral competente aquellos casos en que, oído el Comité de Seguridad y Salud y Delegados de Prevención exista riesgo cierto, por las condiciones de trabajo existentes, de accidente o enfermedad profesional.

## **Artículo 12.9.**

Conocer los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecten a las personas trabajadoras.

## **Artículo 12.10.**

En los Expedientes de regulación de empleo, por causas económicas o tecnológicas, se establece preceptivamente una instancia previa de negociación con la Empresa por parte de los representantes de los trabajadores y Sindicatos, pudiendo estar asesorados por sus técnicos y estudiando junto con la Empresa la situación económica de la misma cuando el expediente esté motivado por causas económicas. El plazo para realizar dicho estudio no podrá exceder de veinte días naturales, transcurridos los cuales la Empresa queda facultada para la presentación del expediente ante la Autoridad laboral correspondiente.

Este plazo de instancia previa es independiente del plazo establecido en la legislación vigente sobre la materia.

## **Artículo 12.11.**

Ser informado previamente a la imposición de sanciones.

## **Artículo 12.12.**

El Comité de Empresa tendrá facultad para comprobar los supuestos contemplados en los artículos de trabajos de escalón superior e inferior, y en caso de que no sean respetadas las condiciones establecidas en los mismos, pondrán estos hechos en conocimiento de la Autoridad Laboral, siempre que exista desacuerdo con la Dirección de la Empresa.

## **Artículo 12.13.**

En los casos de modificaciones de los horarios de trabajo existentes, y de no haber acuerdo sobre las mismas con las personas trabajadoras interesadas, es competencia del Comité de Empresa acudir a la Jurisdicción Laboral competente.

La Empresa no podrá poner en práctica la modificación hasta que no resuelva dicha autoridad.

#### Artículo 12.14. Garantías

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su Representación. Si el despido o cualquiera otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa y el Delegado del Sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Tendrán prioridad de permanencia en la Empresa o centro de trabajo respecto de los demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su Representación.
- c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su Representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Empresa, y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- d) Dispondrán de las horas mensuales retribuidas según la siguiente escala:
- |                                 |          |
|---------------------------------|----------|
| Hasta 35 trabajadores .....     | 15 horas |
| De 36 a 100 trabajadores .....  | 20 horas |
| De 101 a 250 trabajadores ..... | 25 horas |
| De 251 a 500 trabajadores ..... | 32 horas |
| De 501 a 750 trabajadores ..... | 35 horas |
| Más de 750 trabajadores .....   | 40 horas |

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

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

Los que renuncien, firmarán un acta en la que constará la renuncia y la aceptación de aquél o aquellos en que se acumulen y la harán llegar a la Dirección de la Empresa.

Asimismo no se computará dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del Comité como componentes de Comisiones negociadoras de convenios colectivos, en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la Empresa se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

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

- e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.
- f) Delegados/as de prevención de se considerará como tiempo de trabajo efectivo sin imputación al crédito horario el tiempo Dedicado a reuniones del comité de seguridad y salud y cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos así como el destinado a las visitas para acompañar los técnicos/as, a los inspectores/as de trabajo o para la formación en materias preventiva.

#### **Artículo 12.15.**

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

## **Artículo 12.16. Asambleas**

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

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

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

## **CAPITULO 13 ACCION SINDICAL**

### **A. ACCION SINDICAL**

#### **Artículo 13.1.**

La Empresa respetará el derecho de todas las personas los trabajadoras a sindicarse libremente; no podrá sujetar el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador/a o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

#### **Artículo 13.2.**

Las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

### **Artículo 13.3.**

Las secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan representación en el Comité de Empresa tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a las personas trabajadoras en general, la Empresa pondrá a su disposición tableros de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores/as.
- b) A la negociación colectiva en los términos establecidos en la legislación específica.

### **Artículo 13.4.**

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales que tengan representación en el Comité de Empresa, tendrán derecho a:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la asistencia y al acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores/as previa comunicación al Empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

### **Artículo 13.5.**

Los representantes sindicales que participen en la Comisión negociadora del Convenio Colectivo tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

### **Artículo 13.6.**

Las Centrales Sindicales podrán desarrollar su actividad en la Empresa con plenas garantías para su eficaz funcionamiento.

## **Artículo 13.7.**

El responsable de la Central Sindical en la Empresa tendrá los mismos derechos y garantías sindicales establecidas en el presente Convenio para los miembros del Comité de Empresa mientras ostente el cargo de responsable, salvo las horas retribuidas establecidas para aquellos por la legislación vigente en cada momento. No obstante, la Empresa se compromete durante la vigencia de este Convenio a dar a los responsables de las Centrales Sindicales todas las facilidades posibles para el desempeño de su función sindical.

## **B. DELEGADOS SINDICALES**

### **Artículo 13.8.**

En los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores/as, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que pueden constituirse por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en los Comités de Empresa, estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el Centro de Trabajo.

### **Artículo 13.9.**

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores:	Uno
De 751 a 2.000 trabajadores:	Dos
De 2.001 a 5.000 trabajadores:	Tres
De 5.001 en adelante:	Cuatro

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos, estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en la Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo acto seguido al citado Delegado Sindical su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

### **Artículo 13.10. Funciones de los Delegados Sindicales**

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la Empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la

Empresa.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud y Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio, con voz y sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa.
4. Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los las personas trabajadoras en general y a los afiliados a su Sindicato en particular.
5. Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:
  - a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
  - b) En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.
  - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

#### **Artículo 13.11.**

Las Secciones Sindicales descritas anteriormente tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en la Empresa o Centro de Trabajo con más de 250 trabajadores.

#### **Artículo 13.12. Cuota Sindical.**

A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará

con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa si la hubiere.

#### **Artículo 13.13.**

Los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de las Centrales reconocidas en el contexto del presente Convenio implantadas nacionalmente, disfrutarán de permisos retribuidos para las sesiones de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio y Comisiones Técnicas creadas en este Convenio, aunque su empresa no esté afectada por los temas a tratar.

#### **Artículo 13.14.**

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las Leyes.

### **CAPITULO 14. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

#### **Artículo 14.1.**

1º Dentro de las funciones y facultades que la legislación vigente confiere al Comité de Seguridad y Salud, la Dirección de la Empresa revisará, en el seno de dicho Comité, los procedimientos actualmente en vigor para tratar de mejorar aspectos susceptibles de un mejor funcionamiento y que sean de interés mutuo para ambas representaciones.

El Comité de Seguridad y Salud estará compuesto por tres representantes de los trabajadores designados por el Comité de Empresa, y el mismo número de representantes designados por la Dirección de la Empresa.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables de los Servicios de Salud Laboral y de Seguridad.

Para el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para investigar directamente las causas de los accidentes producidos en el centro de trabajo, mediante los procedimientos que estime más oportunos.

2º La Dirección de la Empresa dedicará los esfuerzos necesarios a la formación y el adiestramiento del personal que opera en procesos susceptibles de causar riesgos para la salud de los trabajadores, con el fin de mantener en todo momento el buen desempeño de la actividad profesional. De manera especial, se cuidará este aspecto cuando se produzca la ampliación o modificación del proceso productivo, procurando que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar no generen riesgos.

3º Será objetivo prioritario de la Dirección velar y orientar para conseguir en el ámbito de la Empresa las adecuadas condiciones de trabajo y medio ambiente que permitan el correcto cumplimiento de lo establecido en este capítulo.

#### **Artículo 14.2. Medio Ambiente**

Las partes firmantes de este Convenio consideran necesario que la Empresa y las personas trabajadoras actúen de forma responsable y respetuosa con el Medio Ambiente, prestando atención a su defensa y protección.

### **CAPITULO 15. ABSENTISMO**

#### **Artículo 15.1.**

En los casos de accidente laboral o enfermedad profesional, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real de la persona trabajadora en jornada ordinaria. A los efectos del cálculo de este complemento se tomarán los valores mensuales de los siguientes conceptos: Sueldo Base, Complemento/s Salarial/es, Complemento Personal, Complemento de Puesto, Complemento de Turno, Plus Jefatura de Equipo y Prima de Producción del mes.

#### **Artículo 15.2.**

En los casos de Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del salario real de la persona trabajadora en jornada ordinaria. Este complemento se calculará en base a los mismos conceptos salariales citados en el artículo anterior.

Para obtener este beneficio será condición indispensable el cumplimiento de las siguientes condiciones:

1. La empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social por enfermedad común o accidente no laboral hasta un porcentaje del salario real en jornada ordinaria que variará en función del índice de absentismo del conjunto de los trabajadores de Celulosas de Asturias, S.A. en los 12 meses anteriores. Para el cálculo de este índice de absentismo se computarán todas las bajas por enfermedad y accidente, sean o no laborales. Los porcentajes a aplicar sobre el salario real para el cálculo del complemento serán para el presente Convenio los que se establecen en la siguiente escala:
  - a) Del 0% al 3,5% de absentismo, el 100% del salario.
  - b) Del 3,51% al 4,50% de absentismo, el 95% del salario.
  - c) Del 4,51% al 5,00% de absentismo, el 90% del salario.
  - d) Del 5,01% al 6,00% de absentismo, el 85% del salario.
  - e) Del 6,01% al 7,00% de absentismo, el 80% del salario.

Este índice se obtendrá dividiendo las horas perdidas por enfermedad y accidente por 100 entre horas normales teóricas de trabajo.

2. Notificar la ausencia con la antelación posible y presentar la baja de enfermedad o accidente, extendida por la Seguridad Social, Mutua o Mutualidad, dentro del plazo legalmente establecido
3. En los centros donde exista médico de Empresa, el enfermo o accidentado visitará dicho servicio una vez por semana y, en caso de que la enfermedad o accidente le impida su desplazamiento, lo notificará a efectos de la posible visita del médico a su domicilio.

Para tener derecho a la percepción de este concepto, será indispensable que la persona trabajadora afectada cumpla las siguientes condiciones:

- a) Permitir la visita o inspección de la persona del Servicio Médico que la Empresa designe. La negativa a permitir la visita domiciliaria producirá la pérdida de este derecho.
- b) Si la baja es de carácter ambulatorio, esto es, permite al trabajador/a salir de su domicilio, presentarse en el Servicio Médico de la Empresa con la periodicidad que se le señale. La no presentación en las fechas señaladas supondrá la pérdida de este complemento.

- c) Observar las prescripciones del facultativo de la Seguridad Social que le asista. El incumplimiento de las mismas (por ejemplo: no ser hallado en su domicilio, en las bajas de tal carácter, durante la inspección prevista en el apartado a) producirá la pérdida del complemento.

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

## CAPÍTULO 16. BENEFICIOS SOCIALES

### Artículo 16.1. Seguro Colectivo de Vida y Accidentes.

Con carácter general y para todas las personas trabajadoras en activo afectos al ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, que no sean partícipes del plan de pensiones de empleo de promoción conjunta del Grupo Ence que se refiere en el artículo 16.7, bien por no cumplir el requisito de antigüedad exigido para ser partícipe, bien por no haber solicitado su adhesión al mismo, se establece un Seguro de Vida y Accidentes con las siguientes características:

#### a) Póliza de Vida.

- Muerte por cualquier causa: Indemnización igual al capital asegurado.
- Incapacidad permanente absoluta, causada tanto por enfermedad como por accidente: Indemnización igual al capital asegurado.

#### b) Póliza de Accidente.

Muerte por accidente: Indemnización igual al capital asegurado (esta indemnización es adicional a la correspondiente por la Póliza de Vida)

#### c) Capital Asegurado

**TREINTA Y CINCO** mensualidades del “Sueldo Base” vigente al 1º de enero de cada año.

#### d) Primas

La persona trabajadora pagará el 50% de su prima, con un límite máximo del 2,25% de su “Sueldo Base”, quedando a cargo de la Empresa el abono del resto de la Prima hasta completar su totalidad.

## e) La Edad Límite

Será cuando el asegurado cause baja en la Empresa y en todo caso el día en que este pueda acceder a la prestación de jubilación sin aplicación de coeficientes reductores por edad de conformidad con la legislación vigente: 67 años o 65 años si se acredita 38 años y seis meses de cotización. Teniendo en cuenta que hay un periodo transitorio hasta el año 2027 según tabla en Anexo VII

El seguro establecido en el presente artículo no será de aplicación a las personas trabajadoras que, en ejercicio del derecho reconocido en el artículo 16.1 del convenio colectivo de Celulosas de Asturias 2001-2006, optaron por mantener el seguro de vida preexistente, los cuales continuarán disfrutando del citado seguro de vida y accidentes cubierto mediante la póliza Nº 376 de la Compañía Vidacaixa.

### **Artículo 16.2. Comedor de Fábrica.**

La empresa subvencionará el 80% del coste de las comidas servidas por el Servicio de Comedor, abonando el trabajador usuario el 20% restante. Esta subvención sólo se aplicará a las comidas del mediodía (almuerzo) que realice el personal de jornada normal en los días en que trabaje a jornada partida. Excepcionalmente, también podrá disfrutar de este servicio subvencionado el personal de jornada intensiva y el personal turnos cuando su horario de salida o entrada al trabajo coincida con el horario del servicio (al salir del turno de mañana o antes de entrar al turno de tarde, respectivamente).

### **Artículo 16.3. Fondo de Atenciones Sociales.**

La Empresa dotará al fondo de atenciones sociales con una asignación de 29.639,67 euros por cada año de vigencia del convenio. En los años sucesivos de vigencia de este convenio, el importe de esta dotación se incrementará en el mismo porcentaje del incremento general del convenio fijado en el artículo 11.2.

### **Artículo 16.4. Fondo para Préstamos.**

La dotación de este fondo destinado a la concesión de préstamos al personal ascenderá hasta la cantidad de 195.645,42 euros.

Las condiciones de concesión de estos préstamos se regirán por lo dispuesto en la Norma DI.072 o las que en el futuro se pacten entre la Dirección y el Comité de Empresa.

## Artículo 16.5. Becas de Estudios y Bolsa de Estudios

- a. Durante la vigencia de este Convenio, se establece un fondo anual de DIECIOCHO MIL TREINTA EUROS CON TREINTA Y SEIS CENTIMOS (18.030,36€) destinado a la concesión de **becas** a hijos de trabajadores/as de la Empresa que realicen **estudios universitarios**.
- b. Para el mismo período, se establece un fondo anual de TRESMIL CINCO EUROS CON SEIS CENTIMOS (3.005,06€) destinado a la concesión de **becas** a hijos de trabajadores/as de la Empresa que realicen estudios de **Formación Profesional** en alguna modalidad de la que no exista módulo en los centros de enseñanza de la zona.

La convocatoria de estas becas para cada curso se efectuará anualmente en el mes de septiembre, una vez finalizado éste, con sujeción a la normativa elaborada conjuntamente por la Dirección y Comité de Empresa.

- c. En el caso de que este fondo genere anualmente un sobrante, esta cantidad se destinará a publicar **becas de guardería**. Estas becas de guardería tendrán un fondo máximo de 9.000 euros anuales y mínimo de 5.000 euros anual. En los supuestos que el sobrante de becas universitarias y FP superen los 9.000 euros esa cuantía se destinará a incrementar el fondo de becas del siguiente año. En los supuestos el sobrante de becas FP y Universitarias fuese inferior a 5.000 euros la empresa aportará la cuantía necesaria para alcanzar este mínimo en las becas guarderías.
- d. Durante la vigencia del convenio se establece un fondo anual de 12.500€ para **bolsa de estudios** para Guardería, primaria, ESO, FP, Bachillerato y Universidad, destinado a la concesión de bolsas de estudios a hijos de trabajadores/as de la Empresa. Este fondo de la bolsa de estudios será suplementado cada año con cargo al Fondo de Atenciones Sociales establecido en el artículo 16.3. del Convenio Colectivo de conformidad con lo que establezca el Comité de Empresa.

## Artículo 16.6 Fin de Año

En el mes de Diciembre de cada año de vigencia del convenio la dirección de la empresa entregará un regalo de fin de año “cesta fin año” a los trabajadores que será acordada conjuntamente con una comisión del comité de empresa, en el marco de la política de compras de la compañía.

Para devengar dicha cesta, será necesario haber estado de alta en la Empresa un periodo de al menos 6 meses, consecutivos o no durante el año de natural.

El presupuesto anual por cesta será de 84 euros/año durante la vigencia del convenio, años 2022, 2023, 2024,2025.

## **Artículo 16.7. Compromisos por pensiones de trabajadores en activo**

Tendrán derecho a ser partícipes del Plan de Pensiones de Empleo de Promoción Conjunta del Grupo Ence, los trabajadores en activo que tengan acreditada una antigüedad mínima en la empresa de dos años y que manifiesten expresamente su voluntad de adherirse al mismo comunicándolo a la empresa de forma escrita.

Las principales características de las condiciones particulares recogidas en el anexo IV del plan de pensiones de empleo de promoción conjunta del Grupo Ence serán las siguientes:

### **1. Contingencias cubierta**

Las contingencias cubiertas serán:

- 1) jubilación normal o anticipada,
- 2) la incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez y
- 3) el fallecimiento.

A los efectos de determinar cuándo una jubilación es normal o anticipada se considera fecha de jubilación normal del partícipe el día en que este pueda acceder a la prestación de jubilación sin aplicación de coeficientes reductores por edad de conformidad con la legislación vigente: 67 años o 65 años si se acredita 38 años y seis meses de cotización. Teniendo en cuenta que hay un periodo transitorio hasta el año 2027 según tabla en Anexo VII

### **2. Aportaciones**

La base de cálculo de las aportaciones a realizar será la cuantía correspondiente a la suma del "Sueldo Base" más el "Complemento Salarial 1" de cada persona trabajadora.

Las aportaciones a realizar, de carácter obligatorio, tanto por Celulosas de Asturias S.A. como entidad promotora, como por el partícipe, serán el resultado de aplicar a la base de cálculo anteriormente definida los siguientes porcentajes:

ENTIDAD PROMOTORA	PARTICIPE	TOTAL
5,25%	1,0%	6,25%

Adicionalmente a lo anterior, el partícipe podrá realizar aportaciones voluntarias ordinarias (periódicas) o extraordinarias, para lo cual comunicará su voluntad a la entidad promotora. La aportación mensual a cargo del partícipe será deducida por la entidad promotora en su nómina.

### 3. Prestaciones

**Jubilación:** la prestación por jubilación será equivalente a los derechos consolidados individualizados del Partícipe en el Fondo de Pensiones en el momento de producirse el hecho causante.

**Incapacidad Permanente Total:** la prestación por Incapacidad Permanente Total, será equivalente a los derechos consolidados individualizados del Partícipe en el Fondo de Pensiones en el momento de producirse el hecho causante.

**Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez:** La prestación por Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez será equivalente a treinta y cinco (35) mensualidades del “Sueldo Base” vigente al 1 de enero de cada año.

**Fallecimiento:** la prestación en caso de producirse el fallecimiento del Partícipe será equivalente a treinta y cinco (35) mensualidades del “Sueldo Base” vigente al 1 de enero de cada año. Esta prestación se incrementará en otras 35 mensualidades adicionales de igual cuantía a las anteriores en caso de que el fallecimiento traiga su causa en un accidente.

Las prestaciones derivadas de las contingencias de Incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y fallecimiento previstas en los párrafos anteriores, serán objeto de aseguramiento a través de una compañía aseguradora, actuando el Plan de Pensiones como tomador de la póliza a suscribir.

Para la financiación de este seguro, el partícipe abonará el 50% del importe de su prima individualizada, con un límite máximo del 2,25% de su “Sueldo Base” quedando a cargo de la Entidad Promotora el abono del resto de la prima hasta completar su totalidad. La aportación mensual a cargo del Partícipe para la financiación de esta póliza también será deducida por la Entidad Promotora en su nómina. Las aportaciones necesarias para la financiación de esta póliza de seguro serán en todo caso adicionales a las indicadas en el párrafo anterior.

Adicionalmente a las prestaciones anteriores, en los supuestos de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y fallecimiento, el Partícipe o Beneficiarios

percibirán el equivalente a los derechos consolidados individualizados del Participe en el Fondo de Pensiones en el momento de producirse el hecho causante.

Aquellos trabajadores, que en el ejercicio del derecho previsto en el artículo 16.1 del convenio Colectivo de CEASA para los años 2001 a 2006, optaron por mantener el seguro de vida preexistente en lugar del nuevo seguro de vida creado en el citado artículo, quedando como consecuencia excluidos de los beneficios del compromiso por pensiones previsto en el artículo 16.6 del mismo convenio, podrán integrarse en el Plan de Pensiones, realizando aportaciones voluntarias exclusivamente así cargo, sin que exista ningún tipo de obligación de la Entidad Promotora, de hacer aportaciones a su favor.

Los partícipes a los que se refiere el párrafo anterior, dado que mantienen los beneficios del seguro de vida preexistente, articulado actualmente a través de la póliza de vida Caixa nº 376, no estarán asegurados pro la póliza de seguro de la que el Plan de Pensiones actúa como tomador, por lo que no disfrutarán de las prestaciones aseguradas mediante esta póliza. En su lugar, las prestaciones que percibirán del Plan de Pensiones, en los supuestos de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez, o fallecimiento, serán única y exclusivamente el equivalente a los derechos consolidados individualizados del partícipe en el Fondo de Pensiones en el momento de producirse el hecho causante.

## **CAPITULO 17. FORMACION.**

### **Artículo 17**

Ambas representaciones consideran deber primordial atender a la formación del personal en los campos profesional y humanístico, que posibiliten un nivel de cualificación adecuado y ayuden a mejorar el clima laboral.

A los fines expuestos, se constituirá la Comisión de Formación, integrada por dos miembros del Comité de Empresa y el mismo número de representantes de la Dirección, la cual celebrará reuniones ordinarias con periodicidad trimestral a fin de realizar el seguimiento del Plan de Formación y colaborar en la política de formación de la Empresa, realizando estudios, informes y propuestas. En las reuniones de esta Comisión podrán participar con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales.

La Dirección de la Empresa, con participación de la Comisión de Formación, elaborará anualmente y expondrá antes del 30 de Diciembre de cada año un Plan de Formación revisable en el que se especificarán los siguientes aspectos:

- Los objetivos y contenido de las acciones a desarrollar.
- Trabajadores/as afectados por cada acción formativa.
- Coste estimado de las acciones formativas.
- Lugar de impartición.
- Personas o Entidades que impartan la formación, cuando se conozca.

El contenido de las acciones formativas a desarrollar deberá estar en consonancia con el nivel de conocimientos previos de los trabajadores afectados, con objeto de conseguir el mejor aprovechamiento formativo. En todo caso, en la elaboración del plan de formación anual se tendrán en cuenta las solicitudes de los colaboradores en la medida de lo posible y en coherencia con las prioridades estratégicas definidas.

Las acciones de formación podrán ser impartidas por personal de la propia Empresa o por personas ajenas a la misma.

Para el desarrollo de los planes anuales de formación la Empresa tratará de obtener la financiación a través de subvenciones y ayudas procedentes de la Administración o de otros Entes Públicos y Privados.

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

## **A. FORMACION DE NUEVO INGRESO O CAMBIO DE PUESTO**

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

Del mismo modo, en los supuestos en que para trabajadores que no sean de nuevo ingreso la movilidad ordinaria requiera un periodo de formación, los mismos tendrán una duración hasta lo que se indica en la siguiente tabla.

Contendrá la formación sobre prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos del puesto y del área, así como toda la información básica necesaria para el desempeño del puesto, según los tiempos especificados a continuación:

PUESTO DE TRABAJO	PERIODO DE FORMACIÓN NUEVO INGRESO	PERIODO FORMACIÓN CAMBIO DE PUESTO EN EL MISMO ÁREA
Jefe de área de Mantenimiento	6 MESES	4 MESES
Encargado de Almacén	4 MESES	2 MESES
Planificador de Mantenimiento	6 MESES	4 MESES
Encargado de Laboratorio	4 MESES	2 MESES
Almacenero Despachador	2 MESES	2 MESES
Eléctrico de turno	6 MESES	4 MESES
Contramaestre Parque de Maderas	6 MESES	4 MESES
Conductor preparación PM	6 MESES	4 MESES
Operador de línea PM	2 MESES	2 MESES
Conductor de Maquinaria Móvil	6 MESES	4 MESES
Receptor de PM	2 MESES	1,5 MES*
Contramaestre de día	6 MESES	4 MESES
Contramaestre de turno	6 MESES	4 MESES
Jefe de Turno	6 MESES	6 MESES
Operadores de panel	6 MESES	4 MESES
Operador Planta Energía	4 MESES	3 MESES
Ayudante móvil	2 MESES	1 MES
Analista de Laboratorio	2 MESES	1 MES
Operador de Campo	3 MESES	2 MESES
Encargado forestal	4 MESES	2 MESES
Portero	2 MESES	1 MES
Conductor Maquina 2	3 MESES	2 MESES
Clasificador	2 MESES	1,5 MESES*
Encargado Expediciones y Transportes	4 MESES	2 MESES
Oficiales Administrativos	1 MES	MINIMO 15 DIAS MAXIMO 1MES
Ayudante Móvil PM	3 MESES	2 MESES

\* Considerando el área la Báscula/Clasificador del Parque de Maderas.

## B. FORMACIÓN CONTINUA

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

## C. FORMACIÓN ESPECÍFICA

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

## D. FORMACIÓN PARA EL DESARROLLO

Para aumentar la polivalencia y el desarrollo de las personas.

Para los oficiales 1ª de mantenimiento que deseen promocionar a oficial 1ª especialista se facilitará, siempre que las necesidades de servicio lo permitan, un intercambio por un periodo de 3 meses por taller con un oficial de otro taller, con el objetivo de que adquieran la polivalencia necesaria para el ascenso.

Solo será exigible la asistencia de las personas trabajadoras a cursos de formación cuando tengan lugar en horas de trabajo, con excepción de las horas reservadas para formación en “Bolsa de Horas resultante de la implantación del calendario de turnos Non Stop modelo “6-4”, las cuales serán obligatorias excepto en los meses de julio y agosto y diciembre excepto formación de brigadas de emergencia.

Como estímulo a la participación voluntaria del personal a turnos o de jornada normal en las actividades de formación no obligatorias, se acuerda establecer una contraprestación económica de 14 €/hora o el descanso equivalente a elección del trabajador a percibir por quienes encontrándose libres de servicio, acudan a cursos de formación organizados por la empresa, incluidas las formaciones online, como AUNA. Este plus no se percibirá cuando las horas de formación realizadas de forma voluntaria se apliquen a la reducción de las bolsa de horas resultante de la aplicación del calendario “6-4”.

Teniendo en cuenta la incomodidad que supone la asistencia a estas actividades formativas fuera del horario de trabajo, se procurará que su duración diaria no sea inferior a las dos horas.

Además de la indicada contraprestación económica, los trabajadores que residan en lugares distantes más de cinco kilómetros del lugar donde se desarrolla la actividad formativa y utilicen vehículo propio para su desplazamiento, devengarán una cantidad adicional como compensación de los gastos de desplazamiento.

Cuando se realicen cursos en régimen de autoformación con apoyo en fábrica de un tutor para los procesos de aprendizaje y seguimiento de la formación, se procurará la presencia del tutor en la fábrica en horario que permita realizar consultas al mismo en horas de trabajo.

Las personas trabajadoras acogidos dentro del ámbito del presente Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute del permiso retribuido de 25 horas anuales, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 23.3.del Estatuto de los Trabajadores. Las acciones formativas incluidas en el plan de formación de la empresa darán cumplimiento a esta obligación siempre y cuando vayan dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo y que la persona trabajadora tenga la posibilidad real y cierta de concurrir a dichas acciones formativas, considerándose cumplido cuando se ofrezca al mismo tal posibilidad.

## E. FORMACIÓN POLIVALENCIA

La empresa con la finalidad de promover la polivalencia y el desarrollo de los trabajadores de cada área en los años 2022, 2023, 2024 Y 2025 asignará a los trabajadores indefinidos fijos discontinuos durante los períodos que se indican a continuación para incrementar los ratios de polivalencia en las áreas de Secapastas, DLBPQ, Energía y Recuperación y Parque de Maderas y Laboratorio.

Años 2022, 2023 y 2024 y 2025		
Área	Nº de fijos discontinuos	Duración anual
Secapastas	3	2 meses
DLBPQ	3	2 meses
Parque Maderas	2	2 meses
Energía y Recuperación	4	2 meses
Laboratorio	1	2 meses
Portería	1	1 mes
<b>Total</b>	<b>14</b>	

## CAPITULO 18. PRENDAS DE TRABAJO

### Artículo 18.1.

La Empresa facilitará a sus trabajadores buzos, monos, petos, batas o prendas análogas en función del puesto desempeñado, adecuadas a las funciones que realicen. Al personal que trate ácidos u otras materias corrosivas se les proveerá de equipos adecuados a su cometido, y a quienes trabajen a la intemperie o en sitios húmedos de ropa impermeable y calzado antihumedad lo más cómodo y ligero posible.

Página 75 de 120

CONVENIO COLECTIVO DE CELULOSAS DE ASTURIAS, S.A., 2022-2025



Se facilitará uniforme a los las personas trabajadoras a quienes la Empresa obligue a utilizarlos.

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

Se proporcionará un servicio de lavandería para la ropa de trabajo de todas las personas trabajadoras.

## **DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA –MEJORA CONTINUA**

### Mejora continua y participación de los trabajadores

La implantación de T.Q.M en todos los niveles de actuación, relacionados con Seguridad, Salud Laboral, Medioambiente, Productividad, Satisfacción de las necesidades del cliente y Satisfacción Personal es primordial para llevar a los centros de operaciones a los niveles de exigencia actualmente requeridos.

Para alcanzar dichos niveles, ambas partes consideran como contenido primario de la relación contractual la implantación de organizaciones de trabajo más efectivas con la involucración de todos los empleados y con respeto al contenido del vigente Convenio Colectivo.

Consecuentemente, ambas partes consideran primordial la utilización del modelo de Gestión TQM, lo que se resume en que cada empleado participará en la mejora continua de su trabajo a través de elementos como estandarización y actualización de sus prácticas operativas, toma de datos, comportamiento seguro e identificación y eliminación de riesgos de seguridad y derroches, ya sea a través del sistemas de participación y de la mejora continua, resolución de problemas de su trabajo, formación y desarrollo del trabajo en equipo etc

## ANEXO I PUESTOS TRABAJO

### DEFINICIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO PROPIOS DE CADA GRUPO PROFESIONAL

#### TABLA1

Todos los puestos de trabajo definidos a continuación en grupos y subgrupos profesionales estarán sujetos a las normas y procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales y Medioambiente.

#### A) Grupo profesional Técnicos/as.

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

##### a) Profesional Técnico:

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

##### b) Jefe/a de Turno:

Supervisar el funcionamiento de la Biofábrica de Navia organizando recursos y medios asignados al turno de forma eficiente, para alcanzar los objetivos establecidos de calidad y producción cumpliendo siempre las consignas de seguridad y medioambiente.

#### B) Grupo profesional de Técnicos/as Apoyo y Mejora.

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

Este grupo profesional se divide en dos subgrupos:

##### B.1. Subgrupo Profesional Apoyo y Mejora Mantenimiento y otros:

En este subgrupo profesional se integran en los siguientes puestos:

##### a) Encargado/a almacén:

Coordinar y supervisar los trabajos realizados en el almacén y el establecimiento de procedimientos que garanticen el buen funcionamiento y la operativa del almacén prestándose un servicio efectivo y de calidad a la fábrica.

**b)Tecnólogo/a de mantenimiento:** Optimizar las actuaciones de mantenimiento Correctivo Planificado, Preventivo y Predictivo de su área de actuación, de acuerdo las estrategias y directrices marcadas para conseguir los resultados de seguridad, medioambiente, calidad y producción (volumen y coste) con el fin de lograr una adecuada disponibilidad, rendimiento, conservación y fiabilidad de los equipos, impulsando la mejora continua en todos los procesos y promoviendo la mejora del clima organizacional. Participar en los proyectos de mejoras, reformas, y apoyar en proyectos o inversiones para los que sean requeridos.

**c) Oficial 1.º Especialista Planificación.**

Es quien muestra dominio en la realización de las siguientes funciones relativas a la organización científica del trabajo: Cronometraje y estudios de tiempos de todas clases. Estudios de métodos con saturación de equipos de cualquier número de operarios. Estimaciones económicas, confección de fichas completas, definición de lotes o conjuntos de trabajo con finalidades de programación, cálculo de los tiempos de trabajo de los mismos, establecimiento de los cuadros de carga en todos los casos. Establecimiento de necesidades completas de materiales partiendo de las dificultades de apreciación, despiece de todas las clases y croquizaciones consiguientes, inspección y control, colaboración en el establecimiento del orden del montaje para lotes de piezas o zonas de funciones de planificación general de la producción, colaboración y resolución de problemas de planteamientos de dificultad media y representaciones gráficas. Realizar las tareas de planificación de los trabajos de mantenimiento para lograr la máxima disponibilidad de los equipos de fábrica, mostrando la polivalencia necesaria para ejercer el oficio en los distintos talleres del Centro de Trabajo.

**d) Oficial 1.º Planificación:**

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

problemas de planteamientos de dificultad media y representaciones gráficas. Realizar las tareas de planificación de los trabajos de mantenimiento para lograr la máxima disponibilidad de los equipos de fábrica en su área de responsabilidad (como taller eléctrico-instrumentación, instrumentación, mecánico, servicios generales,...). Para pasar a Oficial de 1.º Planificación Especialista, tendrá que superar las pruebas teórico-prácticas que establezca la Empresa, con sujeción a las normas establecidas en este Convenio.

**e) Oficial 2.º Planificación:**

Es quien realiza los siguientes trabajos: cronometrajes de todo tipo, colaboración en la selección de datos para la confección de normas, estudio de métodos de trabajo de dificultad media y saturación de equipo de hasta tres variables; confección de fichas completas de dificultad media, estimaciones económicas, informador de obra con dificultad de apreciación en la toma de datos; definición de conjuntos de trabajo con indicaciones precisas de sus superiores; cálculos de tiempo con datos tomados sobre plano y obras de dificultad media y croquización consiguiente, evaluación de necesidad de materiales en casos de dificultad normal, inspección y control, colaboración en funciones de planteamiento y representaciones gráficas. Realizar las tareas de planificación de los trabajos de mantenimiento para lograr la máxima disponibilidad de los equipos de fábrica en su área de responsabilidad (como taller eléctrico-instrumentación, instrumentación, mecánico, servicios generales,...). Para pasar a Oficial de 1.º Planificación, tendrá que superar las pruebas teórico-prácticas que establezca la Empresa, con sujeción a las normas establecidas en este Convenio.

**f) Programador/a Sistemas:**

Es quien redacta programas en el lenguaje de programación que le sea indicado y confecciona pruebas de ensayo, pone a punto los programas, completa los expedientes técnicos de los mismos y documenta el manual de uso. Gestionar el correcto funcionamiento de los sistemas y comunicaciones y desarrollar y mantener las aplicaciones informáticas.

**g) Encargado/a de Obra/Delineante:**

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

**h) Encargado/a biomasa:**

Es el encargado de supervisar y regular las tareas de suministro de biomasa a calderas así como el control de calidad del astillado de la misma.

**i) Encargados/as forestales:**

Compras en Pie es el encargado de planificar las compras, realiza la identificación y compra de madera en la zona de responsabilidad dinamizando el mercado de la madera; Aprovechamiento es el encargado de la gestión del aprovechamiento forestal en su área cumpliendo plazos, coste, rendimiento y seguridad.

**j) Técnico de Organización:**

Es el encargado/a de la gestión de documentación asociada a los proyectos del área de Ingeniería y distribución de dicha documentación a las diferentes áreas de fábrica resolviendo los feedbacks tanto a nivel reglamentario como de Mantenimiento y Operación, Ingeniería básica y actualizaciones de planos y documentación. Planificación, coordinación y supervisión de trabajos de campo bajo la supervisión de cada Jefe de Proyecto.

**k) Encargado/a de expediciones:**

Es quien coordina y supervisa los trabajos realizados en expediciones y quién establece los procedimientos que garantizan el buen funcionamiento y la operativa del mismo, coordinando y supervisando al personal a su cargo

**B.2. Subgrupo profesional Apoyo y Mejora Control Calidad-Laboratorio:**

Son los trabajadores que realizan investigaciones y análisis químicos o físicos aplicados fundamentalmente a probar, elaborar y perfeccionar y comprobar todos aquellos productos relacionados con la industria y a perfeccionar y analizar optimizando los procesos de fabricación.

En este subgrupo profesional se integran en los siguientes puestos:

**a) Encargado/a de Laboratorio:**

Es quien coordina y supervisa los trabajos realizados en el laboratorio y quién establece los procedimientos que garantizan el buen funcionamiento y la operativa del mismo, coordinando y supervisando al personal a su cargo.

**b) Analista:**

Es quien realiza los trabajos más delicados de control de proceso, materias primas y productos fabricados. Deberá haber adquirido conocimientos suficientes de Química Analítica, cualitativa y cuantitativa, pudiendo seguir con soltura cualquier análisis. Para pasar a Analista Especialista tendrá que superar las pruebas teórico-prácticas que establezca la Empresa, con sujeción a las normas establecidas en este Convenio.

**c) Analista especialista:**

Es quien realiza los trabajos más delicados de control de proceso, materias primas y productos fabricados. Deberá haber adquirido conocimientos suficientes de Química analítica, cualitativa y cuantitativa, pudiendo seguir con soltura cualquier análisis. Realización de ensayos especializados de control de proceso y clientes externos de producto o legales. Adicionalmente muestra polivalencia necesaria para realizar cualquier cobertura o análisis del laboratorio.

**d) Analista de Proceso:**

Es quien realiza los análisis de pasta y papel, aguas y demás productos relacionados con la industria papelera y demuestra la polivalencia necesaria para efectuar otros análisis que requieran mayor especialización.

**e) Analista de Medioambiente:**

Es quien realiza los trabajos para el control y análisis relativos a las variables medioambientales llevando un control riguroso de los mismos. Para pasar a Analista Especialista tendrá que superar las pruebas teórico-prácticas que establezca la Empresa, con sujeción a las normas establecidas en este Convenio.

**f) Polivalentes Analista Proceso**

Analistas que tienen los conocimientos necesarios para dar cobertura a 2 puestos de trabajo del área.

**C) Grupo profesional Administrativo.**

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

En este grupo profesional se integran los siguientes puestos:

**a) Oficial Primero Administrativo Especialista:**

Es aquél que tiene a su cargo una función determinada dentro de la cual, ejerce iniciativa y tiene responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, mostrando dominio en los conocimientos de las distintas funciones administrativas del centro de trabajo.

**b) Oficial de Primera Administrativo:**

Es aquél que tiene a su cargo una función determinada dentro de la cual, ejerce iniciativa y tiene responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes. Para pasar a Oficial de 1.º Administrativo Especialista, tendrá que superar las pruebas teórico-prácticas que establezca la Empresa, con sujeción a las normas establecidas en este Convenio.

**c) Oficial de Segunda Administrativo:**

Es quien, con iniciativa y responsabilidad restringida, realiza trabajos de carácter secundario que sin embargo exigen conocimientos de la técnica administrativa. Para pasar a Oficial de 1.º Administrativo, tendrá que superar las pruebas teórico-prácticas que establezca la Empresa, con sujeción a las normas establecidas en este Convenio.

**d) Auxiliar Administrativo:**

Es quien realiza operaciones elementales administrativas y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquéllas. Para pasar a Oficial de 3.º Administrativo, tendrá que superar las pruebas teórico-prácticas que establezca la Empresa, con sujeción a las normas establecidas en este Convenio.

**e) Auxiliar Administrativo de Apoyo:**

El administrativo de apoyo dará cobertura a diferentes ausencias generadas en el colectivo de administrativos de la Biofábrica de Navia por los siguientes motivos: días de asuntos propios, vacaciones anuales, días de cómputo, cobertura de incapacidades temporales, otros permisos o suspensiones de contratos y apoyos de carácter estacional o motivos imprevistos.

Las coberturas anteriormente descritas se realizarán en todos los puestos administrativos de la Biofábrica y según la organización que en cada momento la Dirección considere más adecuada.

**f) Portero/a, Portero/a Jornada Normal:**

Es quien tiene a su cuidado la atención y vigilancia de la portería y las operaciones de báscula, efectúa el pesaje de las materias que entran y salen de la factoría exceptuando la madera, entrega el oportuno comprobante y lleva el registro general de dichas operaciones

confeccionando los resúmenes correspondientes, así como la información al público para hacerle llegar a las distintas dependencias de la Empresa, haciéndose cargo de la atención telefónica.

## **D) Grupo profesional Responsables Equipo**

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

Este grupo profesional personal se divide en dos subgrupos:

### **D.1. Subgrupo Responsable Equipo Mantenimiento**

En este subgrupo se integran los siguientes puestos de trabajo:

#### **a) Jefe/a Taller o Área:**

Dirigir la Realización de tareas de mantenimiento correctivo, preventivo y predictivo para corregir y prevenir las averías en plazo y fiabilidad con el fin de conseguir la máxima disponibilidad de los equipos e instalaciones, coordinar y distribuir el trabajo del personal y supervisar y planificar la seguridad en los distintos trabajos.

### **D.2. Subgrupo Responsable Equipo Operación**

En este subgrupo se integran los siguientes puestos:

#### **a) Contraмаestres- Jefes Sala:**

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

#### **b) Contraмаestre Día:**

Supervisar la buena marcha de la sección, coordinando los trabajos de mantenimiento, empresas contratistas, sirviendo de enlace entre encargados de los distintos turnos (Mantenimiento, ingeniería de proceso y los propios de la sección) con el objeto de garantizar la seguridad en los trabajos que se realicen.

#### **c) Polivalente Contraмаestre-Jefe de Turno:**

Es el encargado de cubrir las vacaciones y bajas IT de un puesto de contraмаestres y Jefes de Turno.

## **E) Grupo Profesional Mantenimiento**

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

Este grupo profesional se divide en dos subgrupos:

### **E.1. Subgrupo Mantenimiento Mecánico y Fiabilidad:**

En este subgrupo se integran los siguientes puestos:

Calderero, ajustador, tornero y engrasador.

#### **a) Especialista Mantenimiento:**

Es el operario/a que, estando en posesión de la formación profesional que le capacita para ejercer el oficio, presta sus servicios en los talleres mecánicos y fiabilidad. Para pasar a Oficial de 3.º, el operario deberá tener dos años de antigüedad en el oficio en la Empresa.

#### **b) Oficial 3.º:**

Es el operario/a que, estando en posesión de la formación profesional que le capacita para ejercer el oficio, presta sus servicios en los talleres mecánicos y fiabilidad. Para pasar a Oficial de 2.º, tendrá que superar las pruebas teórico-prácticas que establezca la Empresa, con sujeción a las normas establecidas en este Convenio.

#### **c) Oficial 2.º:**

Es el operario/a que, estando en posesión de la formación profesional que le capacita para ejercer el oficio, presta sus servicios en los talleres mecánicos y fiabilidad. Para pasar a Oficial de 1.º tendrá que superar las pruebas teórico-prácticas que establezca la Empresa con sujeción a las normas establecidas en este Convenio.

#### **d) Oficial 1.º:**

Es el operario/a que, estando en posesión de la formación profesional que le capacita para ejercer el oficio, presta sus servicios en los talleres mecánicos y fiabilidad.

Para pasar a Oficial de 1.º especialista tendrá que superar las pruebas teórico-prácticas que establezca la Empresa con sujeción a las normas establecidas en este Convenio.

#### **e) Oficial 1.º Especialista:**

Es el operario/a que, estando en posesión de la formación profesional que le capacita para ejercer el oficio, presta sus servicios

en los talleres mecánicos o fiabilidad y tiene conocimientos de otra especialidad mostrando la polivalencia necesaria para ejercer el oficio en un segundo taller del subgrupo profesional de mantenimiento Mecánico y Fiabilidad:

**f) Almacenero/a -Despachador/a, Almacenero/a -Despachador/a  
2TD**

Es el encargado/a de recibir y recepcionar los materiales y mercancías, distribuirlos en las dependencias del almacén, despachar los pedidos, registrar en los libros o ficheros el movimiento de cada jornada, cumplimentar los partes de entradas y salidas con conocimiento de los artículos cuyo despacho le está confiado, expide los mismos contra entrega del correspondiente vale u orden de salida, cuidando de la vigilancia, aseo y reposición de las mercancías o productos del almacén, efectuando las anotaciones oportunas.

**g) Polivalente Mecánico:**

Operario/a que tiene los conocimientos necesarios para dar la cobertura y cubrir 2 puestos de trabajo del área y que cubre ausencias por vacaciones o IT.

**h) Oficial de Mantenimiento de Apoyo Calderero.**

Operario que excede la plantilla estándar del taller para la cobertura de causas recurrentes y no recurrentes del oficio.

**i) Oficial de Mantenimiento de Apoyo Ajustador.**

Operario que excede la plantilla estándar del taller para la cobertura de causas recurrentes y no recurrentes del oficio.

**j) Oficial de Mantenimiento de Apoyo Almacenero/a -  
Despachador/a**

Operario que excede la plantilla estándar del almacén para la cobertura de causas recurrentes y no recurrentes del oficio.

**E.2 Subgrupo de Mantenimiento Eléctrico- Instrumentista:**

En este subgrupo se integran los siguientes puestos:

Eléctrico-instrumentista; eléctricos; instrumentistas y control

**a) Especialista Mantenimiento:**

Es el operario/a que, estando en posesión de la formación profesional que le capacita para ejercer el oficio, presta sus servicios en los talleres eléctricos, electrónica control, instrumentación. Para pasar a Oficial de 3.º, el operario/a deberá tener dos años de antigüedad en el oficio en la Empresa.

**b) Oficial 3.º :**

Es el operario/a que, estando en posesión de la formación profesional que le capacita para ejercer el oficio, presta sus servicios en los talleres eléctricos, electrónica control, instrumentación. Para pasar a Oficial de 2.º, tendrá que superar las pruebas teórico-prácticas que establezca la Empresa, con sujeción a las normas establecidas en este Convenio.

**c) Oficial 2.º:**

Es el operario/a que, estando en posesión de la formación profesional que le capacita para ejercer el oficio, presta sus servicios en los talleres eléctricos, electrónica control, instrumentación. Para pasar a Oficial de 1.º tendrá que superar las pruebas teórico-prácticas que establezca la Empresa con sujeción a las normas establecidas en este Convenio.

**d) Oficial 1.º :**

Es el operario/a que, estando en posesión de la formación profesional que le capacita para ejercer el oficio, presta sus servicios en los talleres eléctricos, electrónica control, instrumentación. Para pasar a Oficial de 1.º Especialista tendrá que superar las pruebas teórico-prácticas que establezca la Empresa con sujeción a las normas establecidas en este Convenio.

**e) Oficial 1.º Especialista:**

Es el operario/a que, estando en posesión de la formación profesional que le capacita para ejercer el oficio, presta sus servicios en los talleres eléctricos, electrónica control, instrumentación y tiene conocimientos de otra especialidad mostrando la polivalencia necesaria para ejercer el oficio en un segundo taller del subgrupo profesional de Mantenimiento eléctrico- instrumentista.

**f) Polivalente Eléctrico:**

Operario/a de mantenimiento eléctrico, que trabaja a jornada normal y que cubre ausencias por vacaciones de los operarios de mantenimiento eléctrico en jornada N/S.

**g) Oficial de Mantenimiento de Apoyo taller Eléctrico**

Operario que excede la plantilla estándar del taller para la cobertura de causas recurrentes y no recurrentes del oficio.

**h) Oficial de Mantenimiento de Apoyo taller Instrumentación**

Operario que excede la plantilla estándar del taller para la cobertura de causas recurrentes y no recurrentes del oficio.

**i) Oficial de Mantenimiento de Apoyo taller Control**

Operario que excede la plantilla estándar del taller para la cobertura de causas recurrentes y no recurrentes del oficio.

**F. Grupo profesional Técnicos de Operación**

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

Este Grupo profesional se divide en cuatro subgrupos:

**F.1. Subgrupo Operadores Proceso de Energía.**

Este subgrupo comprende los siguientes puestos:

**a) Conductor/a caldera de recuperación:**

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

**b) Conductor/a caldera de biomasa y turbinas:**

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

**c) Conductor/a Caustificación-Hornos de cal:**

Es el operario/a cuya función consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para suministrar a Digestión un licor blanco de alta calidad, así como la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para suministrar una producción de cal acorde a las necesidades, tanto en cantidad como en calidad. Control de la planta de tratamiento primario y secundario, así como el área de agua a fábrica.

**d) Conductor/a evaporadores y tratamiento de aguas:**

Es el operario/a cuya función consiste en la ejecución y control de todas las operaciones tanto en panel como en campo necesarias para obtener una concentración de licor negro previamente establecida entre ciertos valores, y unos controles óptimos de condensados, manteniendo los niveles del licor negro débil y fuerte, así como el control y supervisión de las plantas y equipos de tratamiento de agua.

**e) Operador/a campo calderas:**

Es el operario/a cuya función consiste en realizar las tareas necesarias para el correcto funcionamiento de las calderas de biomasa y recuperación, así como la preparación de la dosificación de productos químicos para el tratamiento de aguas de calderas.

**f) Operador/a campo caustificación- hornos cal:**

Es el operario/a cuya función consiste en realizar las tareas necesarias para el correcto funcionamiento de la planta de caustificación y hornos de cal, así como agua a fábrica y depuración primaria.

**g) Operador/a Planta Energía y Recuperación:**

Es el operario/a cuya función es realizar los trabajos de control e inspección tanto de las instalaciones de depuración secundaria de efluentes como de turbina y suministro de aire, así como apoyo en paradas/arranques en la operación de la caldera biomasa y turbinas y reforzar las tareas del el operador de campo de calderas.

**h) Polivalentes ER:**

Operario/a que tienen los conocimientos necesarios para dar cobertura a 2 puestos de trabajo del área.

**i) Ayudante móvil:**

Es el operario/a cuya función consiste en realizar las tareas necesarias para el correcto funcionamiento y limpieza del área de fuel, estación de bombeo de Porto, descarga de fuel, arena, hollín, y tratamiento primario dando apoyo a los demás Operador de Campo de ER.

**j) Especialista Proceso:**

Es el operario/a que habiéndose formado al menos en un puesto de proceso con anterioridad, no tiene asignado puesto de trabajo, ni se encuentra realizando la cobertura de plaza vacante alguna.

## **F.2. Subgrupo Operadores Proceso de Secapastas (CL-2)**

Este grupo comprende los siguientes puestos:

### **a) Operador/a línea acabado:**

Es el operario cuya función consiste en la colaboración en todas las operaciones necesarias para conseguir resultados óptimos en el secado y cortado de la hoja de pasta. Es el operario cuya función consiste en la ejecución de las operaciones necesarias para el prensado en las balas de pasta, empaquetado, atado, numerado y apilado en los fardos.

### **b) Conductor/a máquina 1 secapastas:**

Es el operario cuya función consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para conseguir una óptima depuración y una buena formación de la hoja de pasta en la máquina 1.

### **c) Conductor/a máquina 2 secapastas:**

Es el operario cuya función consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para conseguir una óptima depuración y una buena formación de la hoja de pasta en la máquina 2.

### **d) Conductor/a de secadero:**

Es el operario cuya función consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para conseguir un secado y cortado óptimo de la pasta.

### **e) Operador/a Campo Secapastas:**

Es el operador cuya función consiste en realizar las tareas de campo necesarias para el correcto funcionamiento del área de Secapastas a las órdenes del contraamaestre de la misma, prestando apoyo a los operadores, para el control del proceso de acabado, seguridad de los procesos e instalaciones y optimización en campo de las instalaciones.

### **f) Polivalentes CL-2:**

Operario/a que tienen los conocimientos necesarios para dar cobertura a 2 puestos de trabajo del área.

### **g) Especialista Proceso:**

Es el operario/a que habiéndose formado al menos en un puesto de proceso con anterioridad, no tiene asignado puesto de trabajo, ni se encuentra realizando la cobertura de plaza vacante alguna.

### **F.3. Subgrupo Operadores/as Proceso de Digestión (CL-1)**

Este grupo comprende los siguientes puestos:

#### **a) Conductor/a digestión:**

Es el operario/a cuya función consiste en conducir los procesos de digestión, manteniendo los distintos parámetros en sus valores correctos mediante el control de temperaturas, presiones, aportación de reactivos, etc.

#### **b) Conductor/a lavado**

Es el operario/a cuya función consiste en conducir los procesos de lavado y depuración de la pasta manteniendo los distintos parámetros en sus valores correctos mediante el control de temperaturas, presiones, aportación de reactivos, etc.

#### **c) Conductor/a blanqueo**

Es el operario/a cuya función consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para atender el funcionamiento de una máquina compuesta por tres o más fases para conseguir resultados óptimos en el blanqueamiento de la pasta mediante la adición de productos químicos.

#### **d) Conductor/a de plantas químicas**

Es el operario/a cuya función consiste en la ejecución y control de todas las operaciones necesarias para conseguir resultados óptimos en la elaboración y transformación de los productos químicos blanqueantes.

#### **e) Polivalentes CL-1:**

Operario/a que tienen los conocimientos necesarios para dar cobertura a 2 puestos de trabajo del área.

#### **f) Operador/a de campo de CL-1:**

Es el operador/a cuya función consiste en realizar las tareas de campo necesarias para el correcto funcionamiento del área de DLBPQ a las órdenes del contramaestre de la misma, prestando apoyo a los operadores.

#### **g) Especialista Proceso:**

Es el operario/a que habiéndose formado al menos en un puesto de anterioridad, no tiene asignado puesto de trabajo, ni se encuentra realizando la cobertura de plaza vacante alguna.

#### **F.4. Subgrupo de Operadores Proceso Parque Maderas**

Este grupo comprende los siguientes puestos:

##### **a) Conductor/a preparación/Jefe/a de Equipo:**

Es el operario/a cuya función es poner en marcha, conducir y parar la instalación de descortezado y troceado vigilando constantemente su funcionamiento y manteniendo el flujo adecuado de madera de la misma, conservando la instalación en correcto estado de limpieza y su distribución a la salida, limpiando y cambiando las cuchillas.

Como consecuencia del cambio de régimen de turnos de trabajo a turnos NonStop, aplicado desde el 1.º de marzo de 2009 en el Parque de Maderas, el cual no coincide con el régimen de turnos de los Contramaestres (2TD), los trabajadores que desempeñen el puesto de Conductor de Preparación deben realizar, las funciones de Jefe de Equipo según las condiciones en vigor a la firma de este convenio.

##### **b) Receptor/a –medidor/a de madera:**

Es el operario/a cuya función consiste en pesar, medir y cubicar la madera (rollizo y/o astillas), aplicando en su caso coeficientes de penalización. Revisión y control de la documentación presentada por los transportistas a la hora de recepcionar la madera. Asentar la madera de manera adecuada. Asignación de destino de descarga de la madera.

##### **c) Clasificador/a calidad madera:**

Es el operario/a cuya función consiste en la supervisión y control de madera recibida en fábrica, clasificar calidad con descuentos asociados o rechazos, manteniendo en todo momento trazabilidad de las penalizaciones o rechazos realizados de acuerdo a las políticas y procedimientos de Ence y directrices recibidas para conseguir satisfacer los compromisos con nuestros clientes internos y externos. Así como la gestión de documentos de portes y reportes de informes al responsable de suministro forestal.

##### **d) Operador/a de línea:**

Es el operario/a cuya función consiste en atender el funcionamiento de la línea de transporte de troncos, cortezas o preparación, así como el transporte y rajado de rollizos sobredimensionados.

##### **e) Conductor/a Maquinaria Móvil:**

Es el operario/a cuya función consiste en la manipulación de troncos de madera, alimentación de las mesas tambor descortezador y descargar camiones o plataformas, y asentar madera acopiando madera para

garantizar la producción de astilla y biomasa, y realizar la medida de densidad de los distintos tipos de madera.

**f) Polivalente PM:**

Operario/a que tienen los conocimientos necesarios para dar cobertura a 3 puestos de trabajo del área: conductor de preparación/jefe de equipo, conductor de máquina y operador de línea PM, de manera alternativa.

**g) Ayudante Móvil PM:**

Operario/a cuyas funciones consisten en realizar pruebas de calidad de recepción de biomasa y pruebas de calidad de astilla. Participación en las maniobras de cambio de cuchillas e ambas astilladoras. Apoyo a los trabajos de mantenimiento programado y/o correctivo. Control de stocks y consumibles de astilladoras. Así como, reforzar y dar apoyo a los demás puestos del Parque de Maderas y la realización de tareas de limpieza diarias.

**h) Especialista Proceso:**

Es el operario/a que habiéndose formado al menos en un puesto de proceso con anterioridad, no tiene asignado puesto de trabajo, ni se encuentra realizando la cobertura de plaza vacante alguna.

El detalle de las funciones de los puestos se encuentra en las descripciones de puestos que sirvieron para la valoración de puestos según acuerdo de fecha 20 de marzo de 2012 o en aquellas revisiones posteriores de descripción de puestos vigentes.

## TABLA2

### PUESTOS

**NIVEL/ESCALÓN A**

**NIVEL/ESCALÓN B**

**NIVEL/ESCALÓN C:**

- Especialista Mantenimiento
- Especialista de Proceso

**NIVEL/ESCALÓN D:**

**NIVEL/ESCALÓN E:**

- Auxiliar Administrativo/a

## **NIVEL/ESCALÓN F:**

- Oficial/a Mantenimiento Apoyo
- Oficial/a 3.ª Mantenimiento
- Portero/a y Portero/a JN
- Receptor/a-medidor/a de madera
- Clasificador/a Calidad Madera
- Operador/a línea Parque Maderas
- Operador/a campo caustificación-hornos cal
- Operador/a campo calderas
- Operador/a de campo de DLBPQ
- Operador Campo secapastas
- Ayudante móvil de ER
- Ayudante móvil de PM
- Polivalente CL-2 operador campo Secapastas/ conductor máquina 2 Secapastas
- Polivalente operador campo/Conductor CR
- Polivalente PM
- Polivalente Operador campo hhcc/conductor hhcc

## **NIVEL/ESCALÓN G:**

- Oficial/a 2.ª Administrativo/a
- Oficial/a 2.ª Mantenimiento
- Oficial/a 2.ª Planificación
- Almacenero/a - Despachador/a y Almacenero/a - Despachador/a 2TD.
- Operador/a Planta Energía
- Operador/a línea de Acabado
- Polivalente Operador Planta/Conductor Caldera Biomasa
- Polivalente Cl-2 operador línea acabado/conductor secadero

## **NIVEL/ESCALÓN H:**

- Oficial/a 1.ª Administrativo
- Oficial/a 1.ª Mantenimiento
- Oficial/a 1.ª Planificación
- Conductor/a Máquina 1 Secapastas
- Conductor/a Máquina 2 Secapastas
- Conductor/a Máquina Móvil Parque Maderas
- Conductor/a Preparación Parque Maderas/Jefe de Equipo
- Conductor/a caldera de recuperación
- Conductor/a caustificación y hornos de cal
- Conductor/a de Evaporadores y Tratamiento de Aguas
- Conductor/a blanqueo
- Conductor/a planta químicas
- Conductor/a digestión



- Conductor/a lavado
- Conductor/a de secadero
- Analista de proceso
- Analista
- Polivalente analista proceso
- Analista de Medio Ambiente
- Encargado/a Forestal
- Encargado/a biomasa
- Técnico de Organización
- Polivalente CL-1
- Polivalente evaporadores/Jefe Sala
- Polivalente CI-2 Conductor Máquina Secapastas/Contramaestre

#### **NIVEL/ESCALÓN I:**

- Oficial/a 1.ª Especialista Administrativo
- Oficial/a 1.ª Especialista Mantenimiento
- Oficial/a 1.ª Especialista Planificación
- Analista especialista
- Programador/a Sistemas
- Conductor/a caldera biomasa y turbinas

#### **NIVEL/ESCALÓN J:**

- Encargado/a de Obras/Delineante.

#### **NIVEL/ESCALÓN K:**

- Contramaestre/Jefe Sala
- Contramaestre Día
- Encargado/a de Almacén de Repuestos
- Encargado/a de laboratorio.
- Polivalente Contramaestre-Jefe de Turno
- Encargado/a de Fabricación
- Encargado/a Expediciones
- Encargado/a Línea de Acabado

#### **NIVEL/ESCALÓN L:**

- Jefe/a de Taller o Área Mantenimiento
- Tecnólogo/a de Mantenimiento
- Gestor/a de Personas

#### **NIVEL/ESCALÓN M:**

- A.T.S.
- Analista Sistemas
- Técnico/a de Seguridad y Salud Laboral

- Técnico/a Control Proceso
- Técnico de planificación e inspecciones eléctrico, instrumentación y control.
- Técnico/a Suministro y Biomasa
- Jefe/a de turno y otros técnicos
- Jefes de Sección

**NIVEL/ESCALÓN N:**

- Técnicos/as jefes/as

**Anexo II FALTAS Y SANCIONES**

**Artículo 1.—Clasificación de las faltas.**

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

**Artículo 2.—Faltas leves.**

Son consideradas faltas leves:

- 1) Los descuidos, errores por negligencia y demoras imputables al trabajador, en la ejecución de cualquier trabajo, que no produzcan perturbación grave en el servicio encomendado.
- 2) No presentar dentro de las 24 horas siguientes el parte de baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivos de IT.
- 3) Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzcan deterioro leve de éste.
- 4) La falta de limpieza de las máquinas o herramientas a él encomendadas, siempre que la Empresa proporcione los medios necesarios para ello.
- 5) No atender al público con la debida diligencia, cuando esta atención sea propia de sus deberes laborales.
- 6) Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo, durante la jornada que produzcan alteraciones en el servicio encomendado. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves.
- 7) Cambiarse de ropa antes de la hora de salida, cuando no esté autorizado expresamente por la Empresa.
- 8) Tirar papeles, trapos, cáscaras, desperdicios, etc. fuera de los lugares destinados a tal fin.

- 9) Realizar llamadas telefónicas durante las horas de trabajo que no estén relacionadas con el mismo siempre que no estén autorizadas por la Empresa.
- 10) Entrar en el lugar de trabajo en distinto turno y hora que el que le corresponda, sin tener autorización para ello.
- 11) No comunicar a su jefe inmediato los defectos de material o la necesidad de éste para seguir trabajando siempre que no se derive trastorno grave.
- 12) No presentarse a los encargados de anotar las entradas y salidas del trabajo, o no fichar en el reloj de control.
- 13) No comunicar con la debida puntualidad los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a los seguros sociales obligatorios, a las instituciones de Previsiones o Ayuda Familiar.
- 14) Dejar ropas o efectos fuera de los vestuarios.
- 15) Emplear para usos propios sin autorización herramientas de mano fuera de la jornada de trabajo.
- 16) Utilizar maquinarias o herramientas para las que no se está autorizado.
- 17) Las distracciones o lecturas ajenas al trabajo durante la jornada laboral. Si de ellas se deriva perjuicio grave, se considerará como falta grave.
- 18) Montar en vehículos de la Empresa sin autorización.
- 19) Hacer uso inadecuado de los sistemas de comunicación puestos a disposición por la Empresa en el trabajo habitual (ordenadores, teléfonos móviles, Internet, y otros) según lo establecido en las políticas y normas publicadas y comunicadas al personal en la Empresa.

Se entenderá por uso inadecuado el incumplimiento de las normas o políticas sobre sistemas de comunicaciones publicadas y vigentes en la Empresa que afecten a los sistemas informáticos, al buen desarrollo del trabajo en la Empresa y si se derivara un perjuicio manifiesto para la misma.

### **Artículo 3.—Faltas graves.**

Son consideradas faltas graves:

- 1) La reincidencia y/o reiteración en falta leve en el plazo de tres meses.
- 2) No avisar con la antelación posible la falta de asistencia al trabajo.
- 3) Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- 4) La ocultación maliciosa de datos a la Empresa que puedan afectar a

los Seguros Sociales Obligatorios, a las Instituciones de Previsión o a la Ayuda Familiar, salario o cualquier complemento salarial.

- 5) La negligencia o desidia en el trabajo que perjudique gravemente a la buena marcha del mismo o a la calidad del producto.
- 6) Los retrasos culposos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados cuando se cause perjuicio grave para la Empresa.
- 7) No dar inmediato aviso de los desperfectos o anomalías observadas en la maquinaria, materiales y obras a su cargo, cuando se derive perjuicio grave para la Empresa.
- 8) No avisar a su superior sobre la terminación de la obra o la necesidad de material para seguir trabajando si de ello se derivan perjuicios graves.
- 9) Participar en riñas o juegos.
- 10) Inutilización, deterioro o pérdidas de materiales, piezas, maquinaria, herramientas, enseres y mobiliarios, por imprudencia imputable al trabajador.
- 11) El deterioro o inutilización de las comunicaciones colocadas en los tablones de anuncio.
- 12) Ausentarse de las secciones u oficinas o abandonar el recinto de trabajo sin la debida autorización. Si como consecuencia de ello se causara un perjuicio grave a la Empresa o fuera causa de accidente a un compañero de trabajo, puede ser considerado como muy grave.
- 13) Escribir o fijar letreros en el mobiliario o en las paredes de las dependencias de la Empresa sin relación con las labores profesionales. Si dichos letreros fueran ofensivos para la Empresa o cualquiera de los trabajadores de la misma, la falta será calificada como muy grave.
- 14) El engaño o simulación para obtener un permiso.
- 15) Montar en vehículos de la Empresa a personas que no sean las expresamente autorizadas por ésta.
- 16) Acudir al centro de trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía.
- 17) La imprudencia en el trabajo, Si implicase riesgo de accidente para la persona trabajadora o sus compañeros o peligro de avería muy grave para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.

Se presume que existe imprudencia en los siguientes casos:

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



- b) Si se trabaja con ropa sin ceñir, abrochar o sujetar en los lugares próximos a máquinas o transmisiones que puedan engancharla, siendo obligación de la Empresa facilitar la ropa adecuada a la función que realice.
  - c) Efectuar trabajos en conducciones de alta tensión sin asegurarse de que las líneas estén desconectadas.
  - d) Pasar innecesariamente por debajo de cargas en suspensión o pararse debajo de ellas.
  - e) Modificar o retirar por iniciativa propia y sin autorización los aparatos y dispositivos de protección.
- 18) Entrar sin autorización en los locales prohibidos.
  - 19) Entrar en los locales de aseo destinados al personal de distinto sexo no estando facultado para ello.
  - 20) Tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
  - 21) Fumar en los lugares donde no estuviese expresamente permitido.
  - 22) Emplear para usos propios, sin autorización, máquinas o materiales de la Empresa fuera de su jornada de trabajo.
  - 23) La negativa al reconocimiento periódico por los servicios médicos de la Empresa cuando éste sea legalmente obligatorio.
  - 24) Evacuar necesidades físicas fuera de los retretes.
  - 25) La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca queja justificada de sus compañeros de trabajo.
- 26) Hacer uso inadecuado de los sistemas de comunicación puestos a disposición por la Empresa e el trabajo habitual (ordenadores, teléfonos móviles, Internet, etc..) según lo establecido en las políticas y normas publicadas y comunicadas al personal la Empresa.
- Se entenderá por uso inadecuado el incumplimiento de las normas o políticas sobre sistemas de comunicaciones publicadas y vigentes en la Empresa que afecten a los sistemas informáticos, al buen desarrollo del trabajo en la Empresa y si se derivara un perjuicio manifiesto para la misma y/o terceras personas.
- 27) Ofrecer o recibir sobornos, comisiones o pagos de naturaleza similar en beneficio propio.

#### **Artículo 4.—Faltas muy graves.**

Se consideran faltas muy graves:

- 1) La incidencia y/o reiteración en faltas graves en el plazo de seis meses.
- 2) Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de dos meses.
- 3) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo.
- 4) Destrozar o causar desperfectos en materias primas, productos útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 5) La simulación de enfermedades o accidentes.
- 6) Conducir vehículos de la Empresa sin autorización.
- 7) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo.
- 8) La desobediencia a las órdenes de los superiores dictadas con arreglo a las leyes y Convenios vigentes, así como también la inducción a la misma.
- 9) Falsear datos en los documentos de control de trabajo.
- 10) Causarse voluntariamente lesiones para simular un accidente de trabajo, o simular un accidente de trabajo para hacer valor como tal las lesiones causadas en accidente no laboral.
- 11) Embriaguez o toxicomanía habituales durante el trabajo.
- 12) Violar el secreto de correspondencia de la Empresa o de los compañeros.
- 13) Efectuar competencia a la Empresa o prestar servicios en negocios iguales o similares a los de ella, salvo autorización de la misma.
- 14) Los malos tratos de palabra y obra o la falta grave de respeto a los Jefes, compañeros y subordinados, así como a los familiares respectivos.
- 15) Abuso de autoridad. Cuando un superior realizase un hecho arbitrario, con perjuicios de un inferior y trasgresión de un precepto legal, tal acto se estimará como abuso de autoridad, siendo considerado como falta muy grave, instruyéndose el oportuno expediente.

La persona trabajadora que se considere afectada pondrá en tales casos el hecho en conocimiento del Comité de Empresa en un tiempo de tres días para su traslado a la Dirección de la Empresa que deberá iniciar el

oportuno expediente en un plazo máximo de 10 días a partir de la comunicación del Comité de Empresa.

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

- 16) La participación directa o indirecta en la comisión de delitos definidos en el Código Penal, siempre que esté re-conocida en sentencia firme judicial.
- 17) En los casos de desaparición de bienes que afecten al patrimonio de la Empresa o al de los trabajadores, aquélla podrá ordenar registro en las taquillas o efectos personales de los mismos, siendo necesaria la presencia de un representante de los trabajadores para proceder al citado registro, siempre que alguno de éstos se encuentre en la Empresa. La negativa a pasar dicho control será considerada como falta muy grave.
- 18) Dormir durante la jornada laboral, tanto en los puestos de trabajo como fuera de ellos, salvo autorización.
- 19) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento o actividad.
- 20) Originar riñas o peleas.
- 21) Las faltas graves cuando medie mala fe manifiesta.
- 22) Simular la presencia de otro productor, firmando o fichando por él. Incurrirá en la misma falta, el producto firmado o fichado que no de cuenta de ella desde el momento en que tenga conocimiento del hecho.
- 23) La intimidación o el abuso de cualquier tipo, ya sea racial, sexual, físico, laboral, personal, o por cualquiera de los supuestos legalmente establecidos en cualquiera de sus modalidades o manifestaciones.
- 24) Ocultar accidentes de trabajo o incidentes graves o inducir a terceras personas a hacerlo, ocasionados en la ejecución de actividades por cuenta de la empresa, tanto por personal propio como por cualquier empresa contratista o subcontratista que preste servicios para Ence.
- 25) Falsificar registros de seguridad.

## **Artículo 5.—Faltas de puntualidad.**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Artículo 6.—Sanciones.**

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

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo durante un día, comunicándolo a la persona trabajadora por escrito.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por un período máximo de 15 días.
- Inhabilitación temporal por plazo no superior a tres años para pasar escalón superior.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a 16 días ni superior a seis meses.
- Inhabilitación temporal para pasar a escalón superior por un plazo no superior a seis años.
- Despido.

Las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

Las sanciones que pueden imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito o falta o de dar cuenta a la autoridad gubernativa si procede.

#### Artículo 7.—Prescripción.

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

#### Anexo III TABLAS SALARIALES TABLAS SALARIALES 2022

	SB 10.03		CS 1 11.33		CS2 11.43	
	MES/AÑO		MES/AÑO		MES/AÑO	
A	1.467,05 €	20.538,77 €	188,26 €	2.259,15 €	132,64 €	1.591,65 €
B	1.566,98 €	21.937,69 €	201,10 €	2.413,25 €	132,89 €	1.594,72 €
C	1.588,55 €	22.239,71 €	203,86 €	2.446,36 €	133,17 €	1.598,07 €
D	1.617,45 €	22.644,25 €	207,57 €	2.490,78 €	133,43 €	1.601,15 €
E	1.704,84 €	23.867,80 €	218,80 €	2.625,60 €	133,71 €	1.604,50 €
F	1.757,90 €	24.610,53 €	225,60 €	2.707,18 €	133,96 €	1.607,57 €
G	1.810,95 €	25.353,27 €	232,41 €	2.788,91 €	134,24 €	1.610,93 €
H	1.900,88 €	26.612,35 €	243,95 €	2.927,36 €	134,50 €	1.614,00 €
I	2.083,50 €	29.168,98 €	267,38 €	3.208,58 €	134,78 €	1.617,35 €
J	2.253,69 €	31.551,70 €	289,23 €	3.470,81 €	135,04 €	1.620,43 €
K	2.363,73 €	33.092,26 €	303,36 €	3.640,27 €	135,31 €	1.623,78 €
L	2.473,75 €	34.632,50 €	317,47 €	3.809,59 €	135,58 €	1.626,99 €
M	2.697,51 €	37.765,13 €	346,17 €	4.154,10 €	135,85 €	1.630,21 €
N	2.730,27 €	38.223,78 €	350,39 €	4.204,67 €	136,12 €	1.633,42 €

## COMPLEMENTO DE TURNO

	2TD 2022 21.63		2T3 2022 21.63		N/S 2022 21.63	
A	297,15 €	3.565,80 €	508,04 €	6.096,48 €	610,00 €	7.320,05 €
B	303,48 €	3.641,81 €	515,08 €	6.180,90 €	622,80 €	7.473,66 €
C	305,08 €	3.660,90 €	516,77 €	6.201,22 €	626,19 €	7.514,29 €
D	306,51 €	3.678,07 €	518,37 €	6.220,49 €	630,72 €	7.568,59 €
E	312,29 €	3.747,42 €	524,50 €	6.294,05 €	643,56 €	7.722,71 €
F	315,29 €	3.783,50 €	527,80 €	6.333,63 €	651,50 €	7.817,99 €
G	318,28 €	3.819,41 €	531,09 €	6.373,04 €	659,34 €	7.912,05 €
H	324,47 €	3.893,67 €	537,58 €	6.450,98 €	673,51 €	8.082,11 €
I	335,67 €	4.028,01 €	549,59 €	6.595,12 €	700,16 €	8.401,93 €
J	346,53 €	4.158,32 €	561,14 €	6.733,66 €	726,49 €	8.717,89 €
K	353,74 €	4.244,84 €	568,90 €	6.826,84 €	743,13 €	8.917,56 €
L	360,93 €	4.331,19 €	576,54 €	6.918,44 €	759,75 €	9.117,05 €
M	374,81 €	4.497,75 €	591,50 €	7.097,96 €	793,69 €	9.524,27 €
N	375,06 €	4.500,73 €	591,95 €	7.103,40 €	795,91 €	9.550,89 €

	HORAS EXTRAS		
	NORMALES	22,00 a 06,00	FESTIVAS
	45.03	45.13	45.23
A	14,74 €	19,21 €	22,15 €
B	15,75 €	20,50 €	24,66 €
C	16,04 €	20,82 €	23,94 €
D	16,21 €	21,06 €	24,41 €
E	17,14 €	22,24 €	25,73 €
F	17,64 €	22,93 €	26,52 €
G	18,14 €	23,62 €	27,30 €
H	19,09 €	24,90 €	28,64 €
I	20,87 €	27,14 €	31,35 €
J	22,61 €	29,37 €	33,91 €
K	23,78 €	30,82 €	35,62 €
L	24,90 €	32,27 €	37,31 €
M	27,10 €	35,19 €	40,61 €
N	27,41 €	35,61 €	41,11 €

3563	BOLSA DE VACACIONES	514,01 €
------	---------------------	----------

## COMPLEMENTO DE PUESTO 1 Y 2 2022

### COMPLEMENTO PUESTO 1 2022

- D) Grupo Profesional Responsables de Equipo
- E) Grupo Profesional Mantenimiento

CONVENIO COLECTIVO DE CELULOSAS DE ASTURIAS, S.A., 2022-2025

F) Grupo Profesional Técnicos de Operación

COMPLEMENTO PUESTO 1

COMPLEMENTO PUESTO 1 2022	D) Grupo Profesional Responsables de Equipo	
	E) Grupo Profesional Mantenimiento	
	F) Grupo Profesional Técnicos de Operación	
A	92,43	1.109,12 €
B	98,72	1.184,65 €
C	100,08	1.200,98 €
D	101,90	1.222,74 €
E	107,40	1.288,82 €
F	110,75	1.328,98 €
G	114,09	1.369,14 €
H	119,75	1.437,03 €
I	131,26	1.575,13 €
J	141,98	1.703,78 €
K	148,91	1.786,96 €
L	155,84	1.870,13 €
M	169,94	2.039,33 €
N	172,01	2.064,07 €

COMPLEMENTO PUESTO 2 2022

- a) Grupo profesional Técnicos
- a) Grupo profesional Técnicos Apoyo y Mejora
- b) Grupo Profesional Administrativos

COMPLEMENTO PUESTO 2

COMPLEMENTO PUESTO 2 2022	A) Grupo Profesional Técnicos	
	B) Grupo Profesional Técnicos Apoyo y Mejora	
	C) Grupo Profesional Administrativos	
A	83,87 €	1.006,38 €
B	89,58 €	1.074,92 €
C	90,81 €	1.089,69 €
D	92,46 €	1.109,51 €
E	97,46 €	1.169,49 €
F	100,49 €	1.205,90 €
G	103,53 €	1.242,30 €
H	108,66 €	1.303,97 €
I	119,10 €	1.429,25 €
J	128,83 €	1.545,98 €
K	135,13 €	1.621,51 €
L	141,42 €	1.697,04 €
M	154,20 €	1.850,44 €
N	156,08 €	1.872,98 €

## ANEXO IV CASH FLOW

TRAMO 1		TRAMO 2		TRAMO 3	
Base	Porcentaje	Base	Porcentaje	Base	Porcentaje
0.000	0.00000	64.241	0.32500	122.330	5.36250
1.000	0.00500	65.000	0.39075	123.000	5.36559
2.000	0.01012	66.000	0.47750	124.000	5.37095
3.000	0.01518	67.000	0.56425	125.000	5.37601
4.000	0.02024	68.000	0.65099	126.000	5.38107
5.000	0.02530	69.000	0.73774	127.000	5.38613
6.000	0.03035	70.000	0.82449	128.000	5.39119
7.000	0.03541	71.000	0.91124	129.000	5.39624
8.000	0.04047	72.000	0.99799	130.000	5.40130
9.000	0.04553	73.000	1.08474	131.000	5.40636
10.000	0.05059	74.000	1.17149	132.000	5.41142
11.000	0.05565	75.000	1.25824	133.000	5.41648
12.000	0.06071	76.000	1.34499	134.000	5.42154
13.000	0.06577	77.000	1.43174	135.000	5.42660
14.000	0.07083	78.000	1.51849	136.000	5.43166
15.000	0.07589	79.000	1.60524	137.000	5.43672
16.000	0.08094	80.000	1.69199	138.000	5.44178
17.000	0.08600	81.000	1.77874	139.000	5.44684
18.000	0.09106	82.000	1.86549	140.000	5.45190
19.000	0.09612	83.000	1.95224	141.000	5.45696
20.000	0.10118	84.000	2.03899	142.000	5.46202
21.000	0.10624	85.000	2.12574	143.000	5.46708
22.000	0.11130	86.000	2.21249	144.000	5.47214
23.000	0.11636	87.000	2.29924	145.000	5.47720
24.000	0.12142	88.000	2.38599	146.000	5.48226
25.000	0.12648	89.000	2.47274	147.000	5.48732
26.000	0.13154	90.000	2.55949	148.000	5.49238
27.000	0.13660	91.000	2.64624	149.000	5.49744
28.000	0.14166	92.000	2.73299	150.000	5.50250
29.000	0.14672	93.000	2.81974	151.000	5.50756
30.000	0.15178	94.000	2.90649	152.000	5.51262
31.000	0.15684	95.000	2.99324	153.000	5.51768
32.000	0.16190	96.000	3.07999	154.000	5.52274
33.000	0.16696	97.000	3.16674	155.000	5.52780
34.000	0.17202	98.000	3.25349	156.000	5.53286
35.000	0.17708	99.000	3.34024	157.000	5.53792
36.000	0.18214	100.000	3.42699	158.000	5.54298
37.000	0.18720	101.000	3.51374	159.000	5.54804
38.000	0.19226	102.000	3.59999	160.000	5.55310
39.000	0.19732	103.000	3.68674	161.000	5.55816
40.000	0.20238	104.000	3.77299	162.000	5.56322
41.000	0.20744	105.000	3.85974	163.000	5.56828
42.000	0.21250	106.000	3.94649	164.000	5.57334
43.000	0.21756	107.000	4.03324	165.000	5.57840
44.000	0.22262	108.000	4.11999	166.000	5.58346
45.000	0.22768	109.000	4.20674	167.000	5.58852
46.000	0.23274	110.000	4.29349	168.000	5.59358
47.000	0.23780	111.000	4.37974	169.000	5.59864
48.000	0.24286	112.000	4.46649	170.000	5.60370
49.000	0.24792	113.000	4.55324	171.000	5.60876
50.000	0.25298	114.000	4.64024	172.000	5.61382
51.000	0.25804	115.000	4.72699	173.000	5.61888
52.000	0.26310	116.000	4.81374	174.000	5.62394
53.000	0.26816	117.000	4.90049	175.000	5.62900
54.000	0.27322	118.000	4.98724	176.000	5.63406
55.000	0.27828	119.000	5.07399	177.000	5.63912
56.000	0.28334	120.000	5.16074	178.000	5.64418
57.000	0.28840	121.000	5.24749	179.000	5.64924
58.000	0.29346	122.000	5.33424	180.000	5.65430
59.000	0.29852	122.330	5.36250	181.000	5.65936
60.000	0.30358	122.330	5.36250	182.000	5.66442
61.000	0.30864	122.330	5.36250	183.000	5.66948
62.000	0.31370	122.330	5.36250	184.000	5.67454
63.000	0.31876	122.330	5.36250	185.000	5.67960
64.000	0.32382	122.330	5.36250	186.000	5.68466
64.241	0.32500	122.330	5.36250	187.000	5.68972
64.241	0.32500	122.330	5.36250	188.000	5.69478
64.241	0.32500	122.330	5.36250	189.000	5.69984
64.241	0.32500	122.330	5.36250	190.000	5.70490
64.241	0.32500	122.330	5.36250	191.000	5.70996
64.241	0.32500	122.330	5.36250	192.000	5.71502
64.241	0.32500	122.330	5.36250	193.000	5.72008
64.241	0.32500	122.330	5.36250	194.000	5.72514



## ANEXO V MIEMBROS COMISIÓN NEGOCIADORA

### **COMUNICACION INTERIOR**

**A: Comité de Empresa**

**DE: Dirección Capital Humano**

**ASUNTO: Miembros Comisión Negociadora CC**

Navia, 20 de abril del 2022

---

Por medio de la presente le comunico que los/las representantes de la Dirección de la Empresa en la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Celulosas de Asturias, S.A. serán las personas que a continuación se citan:

- Dña. María José Zueras Saludas
- Dña. Patricia Vázquez Otero
- D. Luis Claudio Zynger
- Dña. María Luz Sánchez Galán
- Dña. Alba Montes Méndez

Sin otro particular que comunicarle, atentamente

María José Zueras Saludos  
Directora General de Capital Humano



## **COMUNICACION INTERIOR**

**A: Dirección Capital Humano**

**DE: Comité de Empresa**

**ASUNTO: Miembros Comisión Negociadora CC**

Navia, 20 de abril del 2022

---

Por medio de la presente le notificamos la relación de los miembros del Comité de Empresa que formarán parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Celulosas de Asturias, S.A.:

CCOO - Francisco Javier Rodríguez Fernández, Presidente Comité de Empresa  
CCOO - Tomás Martínez Reyero, Secretario Comité de Empresa  
CCOO - Alejandro Gayol Méndez  
CCOO - Adrián Rodríguez García  
CCOO - Sergio Rodríguez García  
CCOO - Martín Fernández López  
CCOO - Rubén Antonio Serrano García  
SOMA-FITAG-UGT Víctor Sierra Acevedo  
SOMA-FITAG-UGT José Carlos López Méndez  
SOMA-FITAG-UGT Pascual Velasco Suárez  
C.S.I.F Francisco Javier Martínez Martínez  
C.S.I.F Esteban Fernández Fernández  
U.S.O Carmelo Bustamante Gión

Informaros también que se designan como asesores:

CCOO - Carlos Fernández Álvarez – Delegado sindical  
SOMA-FITAG-UGT- David Campón García – Delegado sindical  
C.S.I.F - Juan Fernández García – Delegado sindical  
U.S.O - Ignacio Álvarez Pérez – Delegado sindical

Sin otro particular que comunicarle, le saluda atentamente,

Tomás Martínez Reyero  
Secretario Comité de Empresa

Fco. Javier Rodríguez Fernández  
Presidente Comité de Empresa



## **COMUNICACION INTERIOR**

**A: Dirección Capital Humano**

**DE: Comité de Empresa**

**ASUNTO: Miembros Comisión Negociadora CC**

Navia, 25 de mayo del 2022

---

Por medio de la presente le comunicamos que se incluye como miembro de la Comisión Negociadora a Juan Manuel González Álvarez (SOMA-FITAG-UGT) en sustitución de Pascual Velasco Suárez.

Sin otro particular que comunicarle, le saluda atentamente,

Tomás Martínez Reyero  
Secretario Comité de Empresa

Fco. Javier Rodríguez Fernández  
Presidente Comité de Empresa

## **Anexo VI NORMA CALENDARIO “6-4”NON STOP**

### **1. Objeto**

Se pretende regular con la presente norma un horario de turnos denominado “6-4” (seis días de trabajo: 2 mañanas, 2 tardes, 2 noches y 4 días de descanso) de forma continuada a lo largo del año, excepto aproximadamente de 15 de diciembre a aproximadamente al 15 de enero que aplicará un calendario “6-6” (seis días de trabajo: 2 mañanas, 2 tardes, 2 noches y 6 días de descanso) garantizando dos ciclos para cada uno de los equipos de Non Stop.

La sucesión de los ciclos de 10 días se verá interrumpida una vez cada año para realizar los ajustes necesarios para lograr: 1) Que el número de días laborables que figuren en el calendario, así como la “bolsa de horas” adicionales a trabajar para completar la jornada anual, sean iguales para todos los equipos y 2) que, sucesivamente, todos los equipos vayan teniendo los tres tipos de turnos coincidiendo con las festividades de Navidad y Año Nuevo y de la misma forma a lo largo de los años, tal como se venía haciendo en el sistema de calendario anterior.

### **2. Articulado de la Norma**

#### **Artículo 1. Horarios**

Los horarios de los turnos serán los tradicionales, es decir, mañanas de 6 a 14 horas; tardes de 14 a 22 horas y noches de 22 a 6 horas; y no se alterará como consecuencia de los cambios de la hora legal.

#### **Artículo 2. Vacaciones**

Las vacaciones se programarán de forma que, de los treinta días naturales de vacaciones, se disfruten en dos períodos 24/6 según los calendarios en este convenio publicados.

#### **Artículo 3. Bolsa de Horas**

Como consecuencia de la implantación del horario Non Stop 6.4 y 6.6 aparece una “bolsa de horas ” para el personal afectado por dicho horario, que quedará a disposición de la empresa, compensándose hora por hora, hasta el cumplimiento de la jornada anual pactada, de acuerdo con lo previsto en los siguientes artículos de esta norma.

#### **Artículo 4. Ausencias Imprevistas**

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

## Artículo 5. Bolsa de Horas

Dicha “bolsa de horas” se utilizarán del modo que sigue:

1) En los años 2022, 2023, 2024 y 2025 24 horas al menos dedicadas a formación; entendiéndose en todo caso que, en los cursos de una, dos o tres jornadas, se aplicará por cada jornada la siguiente escala:

- a) Hasta 3 horas de formación equivale a 5 horas de cómputo
- b) 4 horas de formación equivale a 6 horas de cómputo
- c) 5 horas de formación equivale a 7 horas de cómputo
- d) 6 horas de formación equivale a 8 horas de cómputo

2) En caso de ser un curso semanal de 20 horas semanales se computarán 24 horas semanales. Se entiende por curso semanal los que se realicen en 4 ó 5 días.

3) Los calendarios y horarios de las acciones formativas se planificarán y harán públicos con al menos 21 días de antelación a la fecha de su inicio y la asistencia será obligatoria. Los meses de julio, agosto y diciembre no serán hábiles para la realización de acciones formativas con cargo a la “bolsa de horas”, salvo situaciones excepcionales en las que la empresa acredite la necesidad forzosa de realizar la formación en este período. En cualquier otro caso, la asistencia a formación fuera de jornada en estos meses será voluntaria.

4) El resto de la bolsa serán realizadas preferentemente en período de parada anual y/o en paradas programada sin dejar por ello de percibir las bonificaciones o premios de llamada que le corresponderían si tuvieran la consideración de horas extraordinarias. Si, transcurrida la parada anual, las horas remanentes no hubieran sido realizadas, éstas se descontarán de las primeras horas extras que la persona trabajadora realice. La compensación de las horas extraordinarias mediante descanso de 1 hora y  $\frac{3}{4}$  por cada hora trabajada, previsto como opción en el artículo 9.4, párrafo 2.º, del convenio, sólo se podrá aplicar a partir de que la persona trabajadora haya agotado la bolsa de horas. En todo caso, mediante acuerdo trabajador-empresa, las horas de la bolsa podrán ser realizadas con anterioridad a las mencionadas paradas para sustitución de trabajadores ausentes por IT, permisos, licencias o vacaciones de corta duración. En este último caso, sólo se podrán aplicar para la sustitución de trabajadores que no hayan podido disfrutar de la totalidad de sus vacaciones por hallarse en situación de IT. No se abonará en concepto de horas extras las horas realizadas hasta que se agote la bolsa de horas.

5) Para cubrir dichas ausencias se utilizará, en primer lugar, al polivalente o fijo-discontinuo, con cargo a su propia la bolsa de horas, salvo que no fuese posible. o se encuentre ya ocupando una vacante por vacaciones, permiso o IT.

6) En caso de no poder utilizar al polivalente o fijo-discontinuo, se convocará en primer lugar la persona trabajadora titular del puesto que lleve ya más descansos disfrutados (3.º y 4.º descanso), y en segundo lugar, al que inicie su descanso (1.º y 2.º descanso). Salvo que la persona trabajadora del 3.º y 4.º descanso no tenga bolsa de horas y el trabajador que inicie su descanso (1.º y 2.º descanso) tenga la bolsa de horas. Ninguna persona trabajadora podrá ser llamado a prestar servicio con cargo a su bolsa de horas si ello supone trabajar en dos turnos consecutivos. Para una gestión más eficiente, el contraamaestre tendrá acceso al cómputo de la bolsa de horas de su equipo. Este orden de llamamiento se aplicará igualmente aunque no exista bolsa de horas.

7) En caso de que una persona trabajadora sea llamada en su día de descanso para prestar servicio por un período inferior a seis horas con cargo a la bolsa de horas se descontarán de ésta dos horas más de las efectivamente trabajadas. Si el tiempo de servicio es superior a seis horas e inferior a ocho se descontarán ocho horas de la bolsa.

8) La persona trabajadora que al finalizar el año tenga horas de descanso pendientes de disfrutar podrá aplicarlas a la reducción de su bolsa de horas del año siguiente.

9) La persona trabajadora que ingrese o cese en un puesto del régimen Non Stop durante el transcurso del año verá calculada su bolsa de horas por diferencia entre la parte de la jornada anual pactada proporcional su período de actividad en el puesto y la jornada prevista en su calendario para el citado período.

La persona trabajadora que, como consecuencia de un cambio de equipo, propuesto por la empresa, vea incrementado el número de horas de trabajo resultantes de su calendario, compensará el incremento mediante la reducción del mismo número de horas de su bolsa de horas. Cuando el cambio de equipo dé lugar a una reducción del número de horas de trabajo resultantes de la aplicación del calendario, la empresa asumirá la diferencia, por lo que no se incrementará la bolsa de horas. En caso de que no se produzca el descanso de doce horas entre jornadas, la diferencia se cargará a la bolsa de horas, en el supuesto el saldo de bolsa de horas esté agotado se compensará con horas de descanso.

## Artículo 6. Cómputo

Dado que es preceptivo cumplir la jornada laboral anual, aquellas horas que sean precisas para dicho cómputo, tendrán carácter obligatorio. Por tanto, aunque la persona trabajadora tendrá la posibilidad de elegir la forma de realización de las citadas horas atendiendo las convocatorias que le empresa le haga llegar en función de sus necesidades, al final del año deberá haber prestado servicios a la empresa en días de descanso o fuera de jornada

Página 111 de 120

CONVENIO COLECTIVO DE CELULOSAS DE ASTURIAS, S.A., 2022-2025

durante un número de horas suficiente para agotar su bolsa, de acuerdo con lo previsto en esta norma. Esta posibilidad de elegir no será aplicable en el caso de la convocatoria de asistencia a formación, que tendrá carácter obligatorio. Por tanto, la no asistencia a las acciones formativas convocadas dará lugar a la deducción correspondiente en todos los conceptos salariales proporcional al número de horas de la acción formativa en relación con la jornada anual pactada. La empresa podrá aplicar esta deducción de forma inmediata.

En caso de que, de forma reiterada, la persona trabajadora no haya atendido las solicitudes de la empresa, no prestando durante el año servicios por el tiempo necesario para agotar su bolsa de horas, a pesar de haber sido convocado un número de veces suficiente para ello, se procederá al descuento de las horas trabajadas de menos. Dado que las horas no trabajadas son horas ordinarias, la deducción a aplicar afectará a todos los conceptos salariales tanto fijos como variables en cómputo anual, será proporcional al número de horas trabajadas de menos en relación con la jornada anual pactada y se aplicará en la nómina del mes de diciembre. A los efectos del cómputo de horas a descontar se contarán ocho horas por cada ocasión en que haya sido llamado sin ser posible entrar en contacto con él o cuando, habiendo recibido el aviso, no se haya incorporado (excepto causa de fuerza mayor). En ningún caso se podrá aplicar un descuento superior al correspondiente al número de horas de bolsa pendientes de trabajar. Las horas de la bolsa pendientes de trabajar por no haber sido requerido para ello no darán lugar a descuento alguno.

#### **Artículo 7. Comisión interpretación norma 6-4**

Para la interpretación de la presente norma se crea una comisión de cuatro miembros, dos, representantes de la empresa y dos representantes del Comité de Empresa. La finalidad de la comisión será resolver todas las cuestiones de interpretación del régimen de jornada y horarios derivado de esta norma que se sometan a su consideración.

#### **Artículo 8. Polivalente y fijo-discontinuo 6-4 y 6-6**

La persona trabajadora-Polivalente o fijo-discontinuo, que será un trabajador/a adscrito/a al régimen de Non Stop, tendrá un calendario de trabajo adaptado para cubrir las ausencias por vacaciones del personal con el que forme agrupación para el disfrute de las mismas. De los dos puestos en los que tiene polivalencia, el polivalente cubrirá las ausencias por vacaciones preferentemente en el puesto de mayor escalón. La cobertura de vacaciones se completará con el personal fijo-discontinuo designado para cada área. En el supuesto que ambos puestos fuesen de escalones equivalentes será la empresa la que tendrá la potestad de asignar la cobertura de vacaciones.

La persona trabajadora-polivalente, cobrará el escalón del puesto de escalón superior que cubre durante 8 meses.



Cuando no se encuentre realizando sustitución de personal en vacaciones, tendrá como calendario de trabajo el de jornada normal y en todo caso el publicado en el presente convenio y asistirá al trabajo preferentemente en el turno de mañana. No obstante lo anterior, la persona trabajadora-polivalente o fijo-discontinuo estará obligado a cambiar su calendario y horario de trabajo cuando la empresa le requiera por ser necesario para cubrir el turno de un trabajador ausente de los puestos que es polivalente o cuando las necesidades del departamento requieran sus servicios en un horario diferente del habitual, excepto que ya se halle ocupando una vacante. El exceso de jornada realizado como consecuencia de estos cambios se deducirá de su bolsa de horas. Agotada esta, deberá disfrutar los descansos compensatorios que sean necesarios para ajustar su jornada anual a la pactada en convenio, garantizando que no se trabajarán más días que los establecidos en su calendario mensual. Cuando los cambios de turno no previstos en calendario den lugar a una disminución de su jornada, esta será asumida por la empresa y no dará lugar a modificación de su bolsa de horas ni a compensación alguna por parte de la persona trabajadora.

## Anexo VII EDAD DE JUBILACIÓN Y PERIODOS DE COTIZACIÓN

Disposición transitoria séptima. Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Año	Periodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 o más años	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años



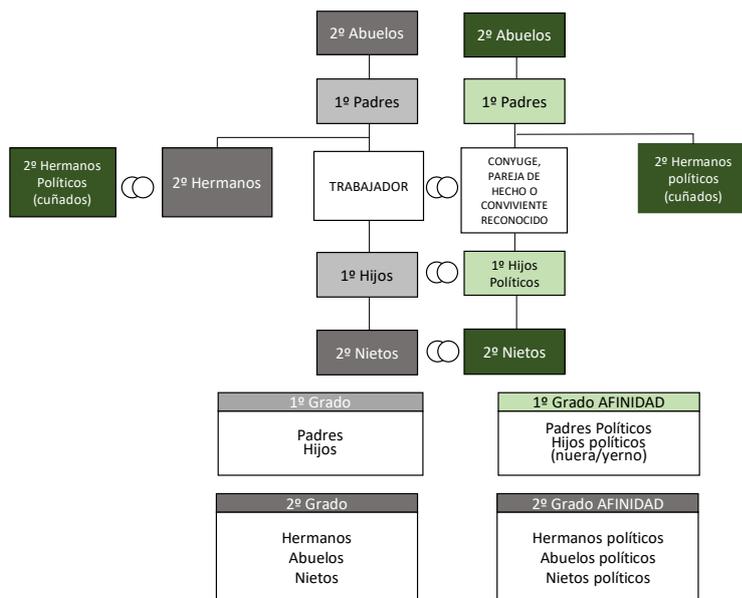








## ANEXO IX GRADOS DE PARENTESCO





ACTA FINAL DE ACUERDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA CONVENIO COLECTIVO CELULOSAS DE ASTURIAS S.A. 2022-2025

En Navia, a 25 de noviembre de 2022.

Reunidos

De una parte, actuando en nombre y representación de Celulosas de Asturias, S.A. (en adelante "la Empresa").

D.ª María José Zuera Saludas  
D. Luis Claudio Zynger  
D.ª María Luz Sánchez Galán  
D.ª Alba Montes Méndez

De otra parte, el Comité de Empresa de Celulosas de Asturias, S. A.

CCOO-Francisco Javier Rodríguez Fernández, Presidente Comité de Empresa  
CCOO-Tomás Martínez Reyero, Secretario Comité de Empresa  
CCOO-Alejandro Gayol Méndez  
CCOO-Adrián Rodríguez García  
CCOO-Sergio Rodríguez García  
CCOO-Martín Fernández López  
CCOO-Rubén Antonio Serrano García  
SOMA-FITAG-UGT Víctor Sierra Acevedo  
SOMA-FITAG-UGT José Carlos López Méndez  
SOMA-FITAG-UGT Juan Manuel González Álvarez  
CSIF-Francisco Javier Martínez Martínez  
CSIF-Esteban Fernández Fernández  
USO-Carmelo Bustamante Gión

Asimismo, asisten a la reunión, con voz pero sin voto los delegados sindicales de cada sindicato participante en el presente preacuerdo:

CCOO-Carlos Fernández Álvarez – Delegado sindical  
SOMA-FITAG-UGT- David Campón García – Delegado sindical  
CSIF-Juan Fernández García – Delegado sindical  
USO-Ignacio Álvarez Pérez – Delegado sindical

Ambas partes (las "Partes") comparecen y reconociéndose mutuamente capacidad y legitimación para suscribir este acta, establecen al efecto los siguientes:

Manifiestan

- 1) Que, con fecha 20 de abril de 2022, se constituyó la mesa de negociación del Convenio Colectivo de Celulosas de Asturias, S. A. (el "Convenio Colectivo"). Se adjunta el acta firmada el pasado día 20 de abril de 2022 de constitución de la mesa negociadora del Convenio, como anexo I.
- 2) Que, el día 25 de mayo de 2022 se incorpora a la mesa negociadora D. Juan Manuel González Álvarez como miembro del Comité de Empresa, en sustitución de Pascual Velasco Suárez.
- 3) Que el día 30 de junio de 2022 causa baja en la mesa de negociación Dña. Patricia Vázquez Otero por baja en la Empresa.
- 4) Que las Partes vienen reuniéndose de buena fe y de forma regular, habiendo mantenido 42 reuniones de negociación desde el pasado mes de abril hasta la fecha de hoy, habiendo finalizado las negociaciones el día 17 de noviembre de 2022 con la firma del preacuerdo del texto del convenio colectivo, cuya validez quedó condicionada a la ratificación por la asamblea de los trabajadores y los órganos de dirección de la empresa.
- 5) Que, una vez ratificado por la asamblea de los trabajadores y por la dirección de la Empresa, las Partes proceden al levantamiento del acta final por la que se aprueba el Convenio Colectivo de Celulosas de Asturias, S. A.
- 6) A estos efectos, ambas partes reconociéndose recíprocamente plena capacidad y legitimación a tenor de lo dispuesto en el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores, han alcanzado los siguientes:

Acuerdos

*Primero.*—Las partes acuerdan la aprobación del Convenio Colectivo del Celulosas de Asturias, S. A., que se adjunta como anexo II.

*Segundo.*—El Convenio Colectivo tendrá la vigencia establecida en el mismo.



*Tercero.*—El contenido del Convenio Colectivo es vinculante en todos sus términos, no siendo susceptible de reservas, salvedades o interpretaciones particulares, más allá de aquellas para las que la Comisión Paritaria esté facultada.

*Cuarto.*—El texto del convenio acordado y adjunto a la presente acta será presentado ante la Autoridad Laboral competente para su registro y publicación para lo que se faculta expresamente a Dña. Alba Montes Méndez con DNI \*\*\*1707\*\*.

Del mismo modo, se faculta al citado Dña. Alba Montes Méndez para la realización de cuantas actuaciones y gestiones que puedan ser necesarias ante la Autoridad Laboral competente durante el proceso de registro y publicación del Convenio Colectivo, así como para solventar cuantas cuestiones puedan suscitarse durante este proceso.

En prueba de conformidad se firma por duplicado ejemplar.

Firmado:

Por la representación de los trabajadores:

	<b>DNI</b>	<b>Firma</b>
D. Francisco Javier Rodríguez Fernández	***2505**	
D. Tomás Martínez Reyero	***2834**	
D. Alejandro Gayol Méndez	***4296**	
D. Adrián Rodríguez García	***4384**	
D. Sergio Rodríguez García	***4384**	
D. Martín Fernández López	***1746**	
D. Rubén Antonio Serrano García	***3247**	
D. Víctor Sierra Acevedo	***4085**	
D. José Carlos López Méndez	***3387**	
D. Juan Manuel González Álvarez	***3761**	
D. Francisco Javier Martínez Martínez	***3981**	
D. Esteban Fernández Fernández	***0258**	
D. Carmelo Bustamante Gión	***3107**	

Por parte de la empresa:

	<b>DNI</b>	<b>Firma</b>
D.ª María José Zuera Saludas	***0460**	
D. Luis Claudio Zynger	***3777**	
D.ª María Luz Sánchez Galán	***3357**	
D.ª Alba Montes Méndez	***1707**	