

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1439 *Resolución de 16 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del centro de trabajo de Villalonquejar y delegación de Madrid de Constantia Tobepal, SLU.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del centro de trabajo de Villalonquéjar y Delegación de Madrid de la empresa Constantia Tobepal, S.L.U. (Código de Convenio número 90100021012012), que fue suscrito con fecha 18 de noviembre de 2011 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de enero de 2012.—El Director General de Empleo, P.S. (Real Decreto 777/2011, de 3 de junio), el Subdirector General de Programación y Actuación Administrativa, Juan Manuel Gutiérrez Hurtado.

CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE VILLALONQUÉJAR Y DELEGACIÓN DE MADRID DE LA EMPRESA CONSTANTIA TOBEPAL, SOCIEDAD LIMITADA UNIPERSONAL

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Este Convenio regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales nacidas de los contratos de trabajo con la Empresa Constantia Tobepal, S. L. U., en el centro de trabajo del Polígono de Villalonquéjar de Burgos y Delegación de Madrid así como al personal procedente del antiguo centro de trabajo Amcor Flexibles Tobepal Burgos del Polígono de Gamonal (en adelante Gamonal), excepto en las condiciones que éstos últimos mantienen y que son citadas expresamente en el texto de este Convenio.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las presentes condiciones afectarán a todas las personas que presten sus servicios mediante contrato laboral, verbal o escrito, con la empresa en los centros de trabajo citados en el artículo 1.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Los efectos económicos lo serán a partir del 1 de enero de 2011, salvo lo que afecta expresamente al seguro del convenio. La extensión de la prima de seguridad a todo el personal adscrito a niveles o categorías será aplicable a partir de la firma del presente convenio, tal y como se indica en el artículo 26.

Su duración será hasta el 31 de diciembre del 2014, quedando denunciado automáticamente un mes antes de su finalización.

Artículo 4. *Incrementos salariales.*

La retribución anual provisional para 2011, vigente desde el 1 de enero de 2011 y a falta de revisión según este artículo, será la que se detalla en la tabla salarial de los anexos n.º 2 y n.º 3.

Durante el período de vigencia del Convenio, se pactan los incrementos anuales siguientes:

- Año 2011 IPC real nacional del año 2011.
- Año 2012 IPC real nacional del año 2012.
- Año 2013 IPC real nacional del año 2013.
- Año 2014 IPC real nacional del año 2014.

Para el año 2011 se garantizará un mínimo del 2 % en caso de que el IPC real sea inferior a este porcentaje. Igualmente, el incremento salarial tendrá un máximo del 3,5 % en caso de que el IPC real sea superior a dicho porcentaje. Se pagará a cuenta el 2 % desde el 1 de enero de 2011.

Para el año 2012 se garantizará un mínimo del 1,5 % en caso de que el IPC real sea inferior a este porcentaje. Igualmente, el incremento salarial tendrá un máximo del 3,5 % en caso de que el IPC real sea superior a dicho porcentaje. Se pagará a cuenta el 1,5 % desde el 1 de enero de 2012.

Para los años 2013 y 2014 se garantizará un mínimo del 2,25 % cada año en caso de que el IPC real sea inferior a este porcentaje. Igualmente, el incremento salarial tendrá un máximo del 3,5 % en caso de que el IPC real sea superior a dicho porcentaje. Se pagará a cuenta el 2,25 % desde el 1 de enero de 2013 y 2014.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo o económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

CAPÍTULO II**Clasificación del personal****Artículo 6. *Clasificación del personal.***

El personal se clasifica, en atención a la función que realiza, en los siguientes grupos profesionales:

- a) Personal Técnico titulado.
- b) Personal Administrativo.
- c) Personal Técnico no titulado.
- d) Personal Cualificado y no cualificado.
- e) Personal Subalterno.

Artículo 7. *Contratación.*

Podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente, teniendo los mismos derechos que el resto de trabajadoras y trabajadores.

Artículo 8. *Clasificación funcional.*

La clasificación del personal afecto al presente Convenio, en atención a la función que desempeña, será de acuerdo con la distribución de puestos y niveles que se establece en el anexo n.º 1. No obstante lo anterior, el personal procedente de Gamonal mantendrá su clasificación según la del Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas.

En caso de cambio de puesto de trabajo ajeno a la voluntad de la trabajadora o del trabajador, la Empresa mantendrá el nivel que tuviese ad personam, excluidos los pluses de cualquier naturaleza inherentes al puesto de trabajo que ocupase.

Artículo 9. *Movilidad funcional.*

Dadas las circunstancias de las actividades de la Empresa, con puntas de producción en algunos casos, consumos estacionales en otros, etc., existirá movilidad funcional de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La posible movilidad que pudiera producirse se realizará de modo preferente dentro de la misma sección y, en el caso de paradas de las máquinas, se aprovecharán las mismas para proporcionar formación a las personas afectadas.

El Comité de Empresa deberá ser informado previamente acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la Empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causas de la misma.

CAPÍTULO III

Ingresos y extinción de contratos, ascensos, plantillas y cambios de puesto

Artículo 10. *Ingresos.*

El ingreso del personal fijo se ajustará a las normas legales generales sobre contratación.

La Dirección comunicará al Comité de Empresa los puestos a cubrir y las condiciones que deben reunir los aspirantes para que emita informe sobre aquéllos.

El personal para ocupar puestos de directivo, jefe, técnico titulado y secretario/a de Dirección será de libre designación por la Dirección de la Empresa.

Extinción de contratos: La Dirección de la Empresa garantiza que, en el supuesto de que tuvieran que adoptarse medidas extintivas de los contratos de trabajo, la Empresa cumplirá la legislación vigente.

Artículo 11. *Ascensos.*

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad de la trabajadora o del trabajador, así como las facultades organizativas de la Dirección de la Empresa.

Los criterios de ascenso en la Empresa se acomodarán a las reglas comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, garantizándose, en todo momento, la igualdad de oportunidades.

Se informará previamente al Comité de Empresa sobre cualquier decisión que se adopte en relación con esta materia.

Artículo 12. Seguimiento de la formación obligatoria en la adaptación al puesto de trabajo.

Una vez se haya concedido un ascenso, la persona afectada percibirá el nivel del nuevo puesto desde el momento en que ocupe el mismo, del cual no será titular hasta que supere el período de adaptación al mismo, que se establecerá para cada caso por la Dirección, previa consulta al Comité de Empresa, y que será como mínimo de dos meses, sin que pueda exceder de seis.

El período de adaptación podrá acortarse por la Dirección, previa consulta al Comité de Empresa, tanto en el caso de que se prevea que el ocupante va a superarlo como en el caso contrario, respetando los plazos del párrafo anterior.

Artículo 13. Plantilla.

La Dirección entregará al Comité de Empresa el mes de Enero de cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadoras y trabajadores que compone cada sección y turno.

Artículo 14. Traslados entre secciones.

Los traslados del personal dentro del centro de trabajo podrán efectuarse por causas económicas, tecnológicas o productivas previa comunicación al Comité de Empresa.

La Empresa se compromete a proporcionar a todo el personal trasladado los medios de formación adecuados al nuevo puesto de trabajo, así como a garantizarle ad personam las condiciones económicas que mantenía en su anterior puesto, siempre que resultasen más beneficiosas.

La Empresa se compromete a devolver a su antiguo puesto de trabajo a todo trasladado en cuanto se normalice la situación que hubiese dado lugar al mismo.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Artículo 15. Niveles de retribución.

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio están establecidas en orden a la clasificación funcional citada en el artículo 8.

Las bases de estos niveles retributivos han sido consideradas en percepciones anuales brutas a todos los efectos, aun cuando hayan sido incluidas después en cantidades mensuales o diarias en el anexo n.º 2, a efectos puramente prácticos. Igualmente, se ha determinado la cuantía de las pagas extraordinarias y los conceptos que deban tenerse en cuenta.

Las remuneraciones salariales para los puestos de trabajo incluidos en los niveles del anexo n.º 2 del Convenio están integradas por tres conceptos, a saber:

- a) Salario Base, que se percibirá todos los días naturales del año.
- b) Diferencia de puesto de trabajo, que se devengará todos los días naturales del año, excepto los domingos.
- c) Complemento lineal, a pagar todos los días naturales del año.

Artículo 16. Clasificación a efectos de la Seguridad Social.

No obstante la clasificación del personal dentro de niveles, en virtud de lo convenido el personal se adscribe en la actualidad y a los solos efectos de la cotización a la Seguridad Social, en los grupos de tarifa siguientes:

- Niveles XIV al XVI: Jefes: tarifa 1.
Nivel XIII: Jefes: tarifa 2.
Niveles X al XII: Jefes: tarifa 3.

Niveles IV al IX:

Maestros de sala: tarifa 4.
Contramaestres: tarifa 4.
Administrativos: tarifa 5.
Subalternos: tarifa 6.
Auxiliar administrativo: tarifa 7.
Operarios: tarifa 8.

Niveles II y III:

Subalternos: tarifa 6.
Operarios: tarifa 9.
Auxiliar Administrativo: tarifa 7.

Nivel I:

Subalternos: tarifa 6.
Operarios: tarifa 10.

Esta distribución o similar se establecerá con cualquier sistema de valoración que se implante, manteniéndose ad personam el grupo de cotización que ostentase a 31 diciembre del año anterior, de resultar éste más beneficioso.

Para el personal procedente de Gamonal, se mantiene ad personam la adscripción a los grupos de tarifa que se venía aplicando en aquel centro de trabajo.

Artículo 17. *Pagas extraordinarias de Julio y Navidad.*

Estas pagas consisten en el abono al personal de treinta días de su salario base establecido en el presente Convenio, incrementado con la antigüedad y complemento lineal. Se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente, o posterior día hábil si coinciden dichas fechas con día no laborable según el calendario anual.

Artículo 18. *Paga extraordinaria de Octubre.*

Se abonará el día 10, dando lugar, en caso de baja en la plantilla de la Empresa, a la parte proporcional que corresponda.

El importe será de treinta días de salario base de Convenio, más la antigüedad y complemento lineal, además de veintiséis días de diferencia de puesto de trabajo a los que perciban sus emolumentos por día trabajado.

En cuanto a los que perciban sus emolumentos mensualmente, esta paga consistirá en el abono de la mensualidad de los emolumentos que perciba normalmente, excepción hecha de la prima de producción y prima de asistencia.

Artículo 19. *Paga extraordinaria de Primavera.*

Todo el personal del centro de trabajo de Villalonquén, con exclusión del procedente de Gamonal, en activo a 9 de julio de 1997 percibirá una paga extraordinaria, denominada de Primavera, que se abonará el 18 de mayo, por un importe de 828,26 euros brutos (incremento del 2 % garantizado para el año 2011 sobre el importe vigente a 31 de diciembre de 2010) por persona, que corresponde al período de enero a diciembre del presente año, por lo que a las bajas posteriores al 18 de mayo se les retendrá de su liquidación lo percibido de más.

Dicho concepto se actualizará hasta el IPC real de 2011, si éste último fuera superior al 2 % garantizado para este año, con el tope del 3,5 %, con efecto de 1 de enero de 2011.

El importe correspondiente a los años 2012, 2013 y 2014 se modificará en el porcentaje resultante de los aumentos pactados para cada año, según lo recogido en el artículo 4.

En el caso de que por disposición legal hubiera que abonar al personal una participación de beneficios, el costo total de la paga extraordinaria de Primavera se deducirá del importe que correspondiera a la mencionada participación en beneficios, de tal forma que, si el costo por beneficios es superior al de la paga, se deducirá éste de aquél, interpretando la disposición legal la Comisión Paritaria. En caso contrario, se mantendrá la cantidad pactada.

Artículo 20. Estructura de pagas extraordinarias del personal procedente de Gamonal.

El personal procedente de Gamonal mantiene su estructura de pagas extraordinarias de Enero, Beneficios, Junio y Diciembre, que les serán calculadas de la siguiente forma:

Paga de Reyes: el importe de esta paga será el equivalente a quince días de salario base más la antigüedad y complementos. Se abonará antes del día 5 de enero de cada año.

Paga extraordinaria de Beneficios: corresponde al 8 % del salario base más la antigüedad y complementos, correspondiente a las doce mensualidades del año anterior, más las dos gratificaciones extraordinarias de Junio y Navidad. Se abonará antes del 31 de marzo del año siguiente.

Pagas Extraordinarias de Junio y Navidad: el importe de cada paga será el equivalente a 30 días de salario base más la antigüedad y complementos. La paga de Junio se abonará en la última quincena del mes, y la paga de Navidad entre el 15 y el 24 de diciembre.

El último párrafo del artículo 19 no es de aplicación a este colectivo.

Artículo 21. Plus de Nocturnidad.

Para el año 2011 se establece un complemento de nocturnidad del 50 % del salario base, más la antigüedad y diferencia de puesto de trabajo para las trabajadoras y los trabajadores que, de modo continuo o periódicamente, presten sus servicios entre las 22:00 y las 06:00.

Para el año 2012 se establece un complemento de nocturnidad del 55 % del salario base, más la antigüedad y diferencia de puesto de trabajo para las trabajadoras y los trabajadores que, de modo continuo o periódicamente, presten sus servicios entre las 22:00 y las 06:00.

Para el año 2013 y 2014 se establece un complemento de nocturnidad del 60 % del salario base, más la antigüedad y diferencia de puesto de trabajo para las trabajadoras y los trabajadores que, de modo continuo o periódicamente, presten sus servicios entre las 2:00 y las 06:00.

El personal a dos o tres turnos percibirá en la nómina del periodo vacacional (Julio o Agosto) por este concepto la media aritmética de las cantidades percibidas los tres meses anteriores.

Para el personal procedente de Gamonal con derecho a percibir este complemento de nocturnidad, se mantiene su cálculo conforme se venía aplicando en aquel centro de trabajo: el 90 % del salario base más la antigüedad más un complemento de 3,01 euros por cada noche efectiva trabajada.

El personal que trabaje durante el año, más de cinco meses a tres turnos, tendrá derecho a percibir, en concepto de Complemento vacaciones OIT, la cantidad resultante de dividir el importe total de nocturnidades percibidas el año anterior entre once meses o proporcional al período trabajado; esta cantidad se abonará en el mes de enero del año siguiente.

Artículo 22. Prima de Producción.

Se establece un abono mensual de 90,88 euros (con el incremento del 2 % garantizado para el año 2011 sobre el importe vigente a 31 de diciembre de 2010) a todo el personal en activo en la Empresa a 9 de julio de 1997, con exclusión del procedente de

Gamonal, en concepto de mantenimiento ad persónam de la prima de producción de La Cellophane Española.

Dicho concepto se actualizará hasta el IPC real de 2011, si éste último fuera superior al 2 % garantizado para este año, con el tope del 3,5 %, con efecto de 1 de enero de 2011.

El importe a pagar los años 2012, 2013 y 2014 se modificará en el porcentaje resultante del aumento pactado para dichos años, según lo recogido en el artículo 4.

El personal procedente de Gamonal que percibe la prima de producción basada en estudios de métodos y tiempos, mantiene el cálculo de esta prima conforme se venía aplicando en aquel centro de trabajo mientras no exista otra forma de cálculo diferente.

Artículo 23. *Complemento de antigüedad.*

Las trabajadoras y los trabajadores cuya antigüedad sea inferior al 30 % percibirán seis trienios del 5 % cada uno sobre el salario base, con el tope del 30 %.

Los trienios se computarán por los años de servicio prestados en la Empresa de forma continuada, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que la trabajadora o el trabajador estén encuadrados.

El tiempo para este complemento se computará a partir del primer día del mes siguiente al ingreso de la trabajadora o del trabajador.

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

Para el personal procedente de Gamonal con derecho a percibir este complemento de antigüedad, se mantiene conforme se venía aplicando en aquel centro de trabajo: la cuantía de este concepto será del 3 % para cada trienio y del 3 % para cada quinquenio; este complemento se percibirá en dos trienios iniciales y quinquenios sucesivos.

Artículo 24. *Paga complementaria de antigüedad.*

Se propone una paga única al año para el personal procedente de la planta de Gamonal con más de 9 años de antigüedad y un salario bruto anual, considerados todos los conceptos, inferior a 32.000 €. Se tomará como base para la determinación del salario bruto anual el certificado de retenciones del año 2010.

Esta paga lineal no formará parte del complemento de antigüedad y se establece como una paga única de 300 € brutos a pagar en la nómina del mes de diciembre de los años 2011 y 2012.

Las cantidades a pagar en el mes de diciembre de los años 2013 y 2014 será de 310 € brutos/año.

La persona que cumpla los requisitos antes mencionados recibirá en el año que cumple el noveno año de antigüedad la parte proporcional de esta paga.

Artículo 25. *Prima de asistencia.*

La prima de asistencia consistirá en el pago de la cantidad de 72,77 euros mensuales (con el incremento del 2 % garantizado para el año 2011 sobre el importe vigente a 31 de diciembre de 2010). Dicha prima se actualizará hasta el IPC real de 2011, si éste último fuera superior al 2 % garantizado para este año, con el tope del 3,5 %, con efecto de 1 de enero de 2011.

El importe a pagar los años 2012, 2013 y 2014 será modificado en el porcentaje resultante del aumento respectivamente pactado, según lo recogido en el artículo 4.

Se perderá el derecho a la mencionada cantidad cuando, en el período del mes a que corresponda, se falte al trabajo por cualquier concepto, excepto cuando la ausencia se deba al uso del crédito de horas sindicales, vacaciones, horas de asuntos propios, bajas motivadas por accidente de trabajo, y disfrute de los permisos retribuidos tipificados en el artículo 37, párrafo primero, de este Convenio. Asimismo, se tendrá derecho al abono de

la prima cuando no se utilice más del 50 % de los restantes permisos retribuidos reconocidos en este Convenio.

Las salidas justificadas que se repitan durante el mismo mes tendrán el siguiente tratamiento:

Primera salida: se abonará el 100 % de la prima.

Segunda salida: se abonará el 50 % de la prima.

Tercera y sucesivas salidas: se perderá el derecho a la prima.

Excepto las visitas médicas que lo serán por el tiempo indispensable, el cual deberá ser justificado mediante escrito en el que conste, nombre del facultativo y tiempo de duración de dicha visita.

Las salidas justificadas que puedan ser recuperadas, se concederán previa autorización del jefe correspondiente y no provocarán la pérdida de la prima.

Esta prima de asistencia será también de aplicación a la plantilla procedente de Gamonal que la percibía en aquel centro de trabajo. A este colectivo se le absorberán las primas de asistencia, calidad y PBIT que integraban su retribución.

Artículo 26. *Prima de Seguridad.*

La Prima de Seguridad que se paga a toda la plantilla que esta sujeta a tablas salariales tendrá la siguiente cuantía:

Para el primer mes en el que no se produzcan accidentes con baja en la planta 5 euros.

Para el segundo mes 10 euros.

Para el tercer mes 15 euros.

Para el cuarto mes 20 euros.

Para el quinto mes 25 euros.

Para el sexto mes 30 euros.

Meses sucesivos sin bajas por accidentes 30 euros.

Si se produce un accidente con baja en un mes, no se cobra prima, y así sucesivamente hasta conseguir de nuevo el primer mes sin ninguna baja, que se comenzaría a cobrar 5 euros. Se pagará mensualmente.

La aplicación de esta prima a quienes no les correspondiera según el texto del anterior convenio surtirá efectos a partir de la firma del mismo (artículo 3).

Artículo 27. *Trabajos de categoría inferior o superior.*

1. La trabajadora o el trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a cuatro meses durante un año o seis durante dos años, puede reclamar ante la Dirección de la Empresa la categoría profesional adecuada.

2. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el Empresario precisara destinar a una trabajadora o a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, no superior a tres meses, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores.

En caso de que una trabajadora o un trabajador por motivo de enfermedad, accidente o excedencia voluntaria por un año de otra trabajadora o trabajador, tenga que hacer su sustitución, percibirá la diferencia entre su nivel o categoría y el que corresponda a la persona ausente del trabajo durante todo el tiempo que esté efectuando dicha sustitución, pero nunca tendrá derecho al puesto de trabajo que está desempeñando mientras subsista la incapacidad laboral transitoria o excedencia citadas.

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes coinciden en considerar positivos los efectos que puedan derivarse de una política social conducente a la reducción al mínimo de las horas extraordinarias.

Se entiende por horas extraordinarias las que exceden de la jornada anual pactada y, en todo caso, las que excedieran de nueve diarias; su abono y realización se efectuarán dentro de los límites que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo sustituirlas o compensarlas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas económicamente.

Se establece en este Convenio como horas de fuerza mayor y resto de horas extraordinarias las siguientes:

a) De fuerza mayor: las que se realizan para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en el caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Resto de horas extraordinarias: se entiende por tales las necesarias como consecuencia de pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras causas de carácter estructural, derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate y las de mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal a la trabajadora o al trabajador en el parte correspondiente.

La Empresa compensará preferentemente las horas extraordinarias con tiempo de descanso a petición de la trabajadora o del trabajador, percibiendo por su mayor esfuerzo una gratificación del 90 % del importe de una hora diaria de las tablas del Convenio del total de salarios anual, exceptuando prima de producción y prima de asistencia.

Este tiempo de descanso será disfrutado de común acuerdo entre Empresa y trabajadora o trabajador dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Si pasado un tiempo de treinta días desde que se efectuó el trabajo no se produce el acuerdo, será disfrutado a mitades por decisión de las dos partes, previa comunicación entre ambos.

Las horas extraordinarias restantes serán abonadas con el 150 % hora de los conceptos retributivos citados en el párrafo anterior.

Cuando en una sección la suma del total de horas extraordinarias sobrepase mil setecientas cincuenta y dos, la Empresa se obliga a la contratación de una nueva trabajadora o un nuevo trabajador para dicha sección. Las secciones de mantenimiento estarán exentas de este cómputo.

Para el personal procedente de Gamonal, se mantiene el cálculo de las horas extraordinarias o su compensación en tiempo de descanso conforme a la práctica de aquel centro de trabajo. De esta manera, las horas extraordinarias normales serán abonadas con el 175 % del importe de una hora ordinaria; para las horas extraordinarias festivas, se incrementará un 15 % sobre el valor de la hora extraordinaria normal. Dentro de las 80 horas establecidas por ley o convenio, se abonarán de acuerdo con el siguiente criterio: las primeras 60 horas, tal y como reglamentariamente se venían percibiendo hasta ahora. Para las 20 restantes se establece un incremento del 30 % sobre el valor de las citadas anteriormente. Para las horas extraordinarias realizadas en los turnos de vacaciones se abonarán con un incremento del 30 % de su valor.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo, descansos, horarios, permisos y vacaciones**Artículo 29. Jornada de trabajo.**

La actividad laboral anual cada año de vigencia del convenio será de mil setecientas setenta y seis horas anuales de trabajo, equivalente a doscientos veintidós días.

Cada trabajadora y trabajador, individualmente, dispondrá, durante la vigencia del convenio, de treinta y dos horas en el año para asuntos propios, las cuales podrá disfrutar con fecha tope del 31 de diciembre de cada año, siempre y cuando avise con 5 días de antelación y el disfrute no afecte a la actividad normal de la Empresa. La negativa a su disfrute se deberá justificar por el Departamento de Recursos Humanos.

Por lo que el total de horas anuales efectivas por cada persona en plantilla será de mil setecientas cuarenta y cuatro durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 30. Calendario laboral.

La Empresa elaborará, conjuntamente con el Comité de Empresa y las secciones sindicales, el calendario laboral anual para cada turno en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el «Boletín Oficial del Estado» y en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Artículo 31. Jornada de trabajo según horarios.

1.1 Personal a doble turno: jornada de 06:30 horas a 14:30 horas y de 14:30 horas a 22:30 horas, intercambiando el turno semanalmente.

1.2 Personal a tres turnos: jornada de 06:30 horas a 14:30 horas, de 14:30 horas a 22:30 horas y de 22:30 horas a 06:30 horas, intercambiando el turno semanalmente.

1.3 Personal a turno normal: jornada de 08:30 horas a 13:30 horas y de 15:30 a 18:30, de lunes a viernes.

1.4 Personal administrativo y técnico no sujeto al horario industrial: el horario habitual de este personal será de 08:30 horas a 13:30 horas y de 15:30 horas a 18:30 horas. No obstante y para quien pueda utilizarlo se establece el horario flexible siguiente:

Inicio de jornada: 07:00 horas; término de jornada: 19:00 horas; horas necesariamente comprendidas dentro de la jornada de trabajo: de 10:00 a 13:00 y de 15:30 a 17:00. Quienes utilicen este horario deberán fichar a la entrada y a la salida del trabajo.

El tiempo real de trabajo será contabilizado por medias horas.

El plus de nocturnidad afectará en todo caso al turno de 22:30 a 06:30.

Artículo 32. Cambios en el régimen de trabajo.

I. Cambios en el régimen de trabajo de tres turnos a cuatro y a cinco turnos rotatorios así como los de cuatro y cinco turnos rotatorios a tres.

a. La Dirección preavisará la alteración del régimen de turnos al personal afectado y a sus representantes legales con una antelación mínima de quince días naturales (salvo supuestos imprevisibles).

b. Estos regímenes de trabajo se establecerán con una duración mínima de dos meses.

c. Antes de iniciar la implantación formal de regímenes de trabajo a cuatro o cinco turnos rotatorios, la empresa tratará de implantar el turno de fin de semana con personal voluntario. Este turno estará formado por trabajadoras y trabajadores de plantilla que estén voluntariamente dispuestos a trabajar los fines de semana en dos turnos de doce horas para lo cual se confeccionará un calendario que será consensuado entre los trabajadores y las trabajadoras afectados y la dirección de Operaciones. A los trabajadores y trabajadoras que trabajen a tres turnos entre semana y pasen a realizar turnos de fin de

semana (turno de 12 horas), se les abonará la prima de nocturnidad que les hubiera correspondido trabajando a tres turnos en su turno habitual. En caso de trabajadores y trabajadoras que trabajen a uno, dos turnos o turno normal, y pasen a turno de fin de semana (12 horas), percibirán la prima por las noches realmente trabajadas.

d. Si no fuese posible implantar tales equipos voluntarios con acuerdo con las trabajadoras y los trabajadores, o las necesidades productivas requirieran un número de horas adicionales superior a las que el sistema de equipos de fin de semana proporciona, se implantará el 4 ó 5 turno, a decisión de la empresa por el personal designado por esta bajo las siguientes condiciones:

i. El plus de turnicidad a percibir por el personal que pase a prestar servicios en 4 ó 5 turnos será de 443,13 € mensuales. Este plus se incluirá en las mensualidades mientras dure este régimen de trabajo, cobrándose íntegramente incluso en los meses naturales en los que la prestación de servicios a 4 ó 5 turnos no se prolongue durante todo el mes natural, por comenzar o finalizar la implantación del turno una vez iniciado el mismo.

ii. Se establece un plus de 102,26 € por cada domingo o festivo trabajado.

iii. Estas cantidades serán objeto de revisión anual, siguiendo el sistema establecido en el artículo 4 del presente Convenio.

e. En la medida de lo posible, se procurará excluir del calendario de trabajo a cuatro o cinco turnos las fiestas y puentes del calendario oficial.

II. Cambios en el régimen de trabajo de tres a dos turnos.

a. Se preavisará según la legislación vigente.

b. Si la eliminación del turno de noche viene motivado por razones productivas, se pagará la prima de nocturnidad por las noches que le hubieran correspondido en cada caso en los treinta días siguientes a la finalización del plazo de preaviso.

c. Si una persona sale extraordinariamente del turno de noche a petición de la empresa, se percibirá el plus de nocturnidad durante el tiempo que dure esta situación puntual.

III. Cambios en el régimen de trabajo de dos a tres turnos.

a. Se preavisará según la legislación vigente.

b. Los trabajadores que pasen a prestar sus servicios a tres turnos rotatorios percibirán el plus de nocturnidad correspondiente a las noches efectivamente trabajadas.

Artículo 33. *Descanso en jornada continua.*

El personal que preste sus servicios en régimen de jornada continua tendrá derecho a un descanso de media hora hacia la mitad de la jornada, de forma escalonada y sin que en ningún momento queden desatendidas aquellas instalaciones que exijan continuidad en la fabricación. Esta media hora de descanso se considerará a todos los efectos como trabajo efectivo.

Artículo 34. *Prolongación de jornada del personal a turno normal.*

Cuando por exigencias del trabajo, ya comenzada la jornada, deba prolongarse ésta sin interrupción, se considerará concluida una vez realizadas siete horas de trabajo.

Artículo 35. *Vacaciones.*

Todo el personal que preste sus servicios en la Empresa tiene no sólo el derecho, sino la obligación, de disfrutar anualmente sus vacaciones retribuidas. Las vacaciones anuales tendrán una duración de veintidós días laborables, de lunes a viernes, o de treinta días naturales.

Si, mientras estuviese disfrutando de las vacaciones, una trabajadora o trabajador fuera llamado por la Empresa, deberá reincorporarse a su trabajo y si hubiesen pasado menos de siete días laborables de las mismas, no se le contarán estos días a efectos del cómputo de las vacaciones en dicho año, teniendo derecho a una compensación económica por los gastos que haya supuesto interrumpir sus vacaciones, justificando documentalmente estos gastos.

Aquellas trabajadoras y aquellos trabajadores que deseen que les sean abonadas las vacaciones antes del comienzo de las mismas, podrán solicitarlo con una semana de antelación a las mismas.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal al comienzo del periodo vacacional, tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones según la legislación vigente.

Artículo 36. *Permiso no retribuido.*

Todo permiso para faltar al trabajo deberá solicitarse cuando menos con una jornada de anticipación.

Artículo 37. *Permisos retribuidos.*

Se concederá permiso con derecho a la retribución del Convenio, en la forma establecida en el Estatuto de los Trabajadores, en los casos siguientes:

a) Durante tres días naturales, que podrán ampliarse en dos más cuando la trabajadora o el trabajador necesiten desplazarse más de 200 kilómetros, en los casos de alumbramiento de esposa, enfermedad o intervención quirúrgica grave o fallecimiento de cónyuge, hijo o hija, padre o madre, nietos o nietas, abuelos o abuelas, y hermanas o hermanos de uno u otro cónyuge. Este permiso se podrá disfrutar durante el periodo que dure la situación que provocó el nacimiento del mismo; no obstante, para determinar el número de días laborables a disfrutar, se realizará el cómputo considerando el día del hecho causante del permiso y el calendario laboral del trabajador afectado. Por ejemplo, si el hecho causante sucede un sábado, el permiso es de tres días, y según el calendario laboral, el trabajador descansa el sábado y domingo, el número de días laborables a disfrutar durante el periodo que dure la situación, sería de uno, correspondiente al lunes.

b) Durante un día laborable por traslado de domicilio habitual.

c) Durante dos días, cuando la trabajadora o el trabajador tenga que desplazarse por el hecho que da lugar a este permiso, a una distancia superior a 200 kilómetros de su residencia y de un día en caso contrario por fallecimiento de sobrina o sobrino y tía o tío de ambos cónyuges.

d) Durante un día, que podrá ampliarse a dos si es necesario desplazarse a más de 200 kilómetros del lugar de residencia, por boda de madre o padre, hija o hijo de ambos cónyuges, hija política o hijo político, hermana o hermano, y hermana política o hermano político. Igualmente por toma de estado religioso.

Todos los permisos de los apartados anteriores corresponderán al día en que el hecho que les da origen se produce, sin que puedan prolongarse los descansos o las vacaciones como consecuencia de ello.

Cuando alguna trabajadora o algún trabajador tuvieran necesidad por alguno de estos motivos de un permiso superior a los establecidos en este artículo, lo solicitará a través de la Dirección de Recursos Humanos, quien determinará lo que proceda.

Los permisos del presente artículo que hacen referencia a «cónyuges» serán de aplicación respecto de parejas de hecho, ya sean del mismo o diferente sexo, que se encuentren debidamente inscritas en el registro público correspondiente.

CAPÍTULO VI

Licencias y excedencias

Artículo 38. *Matrimonio.*

En caso de matrimonio, el personal que se halle en esta circunstancia tendrá derecho a un permiso de trece días laborables, con la percepción de los haberes correspondientes a su grupo profesional.

Artículo 39. *Consultas médicas.*

En caso de visita médica que deba realizarse ante algún servicio del seguro de enfermedad y que no requiera baja, serán abonadas las horas de ausencia, mediante la presentación del volante acreditativo del facultativo correspondiente dentro del régimen de la Seguridad Social. Fuera de la provincia de Burgos, se concederá día libre sin pérdida de retribución económica.

Artículo 40. *Excedencia voluntaria.*

La trabajadora o el trabajador con una antigüedad en la Empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un período no menor a cuatro meses ni mayor de cinco años, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores sin que, en ningún caso, se pueda producir tal situación en los contratos de duración determinada. Para acogerse a otra situación de excedencia voluntaria, la trabajadora o el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

La trabajadora o el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa. Únicamente al excedente del periodo de cuatro meses a un año, la Empresa le admitirá automáticamente en el puesto que ocupaba al producirse la excedencia, excepto los jefes, que sólo volverán a ocupar su puesto anterior cuando éste se encuentre cubierto por una persona con contrato temporal o se halle vacante. Este reingreso automático tampoco se producirá cuando, durante el período de excedencia, el jefe en excedencia haya prestado sus servicios para Empresas de la competencia.

En todo caso, la solicitud de reingreso deberá efectuarse con treinta días de anticipación a su agotamiento.

Si el puesto del excedente por un año ha sido cubierto por una trabajadora o un trabajador de la plantilla, ésta o éste volverá a su primitivo puesto, excepto para los jefes, para quienes se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo de este artículo.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto en la Empresa, pero conservará la antigüedad que tuviera antes de la excedencia.

CAPÍTULO VII

Premios, faltas y sanciones

Artículo 41. *Vinculación laboral.*

Se acredita ésta por los servicios a la Empresa durante un período de veinticinco a cuarenta años.

Las recompensas que se establecen son un reloj y una cantidad equivalente a una mensualidad a los veinticinco años de servicio y el abono de dos mensualidades a los cuarenta años de servicio.

La mensualidad por veinticinco y cuarenta años de servicio en la Empresa se abonará en el mes natural en que se cumplan dichos años de servicio.

El día en que se haga efectivo este premio se considerará libre de servicio para los interesados.

El personal procedente de Gamonal mantiene su propio sistema conforme a la práctica de aquel centro de trabajo, y que es el siguiente:

A los 10 años de servicio una cuantía equivalente a 10 días de su retribución mensual.

A los 15 años de servicio una cuantía equivalente a 15 días de su retribución mensual.

A los 25 años de servicio una cuantía equivalente a una mensualidad y un reloj.

A los 40 años de servicio una cuantía equivalente a dos mensualidades y un regalo.

Estos premios se abonarán en el mes natural en que se cumplan dichos años de servicio.

Artículo 42. *Faltas.*

Las faltas cometidas por el personal se clasifican según su importancia en leves, graves y muy graves.

Artículo 43. *Faltas leves.*

Son las acciones u omisiones en las que el daño o perjuicio causado es pequeño.

Artículo 44. *Faltas graves.*

Son las acciones u omisiones cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a los superiores, compañeras o compañeros, subordinadas o subordinados.

La falta de aseo que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.

El quebrantamiento o violación de secretos o de la reserva obligada, sin que se produzca gran perjuicio a la Empresa.

Simular la presencia de otra persona fichando o firmando por ésta, ausentarse sin autorización del puesto de trabajo, fingir enfermedad o pedir permisos alegando causas inexistentes y otros actos semejantes que puedan proporcionar a la Empresa una información falsa.

Artículo 45. *Faltas muy graves.*

Son las recogidas en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46. *Sanciones.*

Las sanciones deben ser impuestas con carácter gradual, de forma que mediante la amonestación o la sanción se dé al infractor la oportunidad de corregirse.

Artículo 47. *Clases de sanciones.*

Las sanciones a imponer según la falta cometida son las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo por un día.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses; despido.

Artículo 48. *Cancelación de notas.*

Las notas desfavorables por faltas leves quedarán anuladas en el caso de transcurrir sesenta días sin otra sanción. Las faltas graves serán anuladas si la persona interesada no hubiera sido sancionada durante ciento ochenta días.

Artículo 49. *Cumplimiento de la sanción.*

Las sanciones por faltas leves serán cumplidas dentro del mes siguiente al de la comunicación de la sanción, siempre que no haya sido recurrida, en cuyo caso el plazo para el cumplimiento contará a partir de la fecha en que la resolución adquiera firmeza.

En cuanto a las faltas graves, el plazo para el cumplimiento será de dos meses y tres meses para las muy graves.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud

Artículo 50. *Seguridad y salud laboral.*

En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud Laboral, serán de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que desarrollen la misma.

CAPÍTULO IX

Régimen asistencial

Artículo 51. *Enfermedad y accidente.*

1. Enfermedad: la Empresa abonará en cada expediente de enfermedad los quince primeros días de los que no se hace cargo el INSS. El abono consistirá en el salario base, la diferencia de puesto de trabajo y el lineal del anexo n.º 2 del nivel al que esté adscrito cada afectado, más su antigüedad.

2. A partir del decimosexto día, la Empresa abonará la cantidad necesaria para completar la indemnización diaria hasta el 100 % del salario base, diferencia de puesto de trabajo y lineal más el complemento de antigüedad.

3. Accidente: ídem que el apartado número 2 desde el primer día de baja.

4. El pago de los complementos previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo estará sujeto a que el índice de absentismo por estos conceptos no sobrepase el 4 % en la media de los tres meses anteriores. En caso de sobrepasarse el 4 %, se convocará al Comité de Empresa para estudiar la nueva situación.

5. Para tener derecho a lo previsto en el apartado número 1 del presente artículo será necesario que la trabajadora o el trabajador en situación de Incapacidad Temporal presente el parte de oficial de baja extendido por los facultativos de la Seguridad Social.

6. Las trabajadoras y los trabajadores que, no pudiéndose reincorporar a su puesto de trabajo habitual, sí estén en condiciones de realizar otro tipo de trabajo, incluso en sección diferente a la suya, podrán pedir el alta e incorporarse al puesto para el que sí están capacitados, siempre que exista una vacante y durante el tiempo que dure su total recuperación, percibiendo, en este caso, la retribución que le corresponda por su grupo profesional, pero sin las primas, excepto en el caso de que en el puesto provisional se hagan turnos o actividades con derecho a ellas.

7. Al personal procedente del centro de trabajo de Gamonal le será de aplicación el sistema de cálculo establecido en el presente artículo, por ser más beneficioso.

Artículo 52. *Crédito para la compra de vivienda.*

La Empresa, siempre que se lo permitan sus posibilidades económicas, otorgará créditos sin devengo de interés y el plazo de amortización establecido en la actualidad, a las trabajadoras y los trabajadores que precisen adquirir viviendas para su exclusivo uso y para ello exigirá cuantos datos estime convenientes en cada caso. El límite máximo de cada crédito es de 6.010,12 euros.

Artículo 53. Servicio de Enfermería.

Con independencia de la finalidad específica que su Reglamento les impone, sus integrantes velarán por la conservación y mejora de la salud de las trabajadoras y los trabajadores. Se prestará el servicio de inyectables a las trabajadoras y los trabajadores fuera de servicio y a los familiares, teniendo en cuenta que este servicio se realizará fuera de las horas punta, necesarias para la atención al personal de servicio.

Este servicio estará en disposición de realizar las primeras curas necesarias en todo accidente de trabajo, y asimismo contará con los elementos necesarios para llevar a cabo los reconocimientos médicos que precisan las trabajadoras y los trabajadores.

El Servicio de Enfermería de Empresa, de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud Laboral y la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, determinará la práctica de reconocimientos médicos especiales y no habituales, en aquellos casos en los que las condiciones del puesto de trabajo lo requieran.

Artículo 54. Seguro.

La Empresa contratará un seguro de vida para todos las trabajadoras y los trabajadores cuya prima correrá a cargo exclusivamente de la Empresa, fijando unas coberturas, para el año 2011, de 7.702,26 euros por fallecimiento por cualquier causa, 15.404,51 euros si el fallecimiento es por accidente y 23.116,77 euros si es por accidente de circulación, de acuerdo con los requisitos que señale la aseguradora sobre declaración de salud y reconocimientos médicos, con independencia de las prestaciones de la Seguridad Social.

A partir del año 2012, las coberturas del seguro se incrementarán con fecha de 1 de enero de cada año de vigencia del convenio, según el incremento salarial pactado en el artículo 4.

CAPÍTULO X**Política sindical****Artículo 55. Comité de Empresa.**

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las mismas funciones, competencias, derechos, obligaciones y garantías que se establecen en las normas legales vigentes con la única salvedad de que en el período en el que no podrán ser despedidos o sancionados será aquél durante el cual estén desempeñando sus funciones ni dentro de los dieciocho meses siguientes a su cese, salvo que se produzca revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se deba a la actuación de la trabajadora o del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

Artículo 56. Delegadas y delegados sindicales.

El número de delegadas y delegados de las secciones sindicales que hayan obtenido el 10 % de los votos en las elecciones a miembros del Comité de Empresa se establece en uno.

Las delegadas y los delegados sindicales gozarán exactamente de las mismas condiciones que se establecen en el artículo anterior para los miembros del Comité de Empresa.

Asimismo, los miembros de las comisiones recogidas en este Convenio gozarán de las mismas garantías a que se refiere el presente artículo.

Artículo 57. *Crédito de horas.*

Se podrán acumular las horas de los miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de ellos, por cesión de horas de otros miembros pertenecientes al mismo sindicato, en la forma siguiente:

- a) Cada miembro podrá ceder hasta un 25 % de sus horas mensuales para la actividad sindical desarrollada fuera del ámbito de la Empresa.
- b) Para el ejercicio del derecho de representación colectiva en la Empresa, la cesión del crédito de horas podrá alcanzar hasta un límite del 50 % de las disponibles mensualmente por los otros miembros del Comité.

En ningún caso podrán transferirse las horas no utilizadas en un mes a los siguientes, ni individual ni colectivamente, ni la acumulación de horas en el cesionario rebasará la cantidad de 80 horas mensuales, incluidas las que individualmente le correspondan.

Artículo 58. *Cuota sindical.*

A requerimiento por escrito de las trabajadoras y los trabajadores, la Empresa deducirá de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente, que se abonará a los sindicatos mediante talón nominativo.

CAPÍTULO XI

Comisión paritaria

Artículo 59. *Competencias.*

La Comisión Paritaria del Convenio será el órgano encargado de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo.

Sus atribuciones serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio Colectivo.
- b) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por las partes.
- c) Conciliación facultativa en los conflictos colectivos.
- d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- e) Estudio de los conceptos salariales que pudieran surgir por disposición legal.
- f) Estudio de la evolución de las reclamaciones formuladas por las partes firmantes.
- g) Cuantas otras funciones tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

Artículo 60. *Funcionamiento.*

La Comisión Paritaria entrará en funcionamiento a los treinta días de haber sido aprobado el presente Convenio. A tal efecto, tanto la Dirección de la Empresa como el Comité de Empresa, decidirán quiénes han de ser los representantes de ambas partes de acuerdo con lo previsto en el artículo siguiente.

La comisión paritaria se reunirá dentro de los 15 días naturales siguientes a la fecha en la que se le someta una cuestión a consulta. En dicha primera reunión ambas partes mostrarán su postura ante la cuestión planteada. Si fuera homogénea se emitirá respuesta dentro de los diez días naturales siguientes. Si no hubiera una posición común, ambas partes se podrán reunir cuantas veces lo estimen por conveniente dentro de los 7 días naturales siguientes. Si finalmente no se lograra llegar a un acuerdo, se podrá de común acuerdo de todos los miembros de la comisión paritaria, someter la cuestión a arbitraje ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), dentro de los diez días siguientes a la finalización de las reuniones de la Comisión Paritaria.

Artículo 61. *Composición.*

La Comisión Paritaria tendrá la siguiente composición:

- a) Por la parte social habrá tantos miembros como grupos tengan representación en el Comité de Empresa, con un mínimo de tres, siendo necesariamente todos ellos miembros del Comité de Empresa.
- b) Por la Dirección habrá un número de representantes que será igual, en todo caso, al número de representantes de la parte social.

La toma de decisiones para resolver cualquier asunto se realizará mediante mayoría adoptada tras votación secreta de los miembros de la Comisión. Esta establecerá el resto de sus normas de funcionamiento.

CAPÍTULO XII

Otros beneficios

Artículo 62. *Ayuda para Guardería.*

Se concede una ayuda para guardería de 40 €/mes, para trabajadores y trabajadoras con hijos e hijas entre 3 meses y la edad en que comenzaría el primer curso de Educación Infantil, previa justificación de su asistencia efectiva a guardería y con salario individual inferior a 24.040,48 €/brutos al año.

Artículo 63. *Jubilación Parcial.*

Se acuerda que todos los trabajadores sujetos a este convenio colectivo que tengan en el momento de la solicitud la edad para acogerse a la jubilación parcial, podrán, mediante acuerdo previo entre empresa y trabajador, acogerse a la jubilación parcial con la celebración de un contrato de Relevo simultáneo, con las condiciones y requisitos que establezca en cada momento la legislación vigente. El interesado en solicitar la jubilación parcial deberá comunicar su intención a la empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha deseada de jubilación parcial.

Artículo 64. *Plan de Igualdad.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 65. *Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

La Dirección de la empresa se compromete a mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual del conjunto de personas que trabajan en la empresa, no permitiendo ni consintiendo, en consecuencia, conductas de esta naturaleza.

Disposición adicional primera.

En caso de que surjan discrepancias en los procedimientos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las partes se comprometen a solicitar la mediación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) con anterioridad a acudir a la vía judicial.

Disposición adicional segunda.

Si pasase el plazo máximo previsto para alcanzar un acuerdo en la negociación del próximo convenio colectivo, las partes acuerdan solicitar la mediación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), establecido mediante el II

Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL).

Disposición final.

Será nulo todo pacto por el que las trabajadoras y los trabajadores renuncien a derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Asimismo, será nula toda la renuncia a los derechos reconocidos en este convenio.

En el resto de materias no previstas en este convenio, se estará a lo que establezcan las normas legales oportunas.

ANEXO N.º 1

Distribución de trabajos por áreas y niveles (para el personal de Villalonquéjar)

Servicios	Producción	Estructura
Nivel I.	Suprimido.	
Nivel II. Ayte. Medio Ambiente.	Ayudante Metalizadora. Recogida Bolsas y Sobres.	
Nivel III.	Ayudante Rotativas. Montaje Rodillos. Lavadora/Montaje Cuchillas. Ayudante Tintas. Ayudante Lacadora. Flejador. Cortador de Mandriles. Ayte. Empaquetador Bobinadoras. Ayudante Laminadora Dúplex/Tríplex. Preparador de Lacas y Barnices. Gofradora. 2.º Ayudante Extrusora. Ayte. Máquina Formatos.	Adm. Datos Comercial. Telefonista-Recepcionista. Adm. Contabilidad. Almacenero. Adm. Sistemas de Calidad.
Nivel IV.	Cond. Fabr. Tintas «A». Cond. Mezclas «A» (Colorista). Cond. Vehículos. Disolventes. Analista 2.ª Cond. Cortadora de Formatos. 1.º Ayudante Laminadora Tríplex. 1.º Ayudante Extrusora. Visionadora.	Adm. Prog. y Diseño. Adm. Exportaciones. Adm. Planning y Compras. Adm. Financiero.
Nivel V. Delineante.	Cond. Bobinadoras. Cond. Metalizadora Leibold. Cond. Metalizadora General Vacuum. Encolad-colorista (1.º Ayudante Rot). Cond. Bobinadoras Metalización. Cond. Cello-Matador. Cond. Récord. Cond. Bolsera B&B.	Adm. Producción. Adm. Personal. Ad. Comercial. Asistente de Seguridad.
Nivel VI. Mecánico. Oficial Neumática.	Cond. Laminadora Dúplex. Cond. Lacadora. Analista Laboratorio.	Secretario/a de Dirección.

Servicios	Producción	Estructura
Eléctrico. Eléctrico-Electrónico.	Cond. Laminadora Tríplex. Cond. Extrusora.	
Nivel VII. Montador Mecánico.	Cond. Rotativa 3002. Cond. Rotativa 4002. Cond. Rotativa 4004.	Adm. Prep. y Diseño. Coordinador Of. Comercial.
Nivel VIII.		Delegado Comercial.
Nivel IX.	Responsable. Turno/Cond. Lacadora.	
Nivel X. Nivel XI. Nivel XII (suprimido). Nivel XIII. Nivel XIV. Nivel XV. Nivel XVI.		Ayud. Tec. Sanitario.

ANEXO N.º 2**Tabla de salarios brutos por niveles desde 01.01.11 (+ 2% sobre 2010) (personal de Villalonquénar)***Total anual y su distribución*

Devengos diarios

Nivel GR SS	Salario base	Diferencia puesto	Plus lineal	Extra Primavera	Total anual	Prima producc.
I 07/10/06	23,49	10,40	7,59	828,26	17.699,68	90,88
II 07/09/06	24,83	10,96	7,59	828,26	18.500,47	90,88
III 07/09/06	26,14	11,65	7,59	828,26	19.330,53	90,88
IV 05/08/06	27,59	12,26	7,59	828,26	20.199,84	90,88
V 05/08/06	29,08	12,93	7,59	828,26	21.106,13	90,88
VI 04/05/08	30,66	13,62	7,59	828,26	22.058,14	90,88
VII 04/05/08	32,77	14,53	7,59	828,26	23.328,94	90,88
VIII 04/05/08	34,03	15,08	7,59	828,26	24.089,47	90,88

Prima de Asistencia: 72,77 euros.

Devengos mensuales

Nivel GR SS	Salario base	Diferencia puesto	Plus lineal	Extra Primavera	Total anual	Prima producc.
I 07/10/06	711,76	273,55	231,14	828,26	17.699,68	90,88
II 07/09/06	751,61	289,17	231,14	828,26	18.500,47	90,88
III 07/09/06	793,19	305,04	231,14	828,26	19.330,53	90,88
IV 05/08/06	836,70	321,71	231,14	828,26	20.199,84	90,88
V 05/08/06	882,10	339,04	231,14	828,26	21.106,13	90,88
VI 04/05/08	929,59	357,48	231,14	828,26	22.058,14	90,88
VII 04/05/08	992,92	382,16	231,14	828,26	23.328,94	90,88
VIII 04/05/08	1.031,07	396,64	231,14	828,26	24.089,47	90,88
IX 04/05/08	1.085,24	417,44	231,14	828,26	25.172,46	90,88
X 3	1.141,87	439,20	231,14	828,26	26.304,77	90,88

Nivel GR SS	Salario base	Diferencia puesto	Plus lineal	Extra Primavera	Total anual	Prima produc.
XI 3	1.201,84	462,25	231,14	828,26	27.504,01	90,88
XII 3	1.262,84	485,78	231,14	828,26	28.724,87	90,88
XIII 2	1.327,48	510,60	231,14	828,26	30.017,08	90,88
XIV 1	1.394,99	536,57	231,14	828,26	31.367,37	90,88
XV 1	1.465,55	563,72	231,14	828,26	32.778,71	90,88
XVI 1	1.539,25	592,10	231,14	828,26	34.253,19	90,88

Prima de Asistencia: 72,77 euros.

Periodicidad de abono por conceptos

	Salario base	Diferencia puesto	Plus lineal	Extra primavera	Prima produc.
Días	456	339	456	Un mes	12 meses
Meses	15	13	15	Un mes	12 meses

ANEXO N.º 3

**Tablas de salarios brutos por calificación. Desde 01.01.011. (+2 % sobre 2010)
(personal de Gamonal)**

Plus Lineal anual: 4.444,50 €.

Personal con retribución mensual 2011

(Módulo Salarial: 15,9722 x 30 = 479,1660 € al mes)

Calificación	Base	1 Trien.	2 Trien.	1 Quinq.	2 Quinq.	3 Quinq.	4 Quinq.	5 Quinq.	6 Quinq.	7 Quinq.	8 Quinq.
1,00	479,17	493,54	507,92	522,29	536,67	551,04	565,42	579,79	594,17	608,54	622,92
1,16	555,83	572,51	589,18	605,86	622,53	639,21	655,88	672,56	689,23	705,91	722,58
1,22	584,58	602,12	619,66	637,19	654,73	672,27	689,81	707,34	724,88	742,42	759,96
1,28	613,33	631,73	650,13	668,53	686,93	705,33	723,73	742,13	760,53	778,93	797,33
1,34	642,08	661,34	680,61	699,87	719,13	738,39	757,66	776,92	796,18	815,44	834,71
1,40	670,83	690,96	711,08	731,21	751,33	771,46	791,58	811,71	831,83	851,96	872,08
1,47	704,37	725,51	746,64	767,77	788,90	810,03	831,16	852,29	873,42	894,55	915,69
1,55	742,71	764,99	787,27	809,55	831,83	854,11	876,39	898,68	920,96	943,24	965,52
1,63	781,04	804,47	827,90	851,33	874,77	898,20	921,63	945,06	968,49	991,92	1015,35
1,65	790,62	814,34	838,06	861,78	885,50	909,22	932,94	956,65	980,37	1004,09	1027,81
1,70	814,58	839,02	863,46	887,89	912,33	936,77	961,21	985,64	1010,08	1034,52	1058,96
1,80	862,50	888,37	914,25	940,12	966,00	991,87	1017,75	1043,62	1069,50	1095,37	1121,25
1,90	910,42	937,73	965,04	992,35	1019,67	1046,98	1074,29	1101,60	1128,92	1156,23	1183,54
2,00	958,33	987,08	1015,83	1044,58	1073,33	1102,08	1130,83	1159,58	1188,33	1217,08	1245,83
2,10	1006,25	1036,44	1066,62	1096,81	1127,00	1157,19	1187,37	1217,56	1247,75	1277,94	1308,12
2,20	1054,17	1085,79	1117,42	1149,04	1180,66	1212,29	1243,91	1275,54	1307,16	1338,79	1370,41
2,30	1102,08	1135,14	1168,21	1201,27	1234,33	1267,39	1300,46	1333,52	1366,58	1399,64	1432,71
2,40	1150,00	1184,50	1219,00	1253,50	1288,00	1322,50	1357,00	1391,50	1426,00	1460,50	1495,00
2,56	1226,66	1263,46	1300,26	1337,06	1373,86	1410,66	1447,46	1484,26	1521,06	1557,86	1594,66
2,60	1245,83	1283,21	1320,58	1357,96	1395,33	1432,71	1470,08	1507,46	1544,83	1582,21	1619,58
2,80	1341,66	1381,91	1422,16	1462,41	1502,66	1542,91	1583,16	1623,41	1663,66	1703,91	1744,16
3,00	1437,50	1480,62	1523,75	1566,87	1610,00	1653,12	1696,25	1739,37	1782,50	1825,62	1868,75
3,10	1485,41	1529,98	1574,54	1619,10	1663,66	1708,23	1752,79	1797,35	1841,91	1886,48	1931,04
3,90	1868,75	1924,81	1980,87	2036,93	2093,00	2149,06	2205,12	2261,18	2317,25	2373,31	2429,37

Periodicidad de abono por conceptos

	Salario base	Plus lineal	Complementos	Prima producc.
Días	474	12 meses	15,62 meses	11 meses
Meses	15,62	12 meses	15,62 meses	11 meses

Plus Lineal anual: 4.444,50 €.

Personal con retribución diaria 2011

(Módulo Salarial: 15,9722 € diarios)

Calificación	Base	1 Trien.	2 Trien.	1 Quinq.	2 Quinq.	3 Quinq.	4 Quinq.	5 Quinq.	6 Quinq.	7 Quinq.	8 Quinq.
1,00	15,97	16,45	16,93	17,41	17,89	18,37	18,85	19,33	19,81	20,28	20,76
1,16	18,53	19,08	19,64	20,20	20,75	21,31	21,86	22,42	22,97	23,53	24,09
1,22	19,49	20,07	20,66	21,24	21,82	22,41	22,99	23,58	24,16	24,75	25,33
1,28	20,44	21,06	21,67	22,28	22,90	23,51	24,12	24,74	25,35	25,96	26,58
1,34	21,40	22,04	22,69	23,33	23,97	24,61	25,26	25,90	26,54	27,18	27,82
1,40	22,36	23,03	23,70	24,37	25,04	25,72	26,39	27,06	27,73	28,40	29,07
1,47	23,48	24,18	24,89	25,59	26,30	27,00	27,71	28,41	29,11	29,82	30,52
1,55	24,76	25,50	26,24	26,98	27,73	28,47	29,21	29,96	30,70	31,44	32,18
1,63	26,03	26,82	27,60	28,38	29,16	29,94	30,72	31,50	32,28	33,06	33,85
1,65	26,35	27,14	27,94	28,73	29,52	30,31	31,10	31,89	32,68	33,47	34,26
1,70	27,15	27,97	28,78	29,60	30,41	31,23	32,04	32,85	33,67	34,48	35,30
1,80	28,75	29,61	30,47	31,34	32,20	33,06	33,92	34,79	35,65	36,51	37,37
1,90	30,35	31,26	32,17	33,08	33,99	34,90	35,81	36,72	37,63	38,54	39,45
2,00	31,94	32,90	33,86	34,82	35,78	36,74	37,69	38,65	39,61	40,57	41,53
2,10	33,54	34,55	35,55	36,56	37,57	38,57	39,58	40,59	41,59	42,60	43,60
2,20	35,14	36,19	37,25	38,30	39,36	40,41	41,46	42,52	43,57	44,63	45,68
2,30	36,74	37,84	38,94	40,04	41,14	42,25	43,35	44,45	45,55	46,65	47,76
2,40	38,33	39,48	40,63	41,78	42,93	44,08	45,23	46,38	47,53	48,68	49,83
2,56	40,89	42,12	43,34	44,57	45,80	47,02	48,25	49,48	50,70	51,93	53,16
2,60	41,53	42,77	44,02	45,27	46,51	47,76	49,00	50,25	51,49	52,74	53,99
2,80	44,72	46,06	47,41	48,75	50,09	51,43	52,77	54,11	55,46	56,80	58,14
3,00	47,92	49,35	50,79	52,23	53,67	55,10	56,54	57,98	59,42	60,85	62,29
3,10	49,51	51,00	52,48	53,97	55,46	56,94	58,43	59,91	61,40	62,88	64,37
3,90	62,29	64,16	66,03	67,90	69,77	71,64	73,50	75,37	77,24	79,11	80,98

Periodicidad de abono por conceptos

	Salario base	Plus lineal	Complementos	Prima producc.
Días	474	12 meses	15,62 meses	11 meses
Meses	15,62	12 meses	15,62 meses	11 meses