

SECCIÓN QUINTA

Núm. 8925

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

**Sociedad Anónima Industrias Celulosa Aragonesa
(SAICA)**

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Sociedad Anónima Industrias Celulosa Aragonesa (SAICA).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Sociedad Anónima Industrias Celulosa Aragonesa (SAICA) para los años 2019 al 2026 (código de convenio 50001030011981), suscrito el día 5 de octubre de 2023, entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo, junto con su documentación complementaria, el día 25 de octubre de 2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 21 de noviembre de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Ana Guiral Arija.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
S.A. INDUSTRIAS CELULOSA ARAGONESA (SAICA)
PARA EL RÉGIMEN DE TRABAJO EN CONTINUO «NON STOP»
01/01/2019 - 31/12/2026**

Texto del convenio colectivo de empresa, para las fábricas de Zaragoza y el Burgo de Ebro (Zaragoza) para el sistema de trabajo en continuo de sus instalaciones (régimen de «Non Stop») para el periodo 01/01/2019 - 31/12/2026.

ÍNDICE DE MATERIAS POR ARTÍCULOS

PREÁMBULO

CAPÍTULO I. CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 1. Ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Artículo 5. Denuncia y revisión.

Artículo 6. Comisión paritaria interpretativa y de vigilancia.

Artículo 7. Normativa supletoria.

Artículo 8. Cómputo.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Artículo 10. Inaplicación de las condiciones pactadas en convenio colectivo.

CAPÍTULO II. CONDICIONES DE TRABAJO

- Artículo 11. Jornada de trabajo.
- Artículo 12. Bolsa de libre disposición/jornada complementaria de trabajo.
- Artículo 13. Horarios de trabajo.
- Artículo 14. Sistema de trabajo a régimen «Non Stop».
- Artículo 15. Del personal de las secciones.
- Artículo 16. Calendario. Vacaciones.
- Artículo 17. Colectivo de corretornos.
- Artículo 18. Colectivo refuerzos de fábrica.
- Artículo 19. Días sobrantes.

CAPÍTULO III. CONDICIONES RETRIBUTIVAS

- Artículo 20. Estructura Retributiva.
- Artículo 21. Gratificaciones Extraordinarias y de Beneficios.
- Artículo 22. Paga Especial del Pilar.
- Artículo 23. Complemento Salarial de Empresa.
- Artículo 24. Complemento Salarial de Grupo Profesional.
- Artículo 25. Plus «Non Stop».
- Artículo 26. Compensación «Non Stop».
- Artículo 27. Plus sábado.
- Artículo 28. Horas extraordinarias.
- Artículo 29. Compensación jornada continua.
- Artículo 30. Complemento de trabajo en parada.
- Artículo 31. Bolsa retribuida.
- Artículo 32. Plus de incremento de la jornada industrial (PLUS IJI).
- Artículo 33. Horas de jornada complementaria de trabajo (JCT).
- Artículo 34. Horas de formación.
- Artículo 35. Prima de producción.
- Artículo 36. Plus de sustitución voluntario.
- Artículo 37. Sistema de guardias de sábados y festivos.
- Artículo 38. Pago de vacaciones y algunos permisos retribuidos.
- Artículo 39. Incrementos y revisiones salariales.

CAPÍTULO IV. MEJORAS Y OBRAS SOCIALES

- Artículo 40. Premios de fidelidad.
- Artículo 41. Plus de distancia (SAICA El Burgo).
- Artículo 42. Seguro de vida colectivo.
- Artículo 43. Bolsa para actividades deportivas, sociales y culturales.
- Artículo 44. Complemento de las prestaciones de maternidad, paternidad, riesgo por embarazo y riesgo en la lactancia natural.
- Artículo 45. Plan de pensiones.
- Artículo 46. Pluses especiales de comida o cena.
- Artículo 47. Cuota de reserva de personas trabajadoras discapacitadas.

CAPÍTULO V. POLÍTICA DE EMPLEO Y JUBILACIONES

- Artículo 48. Política de empleo.
- Artículo 49. Cobertura de vacantes.
- Artículo 50. Jubilación anticipada.
- Artículo 51. Programa de jubilaciones parciales.
- Artículo 52. Excedencias para el desarrollo profesional, desempeño de labores humanitarias, ayuda a familiares o razones personales.
- Artículo 53. Trabajos de superior grupo profesional por excedencias y movilidad.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Compromiso del comité de empresa.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

- Primera. Ayuda económica al jubilado.
- Segunda. Bolsa de libre disposición/jornada complementaria de trabajo (art.12).
- Tercera. Calendario y vacaciones (art.16).
- Cuarta. Colectivo refuerzos de fábrica (art.18).

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

TABLAS SALARIALES

ANEXO I. MODELO DIFERENTES TIPOS DE CICLOS BASE DE TRABAJO

ANEXO II. ACTAS

ANEXO III. MODELO TIPO CALENDARIO ANUAL

PREÁMBULO

Este convenio colectivo de Empresa para las Fábricas de la empresa S.A. Industrias Celulosa Aragonesa (en adelante SAICA) de Zaragoza y El Burgo de Ebro (Zaragoza) para regular el Sistema de Trabajo en continuo de sus instalaciones, denominado «Régimen non stop» (de conformidad con el artículo 9.3 del convenio colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón aplicable), ha sido acordado por la Comisión Negociadora.

Esta Comisión Negociadora está constituida de una parte, por los Representantes de la Dirección de la Empresa con poder suficiente para ello y por la otra por los Representantes de las Personas Trabajadoras de los Comités de Empresa de los Centros indicados, así como los delegados/as Sindicales de las Centrales Sindicales UGT, OSTA, CCOO y SCS.

Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficientes.

CAPÍTULO I

CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 1.º *Ámbito funcional (objeto).*

El presente convenio colectivo de Empresa negociado entre la Dirección de SAICA y en representación de las personas trabajadoras de los Centros: Fábrica de Zaragoza y Fábrica de El Burgo de Ebro (Zaragoza), la Parte Social de la Comisión Negociadora del mismo, así como los Delegados Sindicales de UGT, OSTA, CCOO y SCS; mutuamente reconocidos como interlocutores legítimamente válidos, establece las condiciones laborales por las que se regirán las relaciones de trabajo entre dicha empresa y las personas trabajadoras comprendidos en su ámbito personal.

Tiene por objeto garantizar el funcionamiento continuado de las instalaciones fabriles de SAICA, durante todos los días del año, las veinticuatro horas del día, incluidos los domingos y festivos.

A los efectos de este convenio colectivo se entenderá por «festivo» tanto los domingos como los días declarados festivos de ámbito nacional, autonómico o local.

No obstante, lo anterior, esta garantía de funcionamiento «en continuo» de las Fábricas de SAICA en Zaragoza y El Burgo de Ebro (Zaragoza), se suspenderá los siguientes días, denominados «días de parada general»:

- 1 de enero.
- 25 de diciembre.
- Los turnos de tarde y noche (T y N) de los días 24 y 31 de diciembre.

Por decisión de la Dirección de la Empresa estos días se podrán incrementar en las siguientes fechas, conforme a las normas establecidas en el artículo 16.I. c) del presente Convenio Colectivo:

- 1 de mayo.
- 12 de octubre.
- 11 o 13 de octubre.

En los «días de parada general», se realizarán los trabajos de apagado y encendido de la central térmica (caldera y turbina), de tal forma que los días de arranque las plantas dispongan de vapor de agua al inicio del turno de mañana (06:00 horas).

Asimismo, podrán realizarse trabajos urgentes de reparación que resultasen necesarios, contando con personal voluntario, y previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 2.º *Ámbito territorial.*

El convenio será de aplicación en los siguientes centros de trabajo de SAICA:

- Centro de Trabajo de Zaragoza (denominada SAICA-1), situada en la calle San Juan de la Peña, 140, de Zaragoza, (CP 50.015).
- Centro de Trabajo de El Burgo de Ebro que incluye las líneas de producción denominadas SAICA-2, SAICA-3 y SAICA-4, situadas en el polígono El Espartal, s/n de El Burgo de Ebro, CP 50730, (Zaragoza).

Artículo 3.º *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afecta a las personas trabajadoras que integran la plantilla de los dos centros de trabajo indicados y que están asignadas al sistema de organización del trabajo denominado «Régimen NON STOP», que supone trabajar los días festivos para garantizar el funcionamiento continuado de las instalaciones.

Como compensación de esta garantía, el personal incluido disfrutará de las condiciones particulares recogidas en este convenio en cuanto a jornada de trabajo, descanso y retribuciones.

Se excluye expresamente a las personas trabajadoras de los colectivos de Dirección, Técnicos y Administrativos.

Artículo 4.º *Ámbito temporal.*

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio colectivo (Capítulo III) tendrán una vigencia desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2026. Las tablas salariales anexadas serán las definitivas de 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025; quedando pendientes las de 2026.

Los demás artículos no tendrán límites en su vigencia salvo aquellos que resulten revisados por mutuo acuerdo.

Artículo 5.º *Denuncia y revisión.*

No será necesario denunciar el presente convenio colectivo a su término, quedando denunciado automáticamente un mes antes de su finalización, fecha a partir de la cual cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las negociaciones.

No obstante, podrá revisarse en cualquier momento su contenido, por solicitud conjunta de ambas partes.

Hasta que se alcance acuerdo expreso, el convenio colectivo quedará prorrogado en sus mismos términos.

Artículo 6.º *Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.*

Ambas partes acuerdan establecer una Comisión de Vigilancia como órgano de interpretación y control del cumplimiento de lo pactado.

Esta Comisión Paritaria estará formada por tres miembros elegidos por los Representantes de las Personas Trabajadoras de Saica Zaragoza y Saica El Burgo, y tres representantes de la Dirección de la Empresa.

Entre los tres Representantes de las Personas Trabajadoras podrá designarse al delegado sindical si no fuera miembro del Comité de Empresa.

La Comisión actuará siguiendo el siguiente procedimiento que garantizará la transparencia, legalidad, participación y celeridad en busca de la mejor solución consensuada paritariamente:

1.º Cada una de las dos partes podrá comunicar por escrito las cuestiones objeto de tratamiento por la Comisión Paritaria Interpretativa y de Vigilancia, aportando cuanta documentación explicativa estime conveniente.

2.º Una vez analizada la solicitud por la otra parte, y en el plazo máximo de siete días naturales se reunirá el pleno de la Comisión.

3.º Salvo que ambas partes acuerden un plazo superior, atendiendo a la complejidad del asunto, en el plazo máximo de tres días laborales se levantará acta de lo acordado.

En el caso de no alcanzarse un acuerdo, la discrepancia se someterá a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de mediación y arbitraje previstos en los Acuerdos Interprofesionales vigentes y dentro del ámbito territorial del presente convenio colectivo (ASECLA). El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito.

Artículo 7.º *normativa supletoria.*

La normativa supletoria de aplicación estará conformada por el convenio colectivo de Pastas, Papel y Cartón (en adelante convenio colectivo Estatal de Papel) y la legislación laboral general, vigentes en cada momento.

Artículo 8.º *Cómputo.*

Las condiciones pactadas, en su conjunto, forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán computadas globalmente durante cada periodo anual.

Artículo 9.º *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo, y quedaría sin efecto alguno, en el supuesto de que la Autoridad Administrativa o Judicial competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetare o invalidase alguno de sus artículos o no aprobara la totalidad de su contenido, que se pacta como uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 10.º *Inaplicación de las condiciones pactadas en convenio colectivo.*

El procedimiento para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 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, deberá iniciarse en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio. Las discrepancias se someterán a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de mediación y arbitraje previstos en los Acuerdos Interprofesionales vigentes y dentro del ámbito territorial del presente convenio colectivo (ASECLA). El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 11.º *Jornada de trabajo.*

La jornada máxima anual de trabajo efectivo será la establecida en el convenio colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón en cada momento, que para los años 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026 *(2026 pendiente negociación convenio colectivo Estatal) es de 1744 horas anuales.

Artículo 12.º *Bolsa de libre disposición/jornada complementaria de trabajo.*

Se establece una bolsa de libre disposición (BLD) que computará a todos los efectos como jornada efectiva de trabajo, sobre la que cada persona trabajadora de forma individual y atendiendo a sus necesidades y preferencias sobre conciliación de la vida personal y profesional optará entre:

a) **DESCANSO.** Destinado a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y que será retribuido con el valor fijado para la Bolsa Retribuida (BR) en el presente convenio colectivo «Non Stop».

b) **HORAS DE FORMACIÓN:** Estas horas serán destinadas a la realización de acciones formativas organizadas o recomendadas por la empresa, abonándose una beca por hora, cuyo valor será el de las horas extraordinarias ordinarias diurnas de las tablas del convenio colectivo Estatal de Papel vigente en cada momento y sumándose a la retribución fijada para la «BR» en el presente convenio colectivo «Non Stop».

c) **JORNADA COMPLEMENTARIA DE TRABAJO (JCT):** Destinada a la realización de horas complementarias de trabajo que se compensarán al valor por hora establecido para las horas extraordinarias del convenio colectivo «Non Stop» para cada tipo de hora (diurna, nocturna, festiva o «de parada») y sumándose a la retribución fijada para la «BR» en el presente convenio colectivo «Non Stop».

Al confeccionar los calendarios laborales la BLD quedará reflejada por jornadas computables en unidades de ocho horas, denominadas «Bolsa Retribuida» (BR) y que serán retribuidas en función del Grupo Profesional conforme al valor fijado en la Columna Ñ de la Tabla Salarial II del presente Convenio Colectivo.

La opción por cada una de las tres posibilidades corresponderá única y exclusivamente a la persona trabajadora. En caso de que la persona trabajadora no comunique una opción, se entenderá que opta por «descanso».

En todo caso, corresponderá a la persona trabajadora decidir, hasta el momento del cobro o del descanso compensatorio, si sus trabajos extraordinarios se consideran horas extraordinarias o parte de la BLD.

La jornada laboral total anual establecida en el convenio colectivo aplicable junto con la BLD será la siguiente:

2019	1744 h/año
2020	1744 h/año
2021	1744 h/año
2022	1744 h/año
2023	1744 h/año
2024	1744 h/año
2025	1744 h/año
2026	1744 h/año (*)

(*) Pendiente convenio colectivo Estatal de Papel.

La bolsa de libre disposición para la plantilla con sistema Non Stop, se compondrá de una parte fija de 14 días (112 horas) desde 2025 y para los años 2023 y 2024 tal y como se indica en disposición transitoria 2.^a.

Artículo 13º. Horarios de trabajo.

De acuerdo con las condiciones establecidas en el presente Convenio, los horarios de trabajo serán los siguientes:

a) Trabajo a turnos: Se establecen los siguientes turnos:

	Entrada	Salida
Primer turno (TM)	06 horas	14 horas
Segundo turno (TT)	14 horas	22 horas
Tercer turno (TN)	22 horas	06 horas

b) Trabajo a jornada partida: El horario de jornada partida será de 8 a 13:30 horas y de 15:30 a 18:00 horas no obstante en cada sección o departamento, se seguirá con los horarios que en el momento de la firma del convenio se mantengan vigentes en función de los acuerdos a los que se hayan llegado en cada una de ellas.

Los cambios de turnos, horarios o sistema de trabajo que por necesidades productivas u organizativas pudiera proponer la empresa, requerirán el proceso legalmente establecido, respetando en todo caso las normas en cuanto a periodos de descanso y festivos.

Artículo 14.º Sistema de trabajo a régimen «Non Stop».

El régimen de trabajo en continuo de las instalaciones denominado «Non Stop», está regulado en el convenio colectivo Estatal de Papel y se caracteriza principalmente por:

1) La utilización de las instalaciones y equipos productivos con el objetivo de obtener la máxima productividad.

2) La asignación de las personas trabajadoras necesarias para garantizar el funcionamiento ininterrumpido de las mismas de acuerdo con las normas establecidas sobre calendarios laborales y horarios de trabajo.

3) La organización del trabajo a turnos, por el cual, equipos de cinco personas trabajadoras por cada puesto de trabajo, cubren los tres turnos de trabajo (mañana, tarde y noche) durante las veinticuatro horas del día, todos los días del año, salvo los definidos como «Día de Parada General» del artículo 1, garantizando con ello el funcionamiento ininterrumpido de las instalaciones productivas.

Artículo 15.º Del personal de las secciones.

Todo el personal descrito en el presente artículo estará afectado por el artículo 3.º del presente convenio. Atendiendo al artículo 2.º del presente convenio la actividad productiva se realiza en los Centros de Trabajo de Zaragoza y El Burgo según la relación de puestos de trabajo que se recogen en la tabla:

Función/sección	Puesto de trabajo	Grupo profesional
Máquinas de papel (MPS)	Conductor MP	K
	Ayudante 1.º MP Zona Húmeda	H
	Ayudante 2.º MP Zona Seca	G
	Conductor de Bobinadora	H
	Ayudante 1.º de Bobinadora	E
	Ayudante 2.º de Bobinadora	E
	Peón (SAICA EL BURGO)	E
Omc (Estucadora)	Peón	A
	Conductor Estucadora	J
	Ayudante Estucadora I	G
	Ayudante Estucadora II	G
	Cocinero de estucado	G
	Conductor Bobinadora	H
Preparación de pastas (PP)	Ayudante 1.ª de Bobinadora	E
Centrales de energía (CE)	Conductor PP	J
	Ayudante de PP	G
Planta de valorización energética (PVE)	Conductor Responsable	K
	Conductor	J
Mantenimiento	Conductor Responsable	K
	Conductor	J
General de fábrica	Oficial 1.ª/2.ª/3.ª Sin Non Stop (L-V)	J/H/F
	Oficial 1.ª/2.ª/3.ª con Non Stop (1T)	J/H/F
	Oficial 1.ª/2.ª/3.ª con Non Stop (3T)	J/H/F
	Corretornos	G
	Refuerzos de Fábrica	E/G/J (según artículo 18º).

a) Del personal de fabricación: Se entiende por personal de fabricación aquel que sirve directamente a los puestos de trabajo de las secciones con la misión de producir la adecuada cantidad y calidad de pasta o papel. Se incluyen en este grupo los puestos descritos en las secciones/funciones de MP, OMC, PP, CE, PVE, corretornos y refuerzos de fábrica.

Cuando las instalaciones trabajen al «Régimen Non Stop», existirán equipos de cinco personas trabajadoras del colectivo «Non Stop» para cada uno de estos puestos, según esté constituida cada sección a 1 de marzo de 2016, asegurando de esta manera el funcionamiento de las instalaciones productivas los días establecidos en el artículo 1º del presente convenio.

Dichas secciones se registrarán por los siguientes calendarios base descritos en el Anexo I:

1. Ciclo base «7/5».
2. Ciclo base «6/4».
3. Ciclo base «7/5-5-2».
4. Ciclo base mantenimiento mecánico Saica-1.
5. Ciclo base refuerzos de fábrica.

b) Del personal de mantenimiento:

Dentro del compromiso suscrito entre empresa y las personas trabajadoras para garantizar el funcionamiento continuado de las instalaciones, ambas partes consideran necesario el contar con personal de talleres de mantenimiento a turno, en número suficiente para poder atender durante las veinticuatro horas al día las averías imprevistas que puedan producirse, adoptándose para ello la siguiente organización:

1. Saica-1:

1.1. Mantenimiento mecánico. Los equipos de trabajo se organizarán de la siguiente manera:

- Dos equipos de seis oficiales de mantenimiento mecánico asignados al sistema de trabajo «Non Stop» que atenderá las necesidades de la planta en turnos de M/T/N durante los días establecidos como jornada industrial. La asignación a estos equipos será prioritaria.

- Dos equipos de seis oficiales de mantenimiento mecánico asignados al sistema de jornada partida y que realizará los trabajos de soporte de los equipos definidos en el punto anterior.

- Resto de oficiales, que no estén incluidos en estos equipos, trabajarán a jornada partida.

Los criterios de funcionamiento y condiciones económicas en la sección se regirán por lo establecido en el Acta de Reorganización de fecha 6 de noviembre de 2020 (se adjuntan sus textos en el anexo II).

1.2. Mantenimiento eléctrico: existirán dos equipos de oficiales a turno y jornada partida que rotarán entre sí del modo establecido en los acuerdos recogidos en las actas de fecha 27 de diciembre de 1993 y 28 de junio de 1994 (se adjuntan sus textos en el anexo II).

2. Saica-2:

2.1. Mantenimiento mecánico: existirán dos equipos de oficiales a turno y jornada partida que rotarán entre sí del modo establecido en el acuerdo recogido en el acta de fecha 27 de diciembre de 1995 (se adjunta su texto en el anexo II).

2.2. Mantenimiento eléctrico: existirá un equipo de cinco personas a turno y otro a jornada partida que rotará con los anteriores.

Cuando por el tipo de especialidad sea ello factible, las ausencias del personal de talleres a turno serán cubiertas por el primer mecánico a jornada partida cuya semana de trabajo mejor coincida con la del ausente.

c) Del personal de otras secciones:

En el presente artículo se incluye al personal de otras secciones/funciones y que son:

- Almacén de repuestos.
- Descarga de materias auxiliares.
- Báscula de camiones.
- Corretornos.
- Refuerzos de fábrica.
- Laboratorio.
- Conductores de Volvos.
- Carga de papel.

En dichas secciones existirá el número necesario de personas trabajadoras para confeccionar el calendario laboral anual que garantice el adecuado funcionamiento de las mismas, así como los ciclos de trabajo/descanso pactados en el presente convenio colectivo «Non Stop».

Artículo 16.º *Calendario y vacaciones.*

I. CALENDARIO LABORAL. La empresa elaborará los calendarios laborales anuales que incluirán los periodos del disfrute de vacaciones, dando traslado de los mismos a los Representantes de las Personas Trabajadoras, previamente a su publicación durante el mes de noviembre, respetando la siguiente normativa:

a) Se establece para todas las secciones y departamentos con Régimen «Non Stop» uno de los siguientes Ciclos Base, representados en el anexo I:

- Ciclo estándar de trabajo/descanso denominado «Siete-Cinco», que consiste en trabajar siete días consecutivos y a continuación descansar cinco/cuatro días. Según modelo anexo 1.

- Ciclo estándar de trabajo/descanso denominado «Seis-Cuatro», que consiste en trabajar seis días consecutivos y a continuación descansar cuatro días. Según modelo anexo 1.

- Ciclo estándar de trabajo/descanso denominado «Siete-Cinco/Cinco-Dos», que consiste en trabajar un ciclo estándar Siete-Cinco y finalizado éste, trabajar cinco días y descansar dos. Según modelo anexo 1.

b) En todas las secciones, los Ciclos Base a seguir serán los seguidos y contemplados en el Anexo I de este Convenio, salvo que anualmente, por mayoría absoluta (51%) de los componentes de una sección, se acuerde cambiar el ciclo base a seguir, siempre y cuando dicho cambio no afecte a la organización del trabajo, ni suponga variar el sistema de rotación de vacaciones establecido en el periodo vacacional entre el 1 de junio y el 31 de octubre.

c) En la confección del calendario para el año siguiente la empresa decidirá si los días 1 de mayo y 12 y 13 de octubre serán días de trabajo.

No obstante, en el caso de no haber fijado estos días en el calendario anual, y según las necesidades del mercado, la empresa podrá decidir, con al menos un mes de antelación, y comunicándolo por escrito a la Representación de las Personas Trabajadoras, si estos días serán de trabajo.

Esta decisión se podrá tomar a nivel total de Centro de Trabajo o por líneas de producción de acuerdo con el siguiente esquema:

- MP6, MP7, PPS1, CES1 y mantenimiento de cualquier festivo.
- MP8, PPS2, COG SEB y mantenimiento de cualquier festivo.
- MP9, PPS34, COG SEB y mantenimiento de cualquier festivo.
- MP10, PPS34, COG SEB y mantenimiento de cualquier festivo.
- PVE y mantenimiento de cualquier festivo.
- OMC (Estucadora), COG SEB y mantenimiento de cualquier festivo.

La Empresa previo a su uso, adecuará el Plan de Emergencia existente a los diferentes supuestos. Asimismo, en caso de trabajar en una o varias líneas vendrán a trabajar las personas trabajadoras pertenecientes a esa línea y que por calendario les correspondiera, así como los mantenimientos u otros servicios comunes de cualquier festivo.

Años 2019 a 2022. En estos casos en que no se fijen en los calendarios laborales anuales iniciales, los días generados de la bolsa de libre disposición variable (BLD), se descontarán a elección de la persona trabajadora, siempre que no coincidan en periodo vacacional. Si se solicitaran para un mismo turno y sección por más de una persona trabajadora, las peticiones se atenderán por orden de solicitud y de manera que se asegure la correcta continuidad del funcionamiento de las instalaciones.

A partir del año 2023, en los casos que se trabajen los días 1 de mayo y/o 12 y/o 13 de octubre, estos días trabajados, se descontarán a elección de la persona trabajadora, siempre que no coincidan en periodo vacacional, aplicando lo establecido en disposición transitoria tercera. Si se solicitaran para un mismo turno y sección por más de una persona trabajadora, las peticiones se atenderán por orden de solicitud y de manera que se asegure la correcta continuidad del funcionamiento de las instalaciones.

d) En el supuesto de que la decisión fuera de no trabajar el 12 y/o 13 de octubre, y el día 13 de octubre coincidiera con víspera de festivo se sustituirá automáticamente por el día 11 de octubre.

e) En la confección de los calendarios se garantizarán la inclusión de un número mínimo de festivos como día de trabajo:

- En 2019/2020/2021/2022: 36 festivos
- En 2023: 35 festivos.
- En 2024: 34 festivos.
- En 2025: 33 festivos.

Las personas trabajadoras deberán trabajar este número de festivos teniendo, en su defecto, derecho a ser remunerados por todos los conceptos salariales como si los hubiesen trabajado mediante compensación equivalente y con carácter mensual. En todo caso, la empresa garantizará el cobro de un mínimo de 36 festivos.

Quedan excluidos expresamente de este cómputo los días 1 de enero, 1 de mayo, 12 de octubre, 11 o 13 de octubre (según proceda cada año) y 25 de diciembre.

II. VACACIONES.

a) El criterio general para establecer los periodos de vacaciones para ambos ciclos será (ver anexo I):

- Primera quincena de vacaciones para cada una de las personas trabajadoras asignadas al puesto de trabajo entre el uno de julio (01/07) y el quince de septiembre (15/09), manteniendo el ciclo del trabajo/descanso del resto del año «Siete/Cinco o Seis/Cuatro».

- Segunda quincena de vacaciones para cada una de las personas trabajadoras asignadas al puesto de trabajo entre el uno de junio (01/06) y el treinta y uno de octubre (31/10), sin incluir los 2,5 meses reservados para los periodos de la primera quincena y modificando el ciclo de trabajo/descanso al tradicional de «Siete/Tres/Dos» o «Seis/Dos».

El sistema base de vacaciones será el de la modalidad de dos quincenas salvo que, a propuesta del 100% de las personas trabajadoras asignadas a la misma sección o departamento se elija otro sistema.

Los ciclos y sistemas elegidos tendrán una vigencia anual, entendiéndose renovados de manera tácita por periodos sucesivos anuales.

b) El sistema de opción de los periodos de vacaciones, se realizará:

- Para la primera quincena (7/5 o 6/4), cada persona trabajadora elegirá por orden rotativo anual una de las comprendidas entre el 1 de Julio y el 15 de septiembre.

- Para la segunda quincena (7/2), se utilizará el mismo orden rotativo de manera inversa, es decir, comenzando por la última persona trabajadora que eligió en la primera quincena, una de las comprendidas en junio y entre el 16 de septiembre y el 31 de octubre.

Para aquellas secciones que hayan elegido una sola quincena de vacaciones (primera quincena) se aplicará el «sistema de letras» que reflejará de manera previa el calendario de todo el año.

c) Tanto para el cambio de ciclo base, como para el cambio del número de quincena de vacaciones será necesario que la propuesta no afecte a la organización del trabajo y que el colectivo de personas trabajadoras afectadas realice consulta escrita al Comité de Empresa al respecto con una antelación mínima de sesenta días a la fecha en que pretendan que sea efectivo; para que den traslado de la misma a la Dirección de la Empresa.

d) Excepciones a los periodos de vacaciones. Como consecuencia de las especiales condiciones que concurren en algunas situaciones, sus periodos vacacionales se establecerán en:

- El personal de jornada partida (JP) de mantenimiento, entre el uno de junio (01/06) y el treinta y uno de diciembre (31/12), sin incluir el periodo de reparación general, de la Unidad Productiva a la que estén asignados, que se limitará a un máximo de una quincena ininterrumpida de las dos que componen el mes.

e) Nomenclatura. Para una mejor y más rápida comprensión se utilizará la siguiente nomenclatura:

- M=Turno de Mañana
- T= Turno de Tarde
- N=Turno de Noche
- -= Día de Descanso (-)
- V= Día de Vacación
- 8/JP= Jornada Partida (8/JP)
- BR= Jornada Complementaria/ Bolsa Retribuida (BR)
- SB = Día Sobrante (ajuste de jornada anual)

f) Se garantiza expresamente que, a las secciones de mantenimiento de ambos centros, se les aplicará el contenido del artículo 15 de este convenio con independencia de lo pactado en las actas específicas del anexo II.

Artículo 17.º *Colectivo de correturnos.*

Se denomina Colectivo de Correturnos a aquellas personas trabajadoras que sin estar asignadas a un puesto de trabajo concreto de los incluidos en el Régimen de Trabajo «Non Stop» se les considera incluidos en el mismo, y dadas sus especiales características, respetarán las siguientes condiciones laborales:

—Su misión principal es cubrir las ausencias de las personas trabajadoras a Régimen de Non Stop, por cualquier motivo (bajas por enfermedad o accidente, permisos, licencias, etc.)

—En los periodos que estén asignados a puestos como consecuencia de una sustitución su calendario laboral será el de la persona trabajadora sustituida.

—En los periodos que no esté asignado a la sustitución de ninguna persona trabajadora en concreto, estarán asignados al horario de jornada partida (JP) de lunes a viernes, garantizando en su retribución los pluses Non Stop, plus sábado y plus de nocturnidad que les hubieran correspondido por la aplicación de su calendario estándar inicial con ciclo Non Stop.

Non Stop

—Las sustituciones que realicen las personas trabajadoras del colectivo de corretornos como consecuencia de la formación de otras personas trabajadoras (que generen corrimiento de puestos), se realizarán exclusivamente de lunes a viernes.

—Durante los sábados, domingos y festivos, las sustituciones se limitarán a los casos de bajas por enfermedad, accidentes, permisos, licencias y ausencias imprevistas.

—Se garantizarán el número de corretornos necesarios para garantizar el cumplimiento de los calendarios establecidos en este convenio colectivo, y como mínimo existirán diez personas trabajadoras con esta función en SAICA Zaragoza y dos personas trabajadoras en SAICA-2 (Saica El Burgo).

Artículo 18. *Colectivo refuerzos de fábrica.*

Se denomina colectivo de refuerzo de fábrica a aquellas personas trabajadoras del colectivo «Non Stop» que, dadas sus especiales características, respetarán las siguientes condiciones laborales:

—Su misión principal es reforzar las secciones a las que están asignadas para la correcta aplicación del modelo de calendario recogido en el anexo III.

— Este colectivo de refuerzo elegirá calendario laboral cada año dentro de la sección en la que esté asignado antes de finalizar el año previo. El ciclo de trabajo de este colectivo será el recogido en el anexo I.

— El GP de este colectivo estará sujeto a la sección a la que esté asignado mediante el calendario laboral, tal y como se indica en el siguiente cuadro:

Máquina de Papel	E
Preparación de Pastas	G
Cogeneración	J
Planta de Valorización Energética	J

—El personal adscrito a este colectivo de refuerzos podrá ser asignado, dentro de su calendario laboral anual, a otro turno de trabajo diferente siempre que no se encuentre ocupando directamente un puesto de trabajo en la sección a la que esté asignado, y con un máximo de diez cambios de turno al año por persona trabajadora, respetando los descansos de su calendario laboral y los descansos mínimos establecidos por ley.

—El personal adscrito a este colectivo de refuerzos podrá ser formado y destinado a los diferentes puestos de su sección y/o del resto de secciones del centro productivo, siempre que no se encuentre ocupando directamente un puesto de trabajo en la sección a la que esté asignado.

— A partir del año 2025, existirán como mínimo quince personas trabajadoras con esta función en SAICA Zaragoza y veinticinco personas trabajadoras en SAICA El Burgo.

Artículo 19.º *Días sobrantes.*

Cuando por aplicación del ciclo de trabajo correspondiente, incluida la Bolsa de Libre Disposición, algún trabajador:

a) O bien no alcanzara la «Jornada Máxima Anual» fijada en este convenio

b) O bien no cubriera la garantía mínima del número de festivos anuales trabajados que correspondiera.

Se aplicará el siguiente régimen:

—En el caso a), la Dirección de la Empresa podrá completarla hasta alcanzar la jornada máxima sustituyendo días de descanso (--) por días de sobrante (Sb) en el número necesario.

—En el caso b), la Dirección de la Empresa sustituirá días de trabajo (M), (T), (N), por días de sobrante en festivos para cubrir dicha garantía mínima, siempre que este cambio no generara otro turno vacante entre los días de trabajo de su ciclo.

En todos los casos se respetarán las siguientes reglas:

- Se respetarán los descansos mínimos entre jornadas establecidos en el convenio colectivo Estatal de Papel.

- No se podrán reflejar días de sobrante en los calendarios de trabajo anuales durante los periodos que cada sección tenga establecidos para el disfrute de las vacaciones.

Los días de sobrante necesarios para alcanzar la «jornada máxima anual» podrán ser utilizados por la dirección para:

1.º Cubrir las necesidades adicionales de personal en los días de reparación programada, poniéndose siempre el día anterior al comienzo del ciclo de trabajo.

2.º Cubrir las bajas por IT, permisos y ausencias imprevistas de compañeros de puesto de trabajo de competencia similar que puedan producirse a lo largo del año, así como para la formación del personal en puestos de trabajo de mayor responsabilidad, con vistas a futuras promociones o sustituciones.

En el primer caso, serán señalados, en los calendarios de trabajo, en los días que correspondan.

En el segundo caso, serán agrupados, en la medida de lo posible, en los calendarios de trabajo, en los meses de noviembre y diciembre para ser utilizados a lo largo del año.

Si alguna persona llegase al día señalado como sobrante sin haberlo utilizado, lo trabajará ese día.

Para las ausencias que se prevean de larga duración (más de treinta días), la dirección examinará con el Comité de Empresa el problema planteado, a fin de decidir la forma más adecuada de cubrirla en cada caso, a la vista de los correturnos disponibles y días de sobrante, las horas extras ya trabajadas por sus compañeros y las diferentes modalidades de contratación previstas por la Ley.

CAPÍTULO III

CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Artículo 20.º *Estructura retributiva.*

Las condiciones económicas pactadas se componen de los siguientes conceptos, dependiendo de los grupos profesionales y puestos de trabajo, según se recogen en las tablas salariales núm. I-IV del presente convenio:

CONCEPTOS	Convenio Colectivo Estatal de Papel	Convenio Colectivo de Empresa "Non Stop"
GENERALES		
	• Salario Convenio	
COMPLEMENTOS SALARIALES		
PERSONALES		
	• Antigüedad • Complemento Salarial Empresa (CSE)	
DE PUESTO DE TRABAJO		
	• Plus de Toxicidad • Plus de Nocturnidad	• Complemento Salarial Grupo Profesional (CSGP) • Plus "Non Stop"/ Compensación "Non Stop" • Plus Sábado • CSE (mínimo)
DE CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO		
	• Horas Extraordinarias • Plus Descanso Compensatorio • Complemento Jornada Continuada	• Horas Extraordinarias (Mejora) • Horas Extraordinarias Parada • Plus Descanso Compensatorio (Mejora) • Complemento Jornada Continuada (Mejora) • Hora Formación/ • Hora Jornada Complementaria • Complemento de Trabajo en Parada • Bolsa Retribuida. • Plus Incremento Jornada Industrial (IJI) • Prima de Producción • Busca Guardia • Busca Guardia Llamada • Guardia Parada Fábrica • Guardia Parada Fábrica Llamada • Pluses especiales de Comida/Cena. • Plus Sustitución.
DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES		
	• Gratificaciones Extraordinarias (2) • Participación en Beneficios	• Gratificaciones Extraordinarias (mejorada). • Paga del Pilar • Participación en Beneficios (mejorada).
OTROS		
	• Complemento IT por A.T/E.P • Complemento IT por E.A.C.	• Complemento Maternidad. • Complemento Paternidad • Complemento Riesgo por Embarazo. • Complemento Riesgo por Lactancia natural
CONCEPTOS EXTRASALARIALES		
	• Dietas	• Plus distancia. • Kilometraje.

Artículo 21.º *Gratificaciones extraordinarias y de beneficios.*

a) Gratificaciones extraordinarias:

En los meses de mayo y noviembre se abonarán las gratificaciones extraordinarias de acuerdo al siguiente cálculo:

—Los valores establecidos en el convenio colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón.

—El complemento establecido en la columna A de la tabla salarial I correspondiente a tres pluses «Non Stop» en cada una de las pagas extraordinarias.

—A partir del año 2023 se añadirá el complemento establecido en la columna C de la tabla salarial I, correspondiente a 1 plus «Non Stop» del grupo profesional H a la gratificación extraordinaria del mes de noviembre.

—A partir del año 2026 se añadirá el complemento establecido en una nueva columna (a definir a la confección de las tablas salariales del año 2026) de la tabla salarial I, correspondiente a 1 plus «Non Stop» del grupo profesional H a la gratificación extraordinaria del mes de mayo.

Su devengo será del uno de enero al treinta de junio y del uno de julio al treinta y uno de diciembre respectivamente.

b) Participación en beneficios:

Con independencia de la regulación que el convenio colectivo Estatal de Papel establece para el pago de la participación en beneficios, y considerando la evolución de la misma; se abonará con las cuantías establecidas para el año del pago, con independencia del periodo del devengo; adicionando las cuantías de la columna D de la tabla salarial I.

En las cuantías indicadas se garantiza para los años futuros que esta parte será el equivalente a la cuantía de un plus «Non Stop» del grupo profesional H.

Su devengo será del uno de enero al treinta y uno de diciembre de cada año.

Artículo 22.º *Paga especial del pilar.*

En el mes de octubre se abonará una paga especial del Pilar a razón de las cuantías establecidas en la columna E de la tabla salarial I.

Su devengo será del uno de enero al treinta y uno de diciembre de cada año.

Artículo 23.º *Complemento salarial de empresa.*

De conformidad con el artículo 11.1 de convenio colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón, se calculará el Complemento Salarial de Empresa (CSE). No obstante, se garantiza un CSE mínimo detallado según grupos profesionales en las columnas F y G de la tabla salarial I, como garantía mínima por puesto de trabajo y para el personal de nuevo ingreso, que se genera y abona por días naturales.

Se garantizará al personal con excedencias forzosas, que en su reincorporación percibirá el valor del CSE que cobraba en el momento de iniciar la excedencia, actualizado en los incrementos que para este concepto se hubieran aplicado durante la suspensión de su contrato por esta causa.

Artículo 24.º *Complemento salarial de grupo profesional.*

Se abonará un complemento salarial de grupo profesional a razón de los valores establecidos en las columnas H e I de la tabla salarial I, que se genera y abona por días naturales.

Artículo 25.º *Plus «Non Stop».*

Las personas trabajadoras que trabajen a jornada normal en día festivo (incluidos los festivos de carácter nacional, autonómico y local y los domingos), percibirán, con independencia de las retribuciones que les correspondan un Plus denominado «Plus Non Stop» que se recoge en las columnas A-1, A-2, A-3, B-1, B-2 y B-3 de la tabla salarial II, salvo que el trabajo se hubiera realizado con horas extraordinarias u horas de jornada complementaria de trabajo.

La tabla salarial indicada recoge los valores según el puesto de trabajo y modalidad de horario a razón de:

A-1) Horario a jornada partida o turno de mañana (1 turno).

A-2) Horario de trabajo a turnos de mañana y tarde (2 turno).

A-3) Horario de trabajo a turnos de mañana, tarde, y noche (3 turno).

En el supuesto de que la garantía recogida en el artículo 16.I e) de este Convenio no se pudiera cumplir, la empresa garantizará el cobro de un mínimo de 36 pluses Non Stop.

Artículo 26.º *Compensación «Non Stop».*

El Complemento salarial denominado «Compensación Non Stop» será percibido por las personas trabajadoras que, por cuestiones organizativas, cambien a un sistema de trabajo, temporal o permanentemente, que implique una disminución de conceptos salariales relacionados con el Sistema «Non Stop» (Por ejemplo: Plus Non Stop, CJC y Nocturnidad).

En consecuencia, esta compensación viene a garantizar la percepción de aquellos pluses variables que hubiera cobrado la persona trabajadora en cómputo anual de haber seguido durante todo el año el calendario laboral al ciclo «Non Stop» establecido en su sección.

Las fórmulas de cálculo para los colectivos incluidos son las indicadas en las actas del anexo II.

El personal que perciba esta compensación Non Stop, sin estar asignado a este régimen, y en consecuencia tenga asignado horario a Jornada Partida, efectuará las posibles sustituciones por I.T., permisos, etc., de los componentes del Equipo a Turnos; teniendo en cuenta que cada persona trabajadora que cubra la sustitución no permanezca más de 15 días desempeñándola y rotando entre todas las personas trabajadoras con criterios equitativos que permita ir igualando los días de sustitución.

Artículo 27.º *Plus sábado.*

Por cada jornada efectivamente trabajada en sábado (no coincidente con día festivo), el personal afectado por este convenio percibirá, con independencia de las retribuciones que les correspondan, un Plus Sábado recogido en la columna «C» de la tabla salarial II, salvo que el trabajo se hubiera realizado con horas extraordinarias u horas de jornada complementaria de trabajo.

Artículo 28.º *Horas extraordinarias.*

Desde la primera hora extraordinaria y con el tope de 80 horas, (actualizable con lo establecido en el Convenio Estatal de Papel vigente en cada momento) el de manera individual podrá optar entre:

- a) El abono de las horas en las cuantías detalladas en las columnas E, F, G y H de la tabla salarial II.
- b) La compensación en tiempo de descanso a razón de una hora por cada hora extra realizada, cobrando el plus de descanso compensatorio detallado en la columna I de la tabla salarial II.
- c) La compensación en tiempo de descanso a razón de una hora y media por cada hora extra realizada, sin derecho al cobro de ningún plus adicional, salvo cuando corresponda el cobro del Plus de Sustitución del artículo 35 del presente Convenio.

El descanso compensatorio tendrá lugar dentro del año natural, y en todo caso a los cuatro meses de que la persona trabajadora manifieste su opción por el descanso. Llegado este momento sin que la empresa hubiese facilitado el descanso correspondiente, la persona trabajadora podrá elegir los días de disfrute previa comunicación por escrito con diez días de antelación.

A la vista del nivel de desempleo existente en el país, no se realizarán horas extras habituales en Saica.

También respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

- a) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: realización.
- 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: mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Cada hora que se realice sobre la jornada normal diaria de 8 horas, se abonará como hora extra diurna, nocturna o festiva según proceda.

Las horas que se trabajen en días señalados como descanso en los respectivos calendarios de trabajo, se abonarán como hora extra diurna, nocturna o festiva según proceda, a la vista de los diversos tipos de horas extraordinarias recogidas en los valores de las columnas E, F y G de la tabla salarial II.

Las horas extraordinarias realizadas en días de parada general de fábrica se abonarán en función de los valores de la columna H de la tabla salarial II.

Artículo 29.º *Compensación jornada continua.*

La compensación por jornada continuada establecida en el convenio colectivo Estatal de Papel se abonará mejorada a razón de los valores recogidos en las Columnas K, L y M, de la tabla salarial II.

Su importe será el 25% del valor de las horas extraordinarias del presente Convenio, correspondientes por su día y turno de compensación.

Artículo 30.º *Complemento de trabajo en parada.*

Las personas trabajadoras que estén asignadas a cualesquiera de los turnos de trabajo de los días de parada general de fábrica detallados en el artículo 1 del presente convenio, percibirán un Complemento de Trabajo en Parada detallado en la columna «N» de la tabla salarial II, siempre y cuando no trabajen a razón de horas extraordinarias ni horas de jornada complementaria de trabajo, además del plus «Non Stop» que corresponda.

Este complemento de trabajo en parada se percibirá también por las personas trabajadoras que estén asignadas en los turnos de los días de incremento de la jornada industrial: 1 de mayo, 12 y 13 de octubre.

Su cálculo será el valor correspondiente al cincuenta por ciento (50%) del valor de los pluses «Non Stop» correspondientes a cada grupo profesional.

Artículo 31.º *Bolsa retribuida.*

Por cada día que se refleje en el calendario laboral como bolsa retribuida (BR) se abonará, además de los conceptos que correspondan por día natural, un importe en función del grupo profesional/puesto de trabajo recogido en la columna Ñ de la Tabla Salarial II. Su cálculo es la suma de un plus de toxicidad, una unidad de prima de producción, dos tercios del CJD, un tercio de CJN y un tercio de plus de nocturnidad.

En los años 2023 y 2024, las BR fijas se cobrarán en los meses de julio, agosto y septiembre a partes iguales y proporcionales; y las BR variables generadas por la posibilidad de incrementar la jornada industrial los días 1 de mayo, 12 y 11 o 13 de octubre si procede, se cobrarán en las nóminas de mayo y octubre según corresponda.

A partir del año 2025, las catorce BR fijas anuales se cobrarán de la siguiente manera:

- De enero a diciembre una BR cada mes.
- Una BR adicional (total 2 BR) en los meses de mayo y noviembre.

Artículo 32.º *Plus de incremento de la jornada industrial («Plus IJI»).*

Las personas trabajadoras que trabajen en los turnos de trabajo de los días 1 de mayo, 12 de octubre y 13 de octubre percibirán por turno, un Plus de Incremento de la Jornada Industrial («Plus IJI»), incluido en la tabla salarial III, con independencia de la percepción del plus «Non Stop» y del complemento de trabajo en parada que les corresponda.

Este plus se percibirá por día efectivamente trabajado y en consecuencia no formará parte de la base de cálculo del complemento en las situaciones de IT.

Artículo 33.º *Horas de jornada complementaria de trabajo (JCT).*

Las personas trabajadoras que destinen voluntariamente horas de su bolsa de libre disposición (BLD) a horas de jornada complementaria, también denominada «bolsa retribuida» (BR), percibirán los valores establecidos en las columnas E, F, G y H de la tabla salarial II.

Artículo 34.º *Horas de formación.*

Las personas trabajadoras que voluntariamente designen horas de su bolsa de libre disposición (BLD) a horas formativas, percibirán los valores establecidos en la columna J de la tabla salarial II, del convenio colectivo Estatal de Papel.

Artículo 35.º *Prima de producción.*

Se percibirá una prima de producción por día efectivamente trabajado.

Cálculo: Las primas se calcularán por el sumatorio de las Tn producidas en cada una de las cinco MP'S entre los días de producción y multiplicado (según grupo profesional) por el coeficiente que corresponda:

Los coeficientes para el cálculo de la Prima de Producción son:

	GRUPO PROFESIONAL	COEFICIENTE			
		2019-2022	2023	2024	2025 y sucesivos
Prima de Primera	K (Conductor/a MP) K (Conductor/a Resp. CE) J (Of. 1.ª Taller) J (Conductor/a Pastas) J (Conductor/a estucadora) J (Conductor/a CE) J (Refuerzo) H (Cargador/a Responsable) H (Conductor/a Bobinadora)	0,17	0,18	0,19	0,20
Prima de Segunda	H (Of. 2.ª Taller) H (PTAP) H (Ayt. 1.º MP) G (Cocinero/a estucadora) H (Descarga Materias Auxiliares) G (Ayt. 2.º MP) G (Ayt. I Estucadora) G (Ayt. II Estucadora) G (Corretornos) G (Ayt. Pastas) G (Refuerzo) F (Of. 3.ª Taller) F (Cargador/a) E (Ayt. Bobinadora) E (Refuerzo) E (PTAP) E (Peón) 5 (Almacén) 2 (Báscula) 3 (Aux.Control Calidad)	0,15	0,16	0,17	0,18
Prima de Tercera	A Peón B Especialista	0,14	0,15	0,16	0,17

Las excepciones, a efectos del cálculo, se basan en los siguientes criterios:

- Se elimina a todos los efectos de cálculo el día de producción anterior al día de parada programada si las instalaciones se paralizan antes de las 5:30 horas.
- Cuando un día de parada se traslada (total o parcialmente) de manera «oficial» (es decir, de manera planificada y no por avería imprevista), se seguirá este mismo tratamiento, es decir, como si fuera parada programada.
- Se eliminará para el cálculo, el día de arranque de máquina posterior a los días de Parada de Fábrica. (25 de diciembre y 1 de enero).

Los coeficientes antes señalados no sufrirán variación, salvo que se introduzcan modificaciones sensibles en la maquinaria de producción de papel (ampliación de la capacidad instalada o nuevos elementos de fabricación), en cuyo caso, podrán ser objeto de revisión mediante su absorción parcial o total, siempre que los importes a percibir en función de los nuevos coeficientes que serán modificados de mutuo acuerdo y estos supongan unos ingresos al menos iguales a los anteriormente percibidos.

Artículo 36.º *Plus de sustitución voluntaria.*

Aquellas personas que vengan a trabajar de modo voluntario en días señalados como de descanso en su calendario de trabajo, percibirán el importe establecido en la tabla salarial III. Dicho importe será adicional al que les pudiera corresponder por las horas extras realizadas, o en su caso, al descanso compensatorio disfrutado.

Excepción: al puesto de trabajo de corretornos no le será de aplicación dicho plus, por tener su propio sistema organizativo, salvo que haya cumplido su jornada máxima anual considerando el uso individual de su BLD. En tal caso se le abonarán tantos Pluses de Sustitución como corresponda por el exceso de jornada.

Artículo 37.º *Sistema de guardias de sábados y festivos.*

En las tardes y noches de los sábados, así como los domingos y días festivos, existirá un retén de guardia, compuesto por 2 Mecánicos (SAICA-1) y por 3 Mecánicos (SAICA-2), señalados en el calendario laboral.

Este retén estará localizable mediante un sistema telefónico, de forma que, si se precisaran sus servicios en la Fábrica por causa de alguna avería, puedan acudir a la misma en el menor plazo de tiempo posible.

Por cada día de guardia se percibirán los importes reflejados en tabla salarial III.

Las horas extras que se trabajen como consecuencia de una llamada, se cobrarán como horas extras urgentes diurnas, nocturnas o festivas según se hayan realizado en los turnos de tarde, noche o día festivo respectivamente y según los importes de horas extras vigentes en ese momento en la empresa.

Este mismo sistema de guardia se aplicará al personal de turbina que se encuentre localizado en las noches de Navidad y Año Nuevo para el caso de que se averíe el sistema automático de enfriamiento y se encargue de hacer funcionar el virador manual cubriéndose, preferentemente, a base de personal voluntario y, si no lo hubiera, mediante un turno rotativo entre los diez conductores de dicha sección.

Por cada día de guardia en día de parada de fábrica y por cada llamada que se produzca en días de guardia de parada de fábrica, se percibirán los importes recogidos en la tabla salarial III. Estos importes corresponderán al 50 % de incremento sobre los percibidos en los días de guardia para los días festivos y sus vísperas.

Artículo 38.º *Pago de vacaciones y algunos permisos retribuidos.*

A las personas trabajadoras asignadas y con porcentajes de retribución «Non Stop» se les aplicarán los siguientes criterios de pagos en vacaciones y en los permisos retribuidos:

a) Se le abonará el valor de 0,1 pluses «Non Stop» en función de su sistema de horario (1T, 2T o 3T) por cada día de vacaciones.

b) En los permisos por matrimonio y cambio de domicilio percibirá el valor de los pluses «Non Stop» que le corresponda en su calendario durante los días que disfrute el permiso.

Para la percepción del plus «Non Stop» en los permisos por cambio de domicilio se deberá acreditar fehacientemente que la mudanza principal se realiza en día festivo.

c) Percibirán el valor de los pluses «Non Stop» que le hubiese correspondido en su calendario de haber estado trabajando en los siguientes permisos:

—Fallecimiento, intervención quirúrgica grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario con prescripción médica; del cónyuge, pareja de hecho, hijos, hermanos, padres, abuelos o nietos por consanguinidad o afinidad.

—Nacimiento o primera comunión de hijos/as.

—Asistencia a boda de parientes en primer grado, hermanos/as y hermanos/as políticos.

d) En los permisos retribuidos se percibirán los siguientes complementos salariales:

—Prima de producción.

—Complemento de jornada continua.

—Plus sábado.

—Plus toxicidad.

Artículo 39.º *Incrementos y revisiones salariales.*

Se aplicarán las siguientes revisiones e incrementos salariales sobre todos los conceptos de la RTTB (Retribución Total Teórica Bruta) tanto a los conceptos salariales del convenio colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón, como a los conceptos del convenio colectivo de Empresa S.A. Industrias Celulosa Aragonesa para el régimen de trabajo en continuo «Non Stop»:

- Se aplicarán los incrementos y revisiones salariales, para cada año de vigencia, establecidas en el Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón en vigor, actualizando las partes firmantes las tablas salariales correspondientes y demás conceptos retributivos en el porcentaje establecido en el mismo.

- Adicionalmente se aplicará:

- Para el año 2019: una prima lineal extraordinaria no consolidable de 600 euros (seiscientos euros) por persona trabajadora y año, o la parte proporcional de los días de alta en la empresa y según el porcentaje de ocupación en el año.

- Para el año 2020: una prima lineal extraordinaria no consolidable de 600 euros (seiscientos euros) por persona trabajadora y año, o la parte proporcional de los días de alta en la empresa y según el porcentaje de ocupación en el año.

- Para el año 2021: una prima lineal extraordinaria no consolidable de 600 euros (seiscientos euros) por persona trabajadora y año, o la parte proporcional de los días de alta en la empresa y según el porcentaje de ocupación en el año.

- Para el año 2022: una prima lineal extraordinaria no consolidable de 600 euros (seiscientos euros) por persona trabajadora y año, o la parte proporcional de los días de alta en la empresa y según el porcentaje de ocupación en el año.

- Para el año 2023: una mejora en la paga extraordinaria de noviembre, consolidable en la RTTB y equivalente al valor de un «plus Non Stop GP H» (según artículo 21.º) y un incremento del coeficiente en la prima de producción (según artículo 35.º).

- Para el año 2024: el incremento del coeficiente en la prima de producción (según artículo 35.º).

- Para el año 2025: el incremento del coeficiente en la prima de producción (según artículo 35.º).

- Para el 2026: un incremento de un punto adicional (+1%) al incremento que se pacte en el CCo Estatal de Pastas, Papel y Cartón para ese año. La suma de ambos incrementos no podrá superar el IPC real nacional del año 2025 más un punto (IPC 2025 +1). Adicionalmente se sumará una mejora en la paga extraordinaria de mayo equivalente al valor de un «plus Non Stop GP H» (según artículo 21.º) consolidable en la RTTB.

Los incrementos pactados tendrán carácter retroactivo, haciendo efectiva la regularización de las cantidades no percibidas, a la firma del Convenio. No obstante, la actualización de los conceptos propios regulados en el Convenio «Non Stop» (tablas salariales I, II y III), en función de los incrementos y la revisión salarial establecida para los años 2019-2022, (2019:2%; 2020:1,9%; 2021:0,5%; 2022:6,5%) en el CCo Estatal de Pastas, Papel y Cartón para estos años tendrán efectos desde 1 de enero de 2023.

Respecto a los años 2019, 2020, 2021, 2022 y 2023 ya se han aplicado las revisiones salariales previstas en el CCo Estatal de Pastas Papel y Cartón.

Con efectos del 1 de enero de 2023 se actualizarán y abonarán los conceptos propios del Convenio «Non Stop» establecidos en la tabla salarial III, así como el Plus Sábado, Horas Extraordinarias, Complemento de trabajo en parada (CTP) y bolsa retribuida (BR) establecidos en la tabla salarial II.

Asimismo, será de aplicación la Cláusula de revisión salarial establecida en el artículo 11.1. C) del Convenio Estatal de Pastas Papel y Cartón.

Para respetar los valores de los conceptos del CCo Estatal, y garantizar las revisiones indicadas en cada año a la totalidad de los conceptos de ambos pactos, se utilizará como partida de ajuste el «CSE».

CAPÍTULO IV

MEJORAS Y OBRAS SOCIALES

Artículo 40.º *Premios de fidelidad.*

Las personas trabajadoras que cumplan veinticinco o treinta y cinco años de «servicios continuados» en la empresa percibirán además del Emblema de la Empresa (plata de ley para los 25 años y oro de ley para los 35 años), un Premio de Fidelidad,

que se calcula en base a 4 meses de Salario Convenio y Plus de Antigüedad para el Premio de 25 años y 8 meses de Salario Convenio y Plus de Antigüedad para el Premio de 35 años, vigentes en el momento de su cumplimiento.

Se entenderá «servicios continuados» los prestados sin interrupción por alguna de las siguientes causas:

- Excedencia voluntaria que no compute a efectos de antigüedad.
- Sanción por falta muy grave.
- Otras extinciones del contrato voluntarias.

Artículo 41.º *Plus de distancia (Saica El Burgo).*

Las personas trabajadoras de la plantilla de Saica El Burgo percibirán por cada día de trabajo completo, incluidas las jornadas que exceden de la jornada anual, las cantidades siguientes, en concepto de plus de distancia, atendiendo a la distancia a su domicilio y con el tope de 50 kilómetros entre la ida y la vuelta. El precio del kilómetro será atendiendo a las distancias del siguiente cuadro, de las que resultan las cantidades/día detalladas en la tabla salarial III.

Origen/Destino	Km (ida/vuelta)
Plus distancia a La Cartuja Baja (Zaragoza)	32
Plus distancia a Fuentes de Ebro (Zaragoza)	11
Plus distancia a El Burgo de Ebro (Zaragoza)	14
Plus distancia a Mediana de Ebro (Zaragoza)	27
Plus distancia a Pina de Ebro (Zaragoza)	36
Plus distancia a Quinto de Ebro (Zaragoza)	46
Plus distancia General	50

Artículo 42.º *Seguro de vida colectivo.*

Se establece un seguro de vida para el personal en activo y fijo en plantilla, mediante la aportación del 100% de la prima a cargo de la empresa, en función a los siguientes capitales:

Contingencias	2019
Muerte por enfermedad común	27.045, 24
Muerte por accidente no profesional	27.045, 24
Muerte por enfermedad profesional	42.070,85
Muerte por accidente laboral	42.070,85
Invalidez permanente absoluta por enfermedad común o accidente no laboral.	27.045, 24
Invalidez permanente absoluta por enfermedad o accidente profesional.	42.070,85

Este seguro de vida sustituirá a todos los efectos al que tuviera suscrito la persona trabajadora conforme al artículo 16 del convenio colectivo Estatal.

Artículo 43.º *Bolsa para actividades deportivas, sociales y culturales.*

Se establece una bolsa anual de actividades, deportivas, sociales o culturales, que se calculará anualmente a razón del importe reflejado en la tabla salarial iii por cada persona trabajadora de alta en la plantilla (incluida la totalidad de las personas trabajadoras de alta en ambos centros de trabajo) a fecha 31 de diciembre del año anterior y con la garantía de un importe mínimo anual para los años siguientes de 17.760 euros (diecisiete mil setecientos sesenta euros).

La cantidad total denominada bolsa de actividades deportivas, sociales y culturales, de naturaleza extrasalarial, se entregará y será gestionada y administrada por los comités de empresa.

Artículo 44.º *Complemento de las prestaciones de maternidad, paternidad, riesgo por embarazo y riesgo en la lactancia natural.*

Para los supuestos de pago de prestaciones públicas por Maternidad, Paternidad, Riesgo por Embarazo y Riesgo en la Lactancia Natural, y si fuese necesario considerando

el salario del trabajador y la prestación pública se procedería con un complemento a la prestación pública con los mismos criterios que se siguen en el Complemento de IT por Accidente de Trabajo; abonando la parte del complemento que corresponda a la prorrata de gratificaciones con vencimiento superior al mes (salvo que se prorratee también el pago a lo largo de los doce meses del año), en la fecha de pago habitual de las mismas, y sin que en ningún caso suponga cobrar una percepción neta superior a la que se hubiera cobrado de estar de alta en el trabajo.

Artículo 45.º Plan de pensiones.

Resultado de los acuerdos alcanzados en 2008, el 4 de octubre de 2012 se constituyó el Plan de Pensiones de Empleo de los empleados de SAICA, de «contribución definida» regulado en su Reglamento de Especificaciones.

Artículo 46.º Pluses especiales de comida o cena.

Se establecen los pluses especiales de comida y cena relacionados en la tabla III y cuyo objeto es la compensación extraordinaria en el caso de prolongación voluntaria de jornada en más de 1 hora por circunstancias extraordinarias (averías o ausencias imprevistas) en las personas trabajadoras a turno.

Artículo 47.º Cuota de reserva de personas trabajadoras discapacitadas.

Con independencia de optar voluntariamente por cumplimientos alternativos de la obligación de reserva de personas trabajadoras discapacitadas en cumplimiento del RDL 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y por el RD 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de las personas trabajadoras con discapacidad, y con carácter previo a lo que pudiera acordarse a través de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y en su defecto, de ámbito inferior, los firmantes de este pacto nos comprometemos al respecto a:

1. Con carácter previo, y para los supuestos de existir personas trabajadoras en la plantilla que, por sus propias características o estado biológico conocido, tengan deficiencias conocidas, procurar adaptarlos a los puestos de trabajo idóneos a sus deficiencias, en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y lo indicado en el art. 6.16 del convenio colectivo Estatal de Papel.

2. Facilitarles los trámites médicos, administrativos y judiciales posibles para reconocerles por el órgano competente correspondiente el grado de discapacidad.

3. Para los supuestos en que, a pesar del cumplimiento de los dos puntos anteriores, fuese necesario el cumplimiento de la cuota del 2% a favor de personas trabajadoras discapacitadas, considerando la actividad de la empresa y los riesgos inherentes a la misma; optar por el cumplimiento alternativo de la cuota de reserva total o parcialmente, conforme a lo establecido en el RD 23/2.000, de 14 de enero.

CAPÍTULO V

POLÍTICA DE EMPLEO Y JUBILACIONES

Artículo 48.º Política de empleo.

Las partes firmantes de este convenio colectivo establecen como objetivo prioritario la cualificación y calidad del empleo. Para ello se proponen rejuvenecer sus plantillas bajo la utilización voluntaria para empresas y personas trabajadoras afectadas, de las diferentes modalidades de contratación y políticas de empleo vigentes en cada momento.

Artículo 49.º Cobertura de vacantes:

a) La Dirección de Empresa se compromete a convocar concurso oposición de todas las vacantes que se produzcan por jubilaciones u otras causas para los distintos puestos descritos en la tabla del artículo 15.º.

I. Si la vacante es causada por jubilación, ésta deberá preverse con suficiente antelación de forma que pueda cubrirse en el momento que se produzca.

II Si la vacante se produce por otras causas existirá plazo máximo de dos meses desde que se produce dicha vacante para la convocatoria concurso oposición.

b) Una vez realizados todos los pasos establecidos para la cobertura de una vacante del colectivo Non Stop, la empresa deberá garantizar dicha cobertura efectiva

usando las diferentes modalidades de contratación vigentes legal y convencionalmente establecidas.

Artículo 50.º *Jubilación anticipada.*

Aquellas personas trabajadoras que decidan jubilarse anticipadamente antes de cumplir la edad de 64 años, percibirán las siguientes cantidades indemnizatorias por pérdida de sus derechos laborales:

Valores 2019-2026:

- A los 60 años: 15.626,31 euros.
- A los 61 años: 12.020,24 euros.
- A los 62 años: 8.133,66 euros.
- A los 63 años: 4.808,10 euros.

El contenido de este artículo ha sido externalizado de acuerdo a lo establecido en el R.D. 1588/1999 de 15 de octubre.

Artículo 51.º *Programa de jubilaciones parciales.*

1) DEFINICIÓN. Se considera jubilación parcial como norma general la iniciada después del cumplimiento de los sesenta y un años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo, de conformidad con lo establecido en la normativa de aplicación vigente en cada momento.

Es objeto de este pacto la aplicación de manera transparente y homogénea de los Centros de Trabajo considerados de manera global y atendiendo a las composiciones de sus plantillas y necesidades en cada momento y en el futuro de cada uno de ellos, de tal manera que se optimice en términos de eficacia y oportunidad el Programa de Jubilados Parciales/Contrato de Relevo.

2) PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN. La Empresa aceptará obligatoriamente las solicitudes de Jubilación a Tiempo Parcial que le formulen las personas trabajadoras mayores de la edad que cumplan con los requisitos legales para el acceso, siempre y cuando concurren las siguientes condiciones:

1. Que no exista la necesidad de amortizar puestos de trabajo.
2. Que persona trabajadora preavise con una antelación de seis meses y la empresa dispondrá de otros seis meses para formalizar la jubilación. Se aceptará reducir a tres meses el periodo de formalización siempre y cuando se preavise con nueve meses.
3. Que el número de Jubilaciones Parciales no supere el diez por ciento (10%) anual de la plantilla.

3) TIEMPO DE TRABAJO.

a) Que los periodos de trabajo de las jubilaciones parciales, se computarán de manera flexible, atendiendo a la estacionalidad, necesidades complementarias en épocas vacacionales y de descanso y otras necesidades de la Empresa (vacantes por suspensiones de los contratos de trabajo – I.T., maternidad, paternidad, riesgo por embarazo, lactancia-, acciones formativas y otras), con un límite máximo de tres periodos anuales y un preaviso de siete días naturales.

b) Se considerará la jornada plurianual fijada en el convenio colectivo en cómputo global, aplicable con la distribución irregular de la jornada y flexibilidad «a posteriori».

Así pues, el tiempo de trabajo del jubilado parcial, se desarrollará bajo dos modalidades:

1. Distribución flexible de la jornada según necesidades y pago regular prorrateado a lo largo de todo el periodo.
2. Distribución regular a lo largo del periodo, tanto del tiempo como del pago.

4) PORCENTAJES DE CONTRATACIÓN. Que la empresa se compromete, salvo pacto individual en contrario, a aplicar el proyecto en el porcentaje máximo que permita la legislación vigente.

Así mismo, se procurará que el contrato de relevo se suscriba a tiempo completo.

5) RETRIBUCIONES. Las percepciones de las personas trabajadoras a tiempo parcial (jubilados parcialmente), se abonará de igual manera que el resto de personas trabajadoras a tiempo parcial.

6) **GRUPOS PROFESIONALES.** A los efectos de aplicación del programa se consideran los Grupos Profesionales establecidos en el Anexo I (Empleados y Mano de Obra) del Convenio Estatal de Papel.

7) **LEGALIDAD.** El presente Acuerdo estará sometido en todo caso tanto en sus condiciones de aplicación como en su vigencia, al cómputo de lo establecido en cada momento en la Legislación Laboral y de la Seguridad Social vigentes.

Artículo 52.º Excedencias para el desarrollo profesional, desempeño de labores humanitarias, ayuda a familiares o razones personales

a) Como medida de fomento del empleo, el compromiso social y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, la persona trabajadora tendrá derecho a las excedencias indicadas en modo, forma y en cumplimiento de los requisitos enumerados a continuación:

1. EXCEDENCIAS PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL

—Podrá solicitarse para la realización de actividades de formación, educativas o perfeccionamiento relacionado con su desarrollo profesional y por un tiempo máximo de 1 año, prorrogable en las condiciones indicadas en el presente artículo.

—Se acreditará mediante:

1. Matrícula de inscripción.

2. Certificado que acredite la participación en la actividad formativa una vez finalizada.

2. EXCEDENCIAS PARA DESEMPEÑAR LABOR HUMANITARIA

—Podrá solicitarse para la participación en actividades humanitarias promovidas por «ONGD calificada» inscrita en el Registro de la AECID (Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo) u Organismo Internacional equivalente por un tiempo máximo de 1 año.

—Se acreditará mediante certificado en el que figure la fecha de inicio, la de finalización y Memoria de la actividad a realizar, así como la participación del interesado.

3. EXCEDENCIA POR AYUDA A FAMILIARES

—Podrá solicitarse para el cuidado, de hijos menores de ocho años, del cónyuge, familiares por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado que padezcan una enfermedad grave, irreversible o que requieran de un cuidado continuado.

—Se acreditará mediante:

1. Documentación que acredite el parentesco y edad del hijo menor de 8 años.

2. Justificante o informe médico, necesario para acreditar la enfermedad grave o cuidado continuado, respetando en todo caso el derecho a la intimidad y el carácter personal y privado de los datos médicos del paciente, y

3. Documentación que acredite el parentesco.

4. EXCEDENCIA POR RAZONES PERSONALES:

—Podrá solicitarse por razones personales que no necesitarán justificación de tal manera que en el año natural abarque un periodo de una de estas dos duraciones: seis o doce meses.

b) Los cuatro tipos de excedencias anteriores se regirán por los siguientes criterios:

1. Duración:

• Las excedencias 1 y 2 serán durante el tiempo máximo de un año, debiendo indicarse en la solicitud inicial, pero pudiéndose prorrogar mientras persista el desarrollo de las actividades, con un preaviso anterior al 1 de noviembre de cada año.

• La excedencia por ayuda de familiares será por el tiempo que se acredita la situación causante, excepto para el cuidado de hijos menores de ocho años que será por un máximo de tres años continuados o fraccionados.

La excedencia por razones personales bien durará seis o doce meses.

A las 4 excedencias se podrá renunciar con un preaviso de dos meses.

2. Estas excedencias conllevarán la exoneración recíproca de trabajar y remunerar el trabajo

3. Los cuatro supuestos darán derecho a reserva del puesto de trabajo computándose el periodo de excedencia a efectos de antigüedad con el límite máximo de un

año, salvo en los supuestos de excedencia por ayuda a familiares y cuidado de hijos menores de ocho años que el cómputo de antigüedad tendrá un límite de tres años.

En el supuesto de excedencia de cuidado de hijos menores de 8 años si se ha producido otra excedencia de la misma naturaleza establecida por norma legal o convencional y que ya hubiera generado este derecho por el mismo hijo, con independencia de su edad, la antigüedad reconocida por esta excedencia no superará los tres años en suma con las reconocidas anteriormente, minorándose en lo que sea necesario, hasta el citado tope de los tres años.

4. Requisitos:

- Podrán solicitarlas las personas trabajadoras que cuenten con al menos tres años de antigüedad en la empresa.
- Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia.
- En el caso de que las solicitudes coincidentes total o en parte en fechas, superen el 20% en un puesto de trabajo/sección habitual, la Dirección de Empresa podrá agrupar a los peticionarios por estricto orden de solicitud sin menoscabo de la productividad y eficiencia de la Sección.

5. Procedimiento:

- Solicitud por escrito al Departamento de Recursos Humanos del centro de trabajo antes del 1 de noviembre del año anterior al de disfrute, si la naturaleza de la excedencia lo permite, y en todo caso con tres meses de antelación a la fecha efectiva.
- Solo en los casos en que la solicitud responda a motivos urgentes o imprevistos para la Ayuda a Familiares, no existirá el requisito de antelación mínima, comunicándose con la mayor brevedad posible y previa aceptación por escrito de la Dirección de la Empresa.

6. Las excedencias indicadas en el presente artículo no conllevarán la consolidación del Grupo Profesional del puesto de trabajo del sustituido durante doce meses, sin perjuicio de percibir la diferencia salarial correspondiente por la persona trabajadora que efectúa la sustitución.

Artículo 53.º *Trabajos de superior grupo profesional por excedencias y movilidad*

En cualquier caso, el régimen de aplicación de las excedencias indicadas en el artículo 52.º respetará lo indicado en la normativa legal de aplicación, tanto general como convencional.

Independientemente de las causas establecidas en el capítulo 8.º del convenio colectivo Estatal de Papel, las excedencias del artículo 52.º y como consecuencia de que una persona trabajadora esté desplazada con carácter internacional, no conllevará la consolidación del Grupo Profesional del puesto de trabajo del sustituido durante doce meses sin perjuicio de percibir la diferencia salarial correspondiente por la persona trabajadora que efectúa la sustitución.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Compromiso del Comité de Empresa.*

Conscientes de las dificultades que acarrearán la elaboración de los nuevos calendarios de verano, los Representantes de las Personas Trabajadoras se comprometen expresamente a colaborar en la confección de los calendarios laborales.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Primera. *Ayuda económica al jubilado.*

Las personas trabajadoras que perciban el concepto de «Ayuda al Jubilado», actuales Jubilados y Jubilados Parciales que ya lo perciben como beneficiarios, y aquellas personas trabajadoras mayores de 55 años a 1 de enero de 2012 que hubieran optado a él de manera individual, libre y voluntariamente de acuerdo a lo regulado en el Acta de Acuerdo del Plan de Pensiones de SAICA de fecha 4 de octubre de 2012, cuya relación nominativa consta ante la Comisión Promotora y Comisión de Control del Plan de Pensiones de SAICA; lo percibirán de por vida y ad personam, por el importe establecido en la Tabla Salarial III, o en su parte proporcional para los jubilados parciales, incrementándose anualmente en el 2,5%.

Non

El ejercicio de este derecho es incompatible con la condición de Partícipes del Plan de Pensiones de SAICA y el derecho a la contribución de la empresa a dicho Plan de Pensiones, excepto para los Jubilados Parciales en el porcentaje de la parte proporcional que aún continúan en activo y que opten por adherirse como partícipes al Plan de Pensiones de SAICA.

Segunda. Artículo 12.º *Bolsa de libre disposición / jornada complementaria de trabajo.*

La bolsa de libre disposición para la plantilla con sistema Non Stop, se compondrá de:

a) Una parte fija de 7 días (56 horas/año) que se ampliará 7 días más (56 horas) a razón de 3 días (24 horas) en el año 2023, 3 días (24 horas) en el año 2024 y 1 día (8 horas) en el año 2025. Siendo a partir del 01.01.2025 una parte fija de 14 días (112 horas).

b) Para el año 2023 habrá una parte variable a razón de los días que cada persona trabajadora trabaje de manera efectiva en dicho año los siguientes días:

- a. 1 de mayo: + 1 días (8 horas)
- b. 12 de octubre: + 2 días (16 horas)
- c. 11 o 13 de octubre: +1 días (8 horas)

c) Para el año 2024 habrá una parte variable a razón de los días que cada persona trabajadora trabaje de manera efectiva en los días 1 de mayo y/o 12 de octubre y/o 11 o 13 de octubre de dicho año con un máximo de un día (8 horas) por persona trabajadora.

En los casos en que a una persona trabajadora se le hubiera asignado en su calendario laboral en los años 2023 y 2024 uno de estos tres días como día de trabajo y posteriormente no pudiera trabajarlo por cualquier causa, los días adicionales de la parte variable de la BLD correspondiente a ese día/s corresponderá a la persona trabajadora que le sustituya. Si se diera este supuesto los días adicionales que la persona trabajadora debiera recuperar o el sustituto debiera descansar, por el ajuste anual de calendario, podrán trasladarse de mutuo acuerdo a la BLD del año siguiente.

La persona trabajadora no perderá la parte variable de la BLD en los supuestos:

- Enfermedad profesional o accidente de trabajo.
- Accidente no laboral.
- Nacimiento de hijo.
- Hospitalización, intervención quirúrgica grave o reposo domiciliario por prescripción médica del trabajador.
- Hospitalización, intervención quirúrgica grave o reposo domiciliario por prescripción médica de parientes de primer grado.
- Fallecimiento de familiares hasta el segundo grado.
- En cualquier otro caso de ausencia justificada siempre que ésta no origine una sustitución con personal que no tuviese trabajo en su calendario en esos días.

Tercera. Artículo 16.º *Calendario y vacaciones.*

En la confección del calendario para el año siguiente la empresa decidirá si los días 1 de mayo y 12 y 13 de octubre serán días de trabajo.

No obstante, en el caso de no haber fijado estos días en el calendario anual, y según las necesidades del mercado, la empresa podrá decidir, con al menos un mes de antelación, y comunicándolo por escrito a la Representación de las Personas Trabajadoras, si estos días serán de trabajo.

Esta decisión se podrá tomar a nivel total de centro de trabajo o por líneas de producción de acuerdo al siguiente esquema:

- MP6, MP7, PPS1, CES1 y mantenimiento de cualquier festivo.
- MP8, PPS2, COG SEB y mantenimiento de cualquier festivo.
- MP9, PPS34, COG SEB y mantenimiento de cualquier festivo.
- MP10, PPS34, COG SEB y mantenimiento de cualquier festivo.
- PVE y mantenimiento de cualquier festivo.
- OMC (Estucadora), COG SEB y mantenimiento de cualquier festivo.

La Empresa previo a su uso, adecuará el Plan de Emergencia existente a los diferentes supuestos. Asimismo, en caso de trabajar en una o varias líneas vendrían a

N D O B

trabajar las personas trabajadoras pertenecientes a esa línea y que por calendario les correspondiera, así como los mantenimientos u otros servicios comunes de cualquier festivo.

En los casos que se trabajen los días 1 de mayo y/o 12 y/o 13 de octubre estos días trabajados y los días generados de la bolsa de libre disposición variable (BLD) de los años 2023 y 2024, se descontarán a elección del trabajador, siempre que no coincidan en periodo vacacional. Si se solicitaran para un mismo turno y sección por más de un trabajador, las peticiones se atenderán por orden de solicitud y de manera que se asegure la correcta continuidad del funcionamiento de las instalaciones.

Cuarta. Artículo 18.º. *Colectivo refuerzos de fábrica.*

La incorporación de este colectivo se realizará de forma progresiva desde el año 2023 hasta el año 2025, garantizando el número de personas trabajadoras asignadas al colectivo de refuerzos necesarios para el correcto cumplimiento de los calendarios laborales establecidos en este convenio colectivo para cada sección, y a partir del año 2025, como mínimo, existirán 15 personas trabajadoras con esta función en SAICA Zaragoza y 25 personas trabajadoras en SAICA El Burgo.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

El presente convenio colectivo se remitirá a la autoridad laboral competente, para su registro, publicación y archivo, en el plazo máximo de 15 días, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 90 RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 6.º del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenio y acuerdos colectivos.

Tablas salariales 2023

AÑO 2023										
TABLA SALARIAL I - CONCEPTOS SALARIALES FIJOS -EUROS-										
VALORES CONVENIO COLECTIVO NON-STOP SAICA										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
	Mejora Gratificación Extra (3NonStop)	Mejora Gratificación Extra Año (6NonStop)	Mejora Grat.Extra Navidad Año	Mejora Participación Beneficios Año	Paga Especial del Pilar	CSE Día	CSE (365 d.) Año	CSGP Día	CSGP (365 d.) Año	COMPLEMENTO CC NON-STOP BRUTO/AÑO
A	665,55	1.331,10	246,26	246,26	1.767,02	16,26	5.934,90	8,00	2.920,00	12.445,54
B	665,55	1.331,10	246,26	246,26	1.767,02	16,27	5.938,55	8,00	2.920,00	12.449,19
E	702,51	1.405,02	246,26	246,26	1.767,02	17,89	6.529,85	8,80	3.212,00	13.406,41
F (Cargador)	702,51	1.405,02	246,26	246,26	1.767,02	18,41	6.719,65	9,00	3.285,00	13.669,21
F(Of. 3ºT)JP Sin N.Stop(L-V)			246,26	246,26	1.767,02	29,31	10.698,15	9,00	3.285,00	16.242,69
F(Of. 3ºT)JP Con N.Stop(1T)	738,78	1.477,56	246,26	246,26	1.767,02	18,92	6.905,80	9,00	3.285,00	13.927,90
F (Of. 3ºT) Con N.Stop (3T)	738,78	1.477,56	246,26	246,26	1.767,02	18,92	6.905,80	9,00	3.285,00	13.927,90
G(Ayt.2ºMP/ Ayt.2º Estucadora)	702,51	1.405,02	246,26	246,26	1.767,02	20,64	7.533,60	10,29	3.755,85	14.954,01
G(Ayt1ºPas)	702,51	1.405,02	246,26	246,26	1.767,02	18,58	6.781,70	9,15	3.339,75	13.786,01
G (Corret.)	702,51	1.405,02	246,26	246,26	1.767,02	18,43	6.726,95	9,15	3.339,75	13.731,26
G (Ayt 1º Estucadora/ Cocinero Estucadora)	738,78	1.477,56	246,26	246,26	1.767,02	22,20	8.103,00	10,29	3.755,85	15.595,95
H(Ayt.1ºMP)	738,78	1.477,56	246,26	246,26	1.767,02	20,72	7.562,80	10,29	3.755,85	15.055,75
H(PTAP)	738,78	1.477,56	246,26	246,26	1.767,02	19,30	7.044,50	10,29	3.755,85	14.537,45
H(Of. 2ºT)JP Sin N.Stop(L-V)			246,26	246,26	1.767,02	39,58	14.446,70	10,29	3.755,85	20.462,09
H(Of. 2ºT)JP Con N.Stop(1T)	764,40	1.528,80	246,26	246,26	1.767,02	19,89	7.259,85	10,29	3.755,85	14.804,04
H (Of. 2ºT) Con N.Stop (3T)	764,40	1.528,80	246,26	246,26	1.767,02	19,90	7.263,50	10,29	3.755,85	14.807,69
H(Cond.Bob / Cond. Bob Estucadora)	738,78	1.477,56	246,26	246,26	1.767,02	24,45	8.924,25	10,29	3.755,85	16.417,20
H(Carg.Res)	738,78	1.477,56	246,26	246,26	1.767,02	23,85	8.705,25	10,29	3.755,85	16.198,20
J(Cond.CE)	764,40	1.528,80	246,26	246,26	1.767,02	21,07	7.690,55	13,82	5.044,30	16.523,19
J(Cond.Past. / Conductor Estucadora)	764,40	1.528,80	246,26	246,26	1.767,02	23,88	8.716,20	13,82	5.044,30	17.548,84
J(Of. 1ºT)JP Sin N.Stop(L-V)			246,26	246,26	1.767,02	56,86	20.753,90	13,82	5.044,30	28.057,74
J(Of. 1ºT)JP Con N.Stop(1T)	826,41	1.652,82	246,26	246,26	1.767,02	24,48	8.935,20	13,82	5.044,30	17.891,86
J(Of.1ºTall) Con N.Stop (3T)	826,41	1.652,82	246,26	246,26	1.767,02	24,50	8.942,50	13,82	5.044,30	17.899,16
K(Cond.R.CE)	826,41	1.652,82	246,26	246,26	1.767,02	24,51	8.946,15	15,79	5.763,35	18.621,86
K(Cond. MP)	826,41	1.652,82	246,26	246,26	1.767,02	26,60	9.709,00	15,79	5.763,35	19.384,71
2º (Bascula)	738,78	1.477,56	246,26	246,26	1.767,02	18,89	6.894,85	9,16	3.343,40	13.975,35
3º (Aux.Control Calidad)	738,78	1.477,56	246,26	246,26	1.767,02	19,63	7.164,95	10,29	3.755,85	14.657,90
5º (Almaceneros)	738,78	1.477,56	246,26	246,26	1.767,02	19,84	7.241,60	10,29	3.755,85	14.734,55

AÑO 2023																			
TABLA SALARIAL II - CONCEPTOS SALARIALES VARIABLES- EUROS-																			
VALORES CONVENIO COLECTIVO NON-STOP SAICA																			
	A.1	A.2	A.3	B.1	B.2	B.3	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	N
GR. PROF.	P.N.Stop 1T Día	P.N.Stop 2T Día	P.N.Stop 3T Día	P.N.Stop 1T Año	P.N.Stop 2T Año	P.N.Stop 3T Año	Plus Sabado Día	Nocturnidad Día	Valor H.E.Ordinaria HJC Ordinaria	Valor H.E.Nocturn HJC Nocturna	Valor H.E.Festiva HJC Festiva	Valor Hora Extra Parada	Valor Plus Desc. Comp. Hora	Valor Hora Formación	CJC Diario 104	CJC Nocturno 69	CJC Festivo 35	CTP	BR Día
A	209,99	221,19	221,85	8.189,61	8.626,41	8.652,15	50,60	15,97	18,18	20,20	30,98	44,31	6,52	12,51	4,56	5,05	7,73	110,95	20,16
B	209,99	221,19	221,85	8.189,61	8.626,41	8.652,15	50,60	16,00	18,30	20,77	30,98	44,31	6,52	12,51	4,58	5,21	7,73	110,95	20,24
E	222,36	226,32	234,17	8.672,04	8.826,48	9.132,63	53,61	16,32	18,86	21,44	32,68	46,84	6,73	12,51	4,72	5,36	8,17	117,10	21,08
F (Cargador)	222,36	226,32	234,17	8.672,04	8.826,48	9.132,63	53,61	16,43	18,97	21,48	32,83	47,00	6,75	12,51	4,77	5,37	8,21	117,10	21,25
F(Of. 3ºT)JP Sin N.Stop(L-V)							56,28	16,43	18,97	21,48	32,83	47,00	6,75	12,51	4,77	5,37	8,21	117,23	21,25
F(Of. 3ºT)JP Con N.Stop(1T)	234,46	238,42	246,26	9.143,94	9.298,38	9.604,14	56,28	16,43	18,97	21,48	32,83	47,00	6,75	12,51	4,77	5,37	8,21	117,23	21,25
F (Of. 3ºT) Con N.Stop (3T)	234,46	238,42	246,26	9.143,94	9.298,38	9.604,14	56,28	16,43	18,97	21,48	32,83	47,00	6,75	12,51	4,77	5,37	8,21	123,14	21,25
G(Ayt.2ºMP/ Ayt.2º Estucadora)	222,36	226,32	234,17	8.672,04	8.826,48	9.132,63	53,61	16,48	19,09	21,54	32,97	47,22	6,84	12,51	4,79	5,38	8,25	117,10	21,27
G(Ayt1ºPas)	222,36	226,32	234,17	8.672,04	8.826,48	9.132,63	53,61	16,48	19,09	21,54	32,97	47,22	6,84	12,51	4,79	5,38	8,25	117,10	21,27
G (Corret.)	222,36	226,32	234,17	8.672,04	8.826,48	9.132,63	53,61	16,48	19,09	21,54	32,97	47,22	6,84	12,51	4,79	5,38	8,25	117,10	21,27
G (Ayt 1º Estucadora/ Cocinero Estucadora)	234,46	238,42	246,26	9.143,94	9.298,38	9.604,14	56,28	16,48	19,68	22,13	34,71	49,72	7,02	12,51	4,92	5,51	8,68	123,14	21,41
H(Ayt.1ºMP)	234,46	238,42	246,26	9.143,94	9.298,38	9.604,14	56,28	16,80	19,68	22,13	34,71	49,72	7,02	12,51	4,92	5,51	8,68	123,14	21,65
H(PTAP)	234,46	238,42	246,26	9.143,94	9.298,38	9.604,14	56,28	16,80	19,68	22,13	34,71	49,72	7,02	12,51	4,92	5,51	8,68	123,14	21,65
H(Of. 2ºT)JP Sin N.Stop(L-V)							57,79	16,80	19,68	22,13	34,71	49,72	7,02	12,51	4,92	5,51	8,68	121,50	21,65
H(Of. 2ºT)JP Con N.Stop(1T)	243,02	246,89	254,80	9.477,78	9.628,71	9.937,20	57,79	16,80	19,68	22,13	34,71	49,72	7,02	12,51	4,92	5,51	8,68	121,50	21,65
H (Of. 2ºT) Con N.Stop (3T)	243,02	246,89	254,80	9.477,78	9.628,71	9.937,20	57,79	16,80	19,68	22,13	34,71	49,72	7,02	12,51	4,92	5,51	8,68	127,39	21,65
H(Cond.Bob / Cond. Bob Estucadora)	234,46	238,42	246,26	9.143,94	9.298,38	9.604,14	56,28	16,80	19,68	22,13	34,71	49,72	7,02	12,51	4,92	5,51	8,68	123,14	22,31
H(Carg.Res)	234,46	238,42	246,26	9.143,94	9.298,38	9.604,14	56,28	16,80	19,68	22,13	34,71	49,72	7,02	12,51	4,92	5,51	8,68	123,14	22,31
J(Cond.CE)	243,02	246,89	254,80	9.477,78	9.628,71	9.937,20	57,79	17,23	20,01	22,63	36,10	51,60	7,18	12,51	5,00	5,67	9,01	127,39	22,83
J(Cond.Past. / Conductor Estucadora)	243,02	246,89	254,80	9.477,78	9.628,71	9.937,20	57,79	17,23	20,01	22,63	36,10	51,60	7,18	12,51	5,00	5,67	9,01	127,39	22,83
J(Of. 1ºT)JP Sin N.Stop(L-V)							62,89	17,23	20,01	22,63	36,10	51,60	7,18	12,51	5,00	5,67	9,01	131,84	22,83
J(Of. 1ºT)JP Con N.Stop(1T)	263,62	267,58	275,47	10.281,18	10.435,62	10.743,33	62,89	17,23	20,01	22,63	36,10	51,60	7,18	12,51	5,00	5,67	9,01	131,84	22,83
J(Of. 1ºTall) Con N.Stop (3T)	263,62	267,58	275,47	10.281,18	10.435,62	10.743,33	62,89	17,23	20,01	22,63	36,10	51,60	7,18	12,51	5,00	5,67	9,01	137,72	22,83
K(Cond.R.CE)	263,62	267,58	275,47	10.281,18	10.435,62	10.743,33	62,89	17,29	20,33	22,91	39,51	56,54	7,25	12,51	5,08	5,74	9,88	137,72	22,93
K(Cond. MP)	263,62	267,58	275,47	10.281,18	10.435,62	10.743,33	62,89	17,29	20,33	22,91	39,51	56,54	7,25	12,51	5,08	5,74	9,88	137,72	22,93
2º (Bascula)	234,46	238,42	246,26	9.143,94	9.298,38	9.604,14	56,28	16,58	19,31	21,97	33,21	47,45	6,99	12,51	4,84	5,48	8,30	119,21	21,40
3º (Aux.Control Calidad)	234,46	238,42	246,26	9.143,94	9.298,38	9.604,14	56,28	16,75	19,59	22,25	33,62	48,06	7,11	12,51	4,89	5,56	8,42	123,14	21,57
5º (Almaceneros)	234,46	238,42	246,26	9.143,94	9.298,38	9.604,14	56,28	17,78	20,98	23,91	34,85	49,88	7,59	12,51	5,25	5,99	8,72	119,21	22,96
5 (Almaceneros Burgo)	234,46	238,42	246,26	9.143,94	9.298,38	9.604,14	56,28	17,78	20,98	23,91	34,85	49,88	7,59	12,51	5,25	5,99	8,72	119,21	22,96

AÑO 2023			
TABLA SALARIAL III - OTROS CONCEPTOS VARIABLES Y BENEFICIOS SOCIALES - Euros -			
VALORES CONVENIO COLECTIVO NON-STOP SAICA			
	€/KM	KMS	IMPORTES
PLUS DISTANCIA GENERAL	0,40	50	20,00
PLUS DISTANCIA EL BURGO	0,40	14	5,60
PLUS DISTANCIA LA CARTUJA	0,40	32	12,80
PLUS DISTANCIA QUINTO	0,40	46	18,40
PLUS DISTANCIA FUENTES	0,40	11	4,40
PLUS DISTANCIA PINA	0,40	36	14,40
PLUS DISTANCIA MEDIANA	0,40	27	10,80
KILOMETRAJE (SZ-SEB)			14,86
BUSCA-GUARDIA			58,60
BUSCA-GUARDIA LLAMADA			34,41
GUARDIA PARADA FABRICA			87,90
GUARDIA PARADA FABRICA LLAMADA			51,62
PLUS ASISTENCIA (Importe Trimestral)			17,29
PLUS COMIDA			Importe H.Extra Diurna
PLUS CENA			Importe H.Extra Nocturna
PLUS COMIDA FESTIVA			Importe H.Extra Festiva
PLUS COMIDA PARADA			Importe H.Extra Parada
PLUS SUSTITUCION			101,35
PLUS I.J.I. (Incremento Jornada Industrial)			249,54
BLD (FORMACION)			Importe H.Extras Ordinarias Diurnas C.Estatal
BLD (JORNADA COMPLEMENTARIA DE TRABAJO)			Importe H.Extra C. Non-Stop
PRIMA PRODUCCION			Importe Variable
AYUDA ECONOMICA AL JUBILADO			101,38 €/Mes
BOLSA ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y SOCIALES			41,58.- €/trabajador/año (Mínimo 17.760.-€)
APORTACION PLAN PENSIONES COLECTIVO "NON STOP"			597,49 €/año

Tablas salariales 2024

AÑO 2024										
TABLA SALARIAL I - CONCEPTOS SALARIALES FIJOS -EUROS-										
VALORES CONVENIO COLECTIVO NON-STOP SAICA										
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
	Mejora Gratificación Extra (3NonStop)	Mejora Gratificación Extra Año (6NonStop)	Mejora Grat.Extra Navidad Año	Mejora Participación Beneficios Año	Paga Especial del Pilar	CSE Día	CSE (366 d.) Año	CSGP Día	CSGP (366 d.) Año	COMPLEMENTO CC NON-STOP BRUTO/AÑO
A	685,53	1.371,06	253,65	253,65	1.820,03	16,84	6.163,44	8,22	3.008,52	12.870,35
B	685,53	1.371,06	253,65	253,65	1.820,03	16,85	6.167,10	8,22	3.008,52	12.874,01
E	723,60	1.447,20	253,65	253,65	1.820,03	18,52	6.778,32	9,04	3.308,64	13.861,49
F (Cargador)	723,60	1.447,20	253,65	253,65	1.820,03	19,07	6.979,62	9,24	3.381,84	14.135,99
F(Of. 3ªT)JP Sin N.Stop(L-V)			253,65	253,65	1.820,03	30,27	11.078,82	9,24	3.381,84	16.787,99
F(Of. 3ªT)JP Con N.Stop(1T)	760,95	1.521,90	253,65	253,65	1.820,03	19,60	7.173,60	9,24	3.381,84	14.404,67
F (Of. 3ªT) Con N.Stop (3T)	760,95	1.521,90	253,65	253,65	1.820,03	19,60	7.173,60	9,24	3.381,84	14.404,67
G(Ayt.2ºMP/ Ayt.2º Estucadora)	723,60	1.447,20	253,65	253,65	1.820,03	21,36	7.817,76	10,57	3.868,62	15.460,91
G(Ayt1ºPas)	723,60	1.447,20	253,65	253,65	1.820,03	19,24	7.041,84	9,40	3.440,40	14.256,77
G (Corret.)	723,60	1.447,20	253,65	253,65	1.820,03	19,08	6.983,28	9,40	3.440,40	14.198,21
G (Ayt 1º Estucadora/ Cocinero Estucadora)	760,95	1.521,90	253,65	253,65	1.820,03	22,96	8.403,36	10,57	3.868,62	16.121,21
H(Ayt.1ºMP)	760,95	1.521,90	253,65	253,65	1.820,03	21,43	7.843,38	10,57	3.868,62	15.561,23
H(PTAP)	760,95	1.521,90	253,65	253,65	1.820,03	19,97	7.309,02	10,57	3.868,62	15.026,87
H(Of. 2ªT)JP Sin N.Stop(L-V)			253,65	253,65	1.820,03	40,81	14.936,46	10,57	3.868,62	21.132,41
H(Of. 2ªT)JP Con N.Stop(1T)	787,32	1.574,64	253,65	253,65	1.820,03	20,58	7.532,28	10,57	3.868,62	15.302,87
H (Of. 2ªT) Con N.Stop (3T)	787,32	1.574,64	253,65	253,65	1.820,03	20,59	7.535,94	10,57	3.868,62	15.306,53
H(Cond.Bob / Cond. Bob Estucadora)	760,95	1.521,90	253,65	253,65	1.820,03	25,28	9.252,48	10,57	3.868,62	16.970,33
H(Carg.Res)	760,95	1.521,90	253,65	253,65	1.820,03	24,66	9.025,56	10,57	3.868,62	16.743,41
J(Cond.CE)	787,32	1.574,64	253,65	253,65	1.820,03	21,81	7.982,46	14,20	5.197,20	17.081,63
J(Cond.Past. / Conductor Estucadora)	787,32	1.574,64	253,65	253,65	1.820,03	24,70	9.040,20	14,20	5.197,20	18.139,37
J(Of. 1ªT)JP Sin N.Stop(L-V)			253,65	253,65	1.820,03	58,57	21.436,62	14,20	5.197,20	28.961,15
J(Of. 1ªT)JP Con N.Stop(1T)	851,19	1.702,38	253,65	253,65	1.820,03	25,31	9.263,46	14,20	5.197,20	18.490,37
J(Of.1ªTail) Con N.Stop (3T)	851,19	1.702,38	253,65	253,65	1.820,03	25,33	9.270,78	14,20	5.197,20	18.497,69
K(Cond.R.CE)	851,19	1.702,38	253,65	253,65	1.820,03	25,34	9.274,44	16,22	5.936,52	19.240,67
K(Cond. MP)	851,19	1.702,38	253,65	253,65	1.820,03	27,49	10.061,34	16,22	5.936,52	20.027,57
2º (Bascula)	760,95	1.521,90	253,65	253,65	1.820,03	19,56	7.158,96	9,41	3.444,06	14.452,25
3º (Aux.Control Calidad)	760,95	1.521,90	253,65	253,65	1.820,03	20,31	7.433,46	10,57	3.868,62	15.151,31
5º (Almaceneros)	760,95	1.521,90	253,65	253,65	1.820,03	20,53	7.513,98	10,57	3.868,62	15.231,83

AÑO 2024																		
TABLA SALARIAL II - CONCEPTOS SALARIALES VARIABLES -EUROS-																		
VALORES CONVENIO COLECTIVO NON-STOP SAICA																		
GR. PROF.	A.1	A.2	A.3	B.1	B.2	B.3	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
	P.N.Stop 1T Día	P.N.Stop 2T Día	P.N.Stop 3T Día	P.N.Stop 1T Año	P.N.Stop 2T Año	P.N.Stop 3T Año	Plus Sabado Día	Nocturnidad Día	Valor H.E.Ordinaria HJC Ordinaria	Valor H.E.Nocturn HJC Nocturna	Valor H.E.Festiva HJC Festiva	Valor Hora Extra Parada	Valor Plus Desc.Comp. Hora	Valor Hora Formación	CJC Diario 103	CJC Nocturno 68	CJC Festivo 34	CTP BR
A	216,29	227,83	228,51	8.435,31	8.885,37	8.911,89	52,12	16,45	18,73	20,81	31,91	45,64	6,72	12,89	4,70	5,20	7,96	114,28
B	216,29	227,83	228,51	8.435,31	8.885,37	8.911,89	52,12	16,48	18,85	21,39	31,91	45,64	6,72	12,89	4,72	5,37	7,96	114,28
E	229,03	233,11	241,20	8.932,17	9.091,29	9.406,80	55,22	16,81	19,43	22,08	33,66	48,25	6,93	12,89	4,86	5,52	8,42	120,61
F (Cargador)	229,03	233,11	241,20	8.932,17	9.091,29	9.406,80	55,22	16,92	19,54	22,12	33,81	48,41	6,95	12,89	4,91	5,53	8,46	120,61
F(Of. 3ªT)JP Sin N.Stop(L-V)							57,97	16,92	19,54	22,12	33,81	48,41	6,95	12,89	4,91	5,53	8,46	120,75
F(Of. 3ªT)JP Con N.Stop(1T)	241,49	245,57	253,65	9.418,11	9.577,23	9.892,35	57,97	16,92	19,54	22,12	33,81	48,41	6,95	12,89	4,91	5,53	8,46	120,75
F (Of. 3ªT) Con N.Stop (3T)	241,49	245,57	253,65	9.418,11	9.577,23	9.892,35	57,97	16,92	19,54	22,12	33,81	48,41	6,95	12,89	4,91	5,53	8,46	126,83
G(Ayt.2ºMP/ Ayt.2º Estucadora)	229,03	233,11	241,20	8.932,17	9.091,29	9.406,80	55,22	16,97	19,66	22,19	33,96	48,64	7,05	12,89	4,93	5,54	8,50	120,61
G(Ayt1ºPas)	229,03	233,11	241,20	8.932,17	9.091,29	9.406,80	55,22	16,97	19,66	22,19	33,96	48,64	7,05	12,89	4,93	5,54	8,50	120,61
G (Corret.)	229,03	233,11	241,20	8.932,17	9.091,29	9.406,80	55,22	16,97	19,66	22,19	33,96	48,64	7,05	12,89	4,93	5,54	8,50	120,61
G (Ayt 1º Estucadora/ Cocinero Estucadora)	241,49	245,57	253,65	9.418,11	9.577,23	9.892,35	57,97	16,97	20,27	22,79	35,75	51,21	7,23	12,89	5,07	5,68	8,94	126,83
H(Ayt.1ºMP)	241,49	245,57	253,65	9.418,11	9.577,23	9.892,35	57,97	17,30	20,27	22,79	35,75	51,21	7,23	12,89	5,07	5,68	8,94	126,83
H(PTAP)	241,49	245,57	253,65	9.418,11	9.577,23	9.892,35	57,97	17,30	20,27	22,79	35,75	51,21	7,23	12,89	5,07	5,68	8,94	126,83
H(Of. 2ªT)JP Sin N.Stop(L-V)							59,52	17,30	20,27	22,79	35,75	51,21	7,23	12,89	5,07	5,68	8,94	125,15
H(Of. 2ªT)JP Con N.Stop(1T)	250,31	254,30	262,44	9.762,09	9.917,70	10.235,16	59,52	17,30	20,27	22,79	35,75	51,21	7,23	12,89	5,07	5,68	8,94	125,15
H (Of. 2ªT) Con N.Stop (3T)	250,31	254,30	262,44	9.762,09	9.917,70	10.235,16	59,52	17,30	20,27	22,79	35,75	51,21	7,23	12,89	5,07	5,68	8,94	131,21
H(Cond.Bob / Cond. Bob Estucadora)	241,49	245,57	253,65	9.418,11	9.577,23	9.892,35	57,97	17,30	20,27	22,79	35,75	51,21	7,23	12,89	5,07	5,68	8,94	126,83
H(Carg.Res)	241,49	245,57	253,65	9.418,11	9.577,23	9.892,35	57,97	17,30	20,27	22,79	35,75	51,21	7,23	12,89	5,07	5,68	8,94	126,83
J(Cond.CE)	250,31	254,30	262,44	9.762,09	9.917,70	10.235,16	59,52	17,75	20,61	23,31	37,18	53,15	7,40	12,89	5,15	5,84	9,28	131,21
J(Cond.Past. / Conductor Estucadora)	250,31	254,30	262,44	9.762,09	9.917,70	10.235,16	59,52	17,75	20,61	23,31	37,18	53,15	7,40	12,89	5,15	5,84	9,28	131,21
J(Of. 1ªT)JP Sin N.Stop(L-V)							64,78	17,75	20,61	23,31	37,18	53,15	7,40	12,89	5,15	5,84	9,28	135,80
J(Of. 1ªT)JP Con N.Stop(1T)	271,53	275,61	283,73	10.589,67	10.748,79	11.065,47	64,78	17,75	20,61	23,31	37,18	53,15	7,40	12,89	5,15	5,84	9,28	135,80
J(Of.1ªTail) Con N.Stop (3T)	271,53	275,61	283,73	10.589,67	10.748,79	11.065,47	64,78	17,75	20,61	23,31	37,18	53,15	7,40	12,89	5,15	5,84	9,28	141,85
K(Cond.R.CE)	271,53	275,61	283,73	10.589,67	10.748,79	11.065,47	64,78	17,81	20,94	23,60	40,70	58,24	7,47	12,89	5,23	5,91	10,18	141,85
K(Cond. MP)	271,53	275,61	283,73	10.589,67	10.748,79	11.065,47	64,78	17,81	20,94	23,60	40,70	58,24	7,47	12,89	5,23	5,91	10,18	141,85
2º (Bascula)	241,49	245,57	253,65	9.418,11	9.577,23	9.892,35	57,97	17,08	19,89	22,63	34,21	48,87	7,20	12,89	4,99	5,64	8,55	122,79
3º (Aux.Control Calidad)	241,49	245,57	253,65	9.418,11	9.577,23	9.892,35	57,97	17,25	20,18	22,92	34,63	49,50	7,32	12,89	5,04	5,73	8,67	126,83
5º (Almaceneros)	241,49	245,57	253,65	9.418,11	9.577,23	9.892,35	57,97	18,31	21,61	24,63	35,90	51,38	7,82	12,89	5,41	6,17	8,98	122,79
5 (Almaceneros Burgo)	241,49	245,57	253,65	9.418,11	9.577,23	9.892,35	57,97	18,31	21,61	24,63	35,90	51,38	7,82	12,89	5,41	6,17	8,98	122,79

AÑO 2024			
TABLA SALARIAL III - OTROS CONCEPTOS VARIABLES Y BENEFICIOS SOCIALES - Euros -			
VALORES CONVENIO COLECTIVO NON-STOP SAICA			
	€/KM	KMS	IMPORTES
PLUS DISTANCIA GENERAL	0,41	50	20,50
PLUS DISTANCIA EL BURGO	0,41	14	5,74
PLUS DISTANCIA LA CARTUJA	0,41	32	13,12
PLUS DISTANCIA QUINTO	0,41	46	18,86
PLUS DISTANCIA FUENTES	0,41	11	4,51
PLUS DISTANCIA PINA	0,41	36	14,76
PLUS DISTANCIA MEDIANA	0,41	27	11,07
KILOMETRAJE (SZ-SEB)			15,31
BUSCA-GUARDIA			60,36
BUSCA-GUARDIA LLAMADA			35,44
GUARDIA PARADA FABRICA			90,54
GUARDIA PARADA FABRICA LLAMADA			53,16
PLUS ASISTENCIA (Importe Trimestral)			17,81
PLUS COMIDA			Importe H.Extra Diurna
PLUS CENA			Importe H.Extra Nocturna
PLUS COMIDA FESTIVA			Importe H.Extra Festiva
PLUS COMIDA PARADA			Importe H.Extra Parada
PLUS SUSTITUCION			104,39
PLUS I.J.I. (Incremento Jornada Industrial)			257,03
BLD (FORMACION)			Importe H.Extras Ordinarias Diurnas C.Estatal
BLD (JORNADA COMPLEMENTARIA DE TRABAJO)			Importe H.Extra C. Non-Stop
PRIMA PRODUCCION			Importe Variable
AYUDA ECONOMICA AL JUBILADO			103,91 €/Mes
BOLSA ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y SOCIALES			42,83.- €/trabajador/año (Mínimo 17.760.-€)
APORTACION PLAN PENSIONES COLECTIVO "NON STOP"			Según IPC 2023

Tablas salariales 2025

AÑO 2025											
TABLA SALARIAL I - CONCEPTOS SALARIALES FIJOS -EUROS-											
VALORES CONVENIO COLECTIVO NON-STOP SAICA											
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
	Mejora Gratificacion Extra (3NonStop)	Mejora Gratificacion Extra Año (6NonStop)	Mejora Grat.Extra Navidad Año	Mejora Participación Beneficios Año	Paga Especial del Pilar	CSE Día	CSE (365 d.) Año	CSGP Día	CSGP (365 d.) Año	COMPLEMENTO CC NON-STOP BRUTO/AÑO	
A	702,66	1.405,32	259,99	259,99	1.865,53	17,41	6.354,65	8,45	3.084,25	13.229,73	
B	702,66	1.405,32	259,99	259,99	1.865,53	17,42	6.358,30	8,45	3.084,25	13.233,38	
E	741,69	1.483,38	259,99	259,99	1.865,53	19,15	6.989,75	9,29	3.390,85	14.249,49	
F (Cargador)	741,69	1.483,38	259,99	259,99	1.865,53	19,70	7.190,50	9,50	3.467,50	14.526,89	
F(Of. 3ªT)JP Sin N.Stop(L-V)			259,99	259,99	1.865,53	31,21	11.391,65	9,50	3.467,50	17.244,66	
F(Of. 3ªT)JP Con N.Stop(1T)	779,97	1.559,94	259,99	259,99	1.865,53	20,25	7.391,25	9,50	3.467,50	14.804,20	
F (Of. 3ªT) Con N.Stop (3T)	779,97	1.559,94	259,99	259,99	1.865,53	20,25	7.391,25	9,50	3.467,50	14.804,20	
G(Ayt.2ºMP/ Ayt.2º Estucadora)	741,69	1.483,38	259,99	259,99	1.865,53	22,06	8.051,90	10,86	3.963,90	15.884,69	
G(Ayt1ºPas)	741,69	1.483,38	259,99	259,99	1.865,53	19,88	7.256,20	9,66	3.525,90	14.650,99	
G (Corret.)	741,69	1.483,38	259,99	259,99	1.865,53	19,72	7.197,80	9,66	3.525,90	14.592,59	
G (Ayt 1º Estucadora/ Cocinero Estucadora)	779,97	1.559,94	259,99	259,99	1.865,53	23,71	8.654,15	10,86	3.963,90	16.563,50	
H(Ayt.1ºMP)	779,97	1.559,94	259,99	259,99	1.865,53	22,15	8.084,75	10,86	3.963,90	15.994,10	
H(PTAP)	779,97	1.559,94	259,99	259,99	1.865,53	20,65	7.537,25	10,86	3.963,90	15.446,60	
H(Of. 2ªT)JP Sin N.Stop(L-V)			259,99	259,99	1.865,53	42,07	15.355,55	10,86	3.963,90	21.704,96	
H(Of. 2ªT)JP Con N.Stop(1T)	807,00	1.614,00	259,99	259,99	1.865,53	21,27	7.763,55	10,86	3.963,90	15.726,96	
H (Of. 2ªT) Con N.Stop (3T)	807,00	1.614,00	259,99	259,99	1.865,53	21,28	7.767,20	10,86	3.963,90	15.730,61	
H(Cond.Bob / Cond. Bob Estucadora)	779,97	1.559,94	259,99	259,99	1.865,53	26,12	9.533,80	10,86	3.963,90	17.443,15	
H(Carg.Res)	779,97	1.559,94	259,99	259,99	1.865,53	25,48	9.300,20	10,86	3.963,90	17.209,55	
J(Cond.CE)	807,00	1.614,00	259,99	259,99	1.865,53	22,53	8.223,45	14,59	5.325,35	17.548,31	
J(Cond.Past. / Conductor Estucadora)	807,00	1.614,00	259,99	259,99	1.865,53	25,50	9.307,50	14,59	5.325,35	18.632,36	
J(Of. 1ªT)JP Sin N.Stop(L-V)			259,99	259,99	1.865,53	60,31	22.013,15	14,59	5.325,35	29.724,01	
J(Of. 1ªT)JP Con N.Stop(1T)	872,46	1.744,92	259,99	259,99	1.865,53	26,13	9.537,45	14,59	5.325,35	18.993,23	
J(Of.1ªTail) Con N.Stop (3T)	872,46	1.744,92	259,99	259,99	1.865,53	26,15	9.544,75	14,59	5.325,35	19.000,53	
K(Cond.R.CE)	872,46	1.744,92	259,99	259,99	1.865,53	26,17	9.552,05	16,67	6.084,55	19.767,03	
K(Cond. MP)	872,46	1.744,92	259,99	259,99	1.865,53	28,38	10.358,70	16,67	6.084,55	20.573,68	
2º (Bascula)	779,97	1.559,94	259,99	259,99	1.865,53	20,21	7.376,65	9,67	3.529,55	14.851,65	
3º (Aux.Control Calidad)	779,97	1.559,94	259,99	259,99	1.865,53	20,99	7.661,35	10,86	3.963,90	15.570,70	
5º (Almaceneros)	779,97	1.559,94	259,99	259,99	1.865,53	21,21	7.741,65	10,86	3.963,90	15.651,00	

AÑO 2025																			
TABLA SALARIAL II - CONCEPTOS SALARIALES VARIABLES -EUROS-																			
VALORES CONVENIO COLECTIVO NON-STOP SAICA																			
GR. PROF.	A.1	A.2	A.3	B.1	B.2	B.3	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	N
	P.N-Stop 1T Día	P.N-Stop 2T Día	P.N-Stop 3T Día	P.N-Stop 1T Año	P.N-Stop 2T Año	P.N-Stop 3T Año	Plus Sabado	Nocturnidad	Valor H.E.Ordinaria HJC Ordinaria	Valor H.E.Nocturn HJC Nocturna	Valor H.E.Festiva HJC Festiva	Valor Hora Extra Parada	Valor Plus Desc.Comp. Hora	Valor Hora Formación	CJC Diario 103	CJC Nocturno 68	CJC Festivo 33	CTP	BR
A	221,70	233,53	234,22	8.646,30	9.107,67	9.134,58	53,42	16,86	19,20	21,33	32,71	46,78	6,89	13,21	4,82	5,33	8,16	117,14	21,03
B	221,70	233,53	234,22	8.646,30	9.107,67	9.134,58	53,42	16,89	19,32	21,92	32,71	46,78	6,89	13,21	4,84	5,50	8,16	117,14	21,11
E	234,76	238,94	247,23	9.155,64	9.318,66	9.641,97	56,60	17,23	19,92	22,63	34,50	49,46	7,10	13,21	4,98	5,66	8,63	123,63	21,97
F (Cargador)	234,76	238,94	247,23	9.155,64	9.318,66	9.641,97	56,60	17,34	20,03	22,67	34,66	49,62	7,12	13,21	5,03	5,67	8,67	123,63	22,14
F(Of. 3ªT)JP Sin N.Stop(L-V)							59,42	17,34	20,03	22,67	34,66	49,62	7,12	13,21	5,03	5,67	8,67	123,77	22,14
F(Of. 3ªT)JP Con N.Stop(1T)	247,53	251,71	259,99	9.653,67	9.816,69	10.139,61	59,42	17,34	20,03	22,67	34,66	49,62	7,12	13,21	5,03	5,67	8,67	130,00	22,14
F (Of. 3ªT) Con N.Stop (3T)	247,53	251,71	259,99	9.653,67	9.816,69	10.139,61	59,42	17,34	20,03	22,67	34,66	49,62	7,12	13,21	5,03	5,67	8,67	130,00	22,14
G(Ayt.2ºMP/ Ayt.2º Estucadora)	234,76	238,94	247,23	9.155,64	9.318,66	9.641,97	56,60	17,39	20,15	22,74	34,81	49,86	7,23	13,21	5,05	5,68	8,71	123,63	22,18
G(Ayt1ºPas)	234,76	238,94	247,23	9.155,64	9.318,66	9.641,97	56,60	17,39	20,15	22,74	34,81	49,86	7,23	13,21	5,05	5,68	8,71	123,63	22,18
G (Corret.)	234,76	238,94	247,23	9.155,64	9.318,66	9.641,97	56,60	17,39	20,15	22,74	34,81	49,86	7,23	13,21	5,05	5,68	8,71	123,63	22,18
G (Ayt 1º Estucadora/ Cocinero Estucadora)	247,53	251,71	259,99	9.653,67	9.816,69	10.139,61	59,42	17,39	20,78	23,36	36,64	52,49	7,41	13,21	5,20	5,82	9,16	130,00	22,47
H(Ayt.1ºMP)	247,53	251,71	259,99	9.653,67	9.816,69	10.139,61	59,42	17,73	20,78	23,36	36,64	52,49	7,41	13,21	5,20	5,82	9,16	130,00	22,58
H(PTAP)	247,53	251,71	259,99	9.653,67	9.816,69	10.139,61	59,42	17,73	20,78	23,36	36,64	52,49	7,41	13,21	5,20	5,82	9,16	130,00	22,58
H(Of. 2ªT)JP Sin N.Stop(L-V)							61,01	17,73	20,78	23,36	36,64	52,49	7,41	13,21	5,20	5,82	9,16	128,28	22,58
H(Of. 2ªT)JP Con N.Stop(1T)	256,57	260,66	269,00	10.006,23	10.165,74	10.491,00	61,01	17,73	20,78	23,36	36,64	52,49	7,41	13,21	5,20	5,82	9,16	128,28	22,58
H (Of. 2ªT) Con N.Stop (3T)	256,57	260,66	269,00	10.006,23	10.165,74	10.491,00	61,01	17,73	20,78	23,36	36,64	52,49	7,41	13,21	5,20	5,82	9,16	134,49	22,58
H(Cond.Bob / Cond. Bob Estucadora)	247,53	251,71	259,99	9.653,67	9.816,69	10.139,61	59,42	17,73	20,78	23,36	36,64	52,49	7,41	13,21	5,20	5,82	9,16	130,00	23,24
H(Carg.Res)	247,53	251,71	259,99	9.653,67	9.816,69	10.139,61	59,42	17,73	20,78	23,36	36,64	52,49	7,41	13,21	5,20	5,82	9,16	130,00	23,24
J(Cond.CE)	256,57	260,66	269,00	10.006,23	10.165,74	10.491,00	61,01	18,19	21,13	23,89	38,11	54,48	7,59	13,21	5,28	5,99	9,51	134,49	23,80
J(Cond.Past. / Conductor Estucadora)	256,57	260,66	269,00	10.006,23	10.165,74	10.491,00	61,01	18,19	21,13	23,89	38,11	54,48	7,59	13,21	5,28	5,99	9,51	134,49	23,80
J(Of. 1ªT)JP Sin N.Stop(L-V)							66,40	18,19	21,13	23,89	38,11	54,48	7,59	13,21	5,28	5,99	9,51	139,20	23,80
J(Of. 1ªT)JP Con N.Stop(1T)	278,32	282,50	290,82	10.854,48	11.017,50	11.341,98	66,40	18,19	21,13	23,89	38,11	54,48	7,59	13,21	5,28	5,99	9,51	139,20	23,80
J(Of.1ªTail) Con N.Stop (3T)	278,32	282,50	290,82	10.854,48	11.017,50	11.341,98	66,40	18,19	21,13	23,89	38,11	54,48	7,59	13,21	5,28	5,99	9,51	145,40	23,80
K(Cond.R.CE)	278,32	282,50	290,82	10.854,48	11.017,50	11.341,98	66,40	18,26	21,46	24,19	41,72	59,70	7,66	13,21	5,36	6,06	10,43	145,40	23,90
K(Cond. MP)	278,32	282,50	290,82	10.854,48	11.017,50	11.341,98	66,40	18,26	21,46	24,19	41,72	59,70	7,66	13,21	5,36	6,06	10,43	145,40	23,90
2º (Bascula)	247,53	251,71	259,99	9.653,67	9.816,69	10.139,61	59,42	17,51	20,39	23,20	35,07	50,09	7,38	13,21	5,11	5,78	8,76	125,86	22,31
3º (Aux.Control Calidad)	247,53	251,71	259,99	9.653,67	9.816,69	10.139,61	59,42	17,68	20,68	23,49	35,50	50,74	7,50	13,21	5,17	5,87	8,89	130,00	22,51
5º (Almaceneros)	247,53	251,71	259,99	9.653,67	9.816,69	10.139,61	59,42	18,77	22,15	25,25	36,80	52,66	8,02	13,21	5,55	6,32	9,20	125,86	23,97
5 (Almaceneros Burgo)	247,53	251,71	259,99	9.653,67	9.816,69	10.139,61	59,42	18,77	22,15	25,25	36,80	52,66	8,02	13,21	5,55	6,32	9,20	125,86	23,97

AÑO 2025			
TABLA SALARIAL III - OTROS CONCEPTOS VARIABLES Y BENEFICIOS SOCIALES - Euros -			
VALORES CONVENIO COLECTIVO NON-STOP SAICA			
	€/KM	KMS	IMPORTES
PLUS DISTANCIA GENERAL	0,42	50	21,00
PLUS DISTANCIA EL BURGO	0,42	14	5,88
PLUS DISTANCIA LA CARTUJA	0,42	32	13,44
PLUS DISTANCIA QUINTO	0,42	46	19,32
PLUS DISTANCIA FUENTES	0,42	11	4,62
PLUS DISTANCIA PINA	0,42	36	15,12
PLUS DISTANCIA MEDIANA	0,42	27	11,34
KILOMETRAJE (SZ-SEB)			15,69
BUSCA-GUARDIA			61,87
BUSCA-GUARDIA LLAMADA			36,33
GUARDIA PARADA FABRICA			92,81
GUARDIA PARADA FABRICA LLAMADA			54,50
PLUS ASISTENCIA (Importe Trimestral)			18,26
PLUS COMIDA			Importe H.Extra Diurna
PLUS CENA			Importe H.Extra Nocturna
PLUS COMIDA FESTIVA			Importe H.Extra Festiva
PLUS COMIDA PARADA			Importe H.Extra Parada
PLUS SUSTITUCION			107,00
PLUS I.J.I. (Incremento Jornada Industrial)			263,46
BLD (FORMACION)			Importe H.Extras Ordinarias Diurnas C.Estatal
BLD (JORNADA COMPLEMENTARIA DE TRABAJO)			Importe H.Extra C. Non-Stop
PRIMA PRODUCCION			Importe Variable
AYUDA ECONOMICA AL JUBILADO			106,51 €/Mes
BOLSA ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y SOCIALES			43,90.- €/trabajador/año (Mínimo 17.760.-€)
APORTACION PLAN PENSIONES COLECTIVO "NON STOP"			Según IPC 2024

ANEXO I

A. Ciclo base 7/5.

	L	M	X	J	V	S	D
A	T	T	N	N	-	-	-
B	-	-	M	M	T	T	T
C	N	N	-	-	-	-	-
D	M	M	T	T	N	N	N
E	-	-	-	-	M	M	M

B. Ciclo base 7/5 (periodo vacaciones 2ª quincena 7/2).

	L	M	X	J	V	S	D
A	M	M	T	T	N	N	N
B	-	-	M	M	T	T	T
C	N	N	-	-	M	M	M
D	T	T	N	N	-	-	-
E	V	V	V	V	V	V	V

C. Ciclo base 6/4.

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
A	M	T	T	N	N	-	-	-	-	M	M	T	T	N
B	N	-	-	-	-	M	M	T	T	N	N	-	-	-
C	-	M	M	T	T	N	N	-	-	-	-	M	M	T
D	T	N	N	-	-	-	-	M	M	T	T	N	N	-
E	-	-	-	M	M	T	T	N	N	-	-	-	-	M

D. Ciclo base 6/4. (Periodo vacaciones segunda quincena 6/2).

	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D
A	M	T	T	N	N	-	-	M	M	T	T	N	N	-
B	-	M	M	T	T	N	N	-	-	M	M	T	T	N
C	N	-	-	M	M	T	T	N	N	-	-	M	M	T
D	T	N	N	-	-	M	M	T	T	N	N	-	-	M
E	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V

E. Ciclo base mantenimiento mecanico JP SAICA-1.

	X	J	V	S	D	L	M
A	8	8	8	8	8	8	-
B	8	8	8	-	8	8	8
C	8	8	-	-	-	-	8
D	8	8	8	8	8	-	8
E	8	8	-	-	-	-	-

	L	M	X	J	V	S	D
A	T	T	N	N	-	-	-
B	-	-	M	M	T	T	T
C	N	N	-	-	-	-	-
D	M	M	T	T	N	N	N
E	-	-	-	-	M	M	M
F	8	8	8	8	8		

F. Ciclo base refuerzos de fábrica*. Art 18. (7/5-5-2)

	L	M	X	J	V	S	D
Semana 1	M	M	T	T	N	N	N
Semana 2					M	M	M
Semana 3	T	T	N	N			
Semana 4			M	M	T	T	T
Semana 5	N	N					
Semana 6	M	M	M	M	M		

*En periodo vacacional los refuerzos de fábrica adoptarán el mismo ciclo base de la sección a la que estén asignados (Anexo I A. B. en función al sistema de vacaciones de 1ª quincena o 2ª quincena elegido por cada sección).

ANEXO II

**A) Reproducción del acta sobre mantenimiento mecánico de Saica-2
(27 de diciembre de 1995)**

En El Burgo de Ebro a 27 de diciembre de 1995, se reúnen:

De una parte la Dirección de la Empresa de SAICA, representada por don José Fernando Aragüés Lafarga.

De otra parte por el Comité de Empresa de SAICA 2, representado por don Francisco Javier Falcón Corral.

Ambas partes se reconocen mutuamente las representaciones mencionadas y deciden suscribir el siguiente acuerdo que afectará a las Secciones de Mantenimiento de SAICA-2.

MANTENIMIENTO MECÁNICO TRABAJO A TURNO

1. Para los años 1996 y 1997 se crearán dos equipos de 6 Oficiales de Mantenimiento que rotativamente trabajarán a turno un año cada año de ellos.

2. El equipo al que corresponda trabajar un año a turno lo hará siguiendo un Calendario de trabajo en que los oficiales trabajen 10 semanas a turno y 2 semanas a Jornada Partida, con las excepciones que deban producirse por motivo de los cambios de ciclo de trabajo al comenzar y finalizar el periodo de vacaciones.

3. Con esta forma de trabajo los días a trabajar en domingos y festivos, se verá reducida de 37 a 31 días.

4. Asimismo los días a trabajar en el turno de noche y en domingo o festivos se reducirá proporcionalmente.

MANTENIMIENTO MECÁNICO TRABAJO A JORNADA PARTIDA

5. El equipo de Oficiales a Jornada Partida estará integrado:

a) Por los 6 Oficiales referidos en el punto 1 que cada año les corresponda trabajar a Jornada Partida.

b) Por los Oficiales que dadas sus características de trabajo (Tornero, Engrasador, Carpintero, Predictivo, etc.) no trabajan a turno.

6. Con estos 10 Oficiales se cubrirán los trabajos en sábados y domingo de la siguiente forma:

a) Oficiales los sábados

b) Oficiales los domingos

7. Estas condiciones de trabajo en sábado y domingo se consideran como mínimas por lo que en caso de ausencias (bajas por I.L.T., permisos, etc.), estas se cubrirán con el resto del personal que le corresponda descanso.

8. Los días festivos entre semana se trabajaran siguiendo su Calendario sin tener en cuenta esta circunstancia.

9. De esta forma pasaran de trabajar 37 días al año en domingo o festivo a trabajar 18 días.

10. Para los días de trabajo comprendidos de lunes a viernes, quedan suprimidos los 15 minutos de descanso para tomar el bocadillo.

11. Se respetará el descanso de los 15 minutos, los días que habitualmente se trabajan las 8 horas seguidas (días de reparación, sábados, domingos y festivos).

COMPENSACIONES ECONÓMICAS

12. A partir del 1 de enero de 1996 se creara un nuevo concepto salarial denominado «compensación non stop» cuya media se devengara mensualmente, y que estará integrado por los valores correspondientes a los siguientes conceptos:

a) EQUIPO DE OFICIALES A TURNO

—6 «Non Stop» (diferencia de 37 a 31).

—Las nocturnidades medias dejadas de trabajar por hacerlo en parte a jornada partida.

—Los C.J.C. (bocadillos diurnos, nocturnos o festivos) por la misma circunstancia.

b) EQUIPO DE OFICIALES TRABAJANDO A JORNADA PARTIDA

—19 «Non Stop» (diferencia entre 37 a 18).

—El importe de los C.J.C. de (bocadillo diario) correspondientes a los días de trabajo a Jornada Partida que no se parara para el bocadillo.

13. Para los oficiales de Mantenimiento Eléctrico, serán de aplicación las mismas condiciones que se pactan en este acuerdo para los oficiales de mantenimiento mecánico cuando estos trabajen durante el año correspondiente a turno.

El presente acuerdo tendrá una vigencia para los años 1996 y 1997.

Si por cualquier causa, alguna de las partes decidiera rescindir el presente acuerdo, lo comunicara a la otra con una antelación mínima de 3 meses. En caso contrario se supondrá prorrogado por el mismo periodo de tiempo.

B) Reproducción del acta para la unificación de los talleres eléctrico y control de Saica-1 (27 de diciembre de 1993)

1. CONSIDERACIONES GENERALES

a) A fin de conseguir la máxima eficacia, la empresa se proveerá del equipamiento técnico más adecuado (termógrafo, etc.)

b) La Dirección elaborará Instrucciones de Trabajo y consignas de Seguridad, que serán dadas a conocer a todos los componentes del Taller Eléctrico/Control.

c) El Plan de Formación que posibilitara la formación de los Oficiales en las diferentes áreas estará individualizado para cada persona.

d) Habrá un periodo de 8 meses, después de los cuales se evaluará, entre los firmantes de este acuerdo, el sistema pactado, llevando en Acuerdo final al texto del convenio.

e) El resto del personal de la Sección, no contemplado en este Acuerdo, mantendrá sus actuales condiciones.

2. FUNCIONAMIENTO

Se plantea un primer periodo de transición de 8 meses de duración de acuerdo con el apdo. d) anterior.

Durante este periodo de transición, el funcionamiento será el siguiente:

a) Existirán dos Equipos, uno formado por 5 personas que trabajará de acuerdo al cuadrante establecido en el Vigente Convenio (capítulo II, art. 9) y el otro formado por 5 personas, 4 a Jornada Partida y 1 en el Turno de Noche, de Lunes a Viernes. Estos dos equipos rotarán entre si cada 4 meses.

b) El equipo a Jornada Partida llevará 2 Buscapersonas, uno de cada especialidad para los fines de semana y festivos entre semana.

c) Durante este periodo de transición, cualquiera de las partes, sin perjuicio de la Evaluación establecida en el Apdo. d) del capítulo anterior, podrá plantear aquellas evaluaciones previas que considere convenientes.

d) La llamada al personal de busca-persona, la efectuará el personal técnico de guardia del área correspondiente.

e) Durante el periodo de transición y a fin de facilitar la Formación, primará esta sobre los descansos, compensando económicamente o disfrutando dichos descansos después de finalizar el periodo de Formación, estos excesos de jornada.

f) Dado que en la época de transición, es posible que sucedan acontecimientos que motiven circunstancias excepcionales (averías, paradas, etc.) la Dirección, tal y como ha venido siendo tradicional, asume que tales acontecimientos puedan tener lugar.

3. COMPENSACIONES RETRIBUCIONES

a) Cada día de Guardia se compensará con 4 horas de Trabajo efectivo, que se disfrutará durante el mes en curso, con excepción de las fechas que coincidan con Parada semanal de Fábrica o Anual de Sección, en cuyo caso se trasladará al mes posterior de la Parada, de acuerdo a las necesidades del Taller.

b) Las compensaciones de 4 horas de Festivos entre semana, se irán acumulando hasta 8 horas, disfrutando los descansos compensatorios de acuerdo a lo indicado en el apartado anterior.

c) Para la asignación de Guardias entre semana y de fines de semana se llevará un ciclo de modo que la distribución de las mismas resulte lo más equitativa posible.

d) Las horas de intervención para los oficiales de Guardia, se cobrarán según las tablas del Convenio de «Non Stop» o compensando con descansos de acuerdo a lo establecido legalmente.

e) Se garantizan las retribuciones económicas que viniera percibiendo cada persona en cómputo anual. A tal fin:

i. Los Oficiales a Turno, percibirán los importes establecidos en el vigente Convenio Non Stop.

ii. Los Oficiales a Jornada Partida, percibirán las compensaciones económicas necesarias a fin de garantizar sus retribuciones, de acuerdo a lo establecido en este apartado. A tal fin, se estudiará la creación del concepto salarial más adecuado,

C) Reproducción del acta de mantenimiento eléctrico/control de Saica-1 (28 de junio de 1994)

En Zaragoza a 28 de junio de 1994, se reúnen:

De una parte la Dirección de SAICA, representada por D. José Fernando Aragüés.

De otra el Comité de Empresa de SAICA, representado por D. Francisco Pérez Sabariego.

Ambas partes se reconocen mutuamente ambas representaciones y deciden incluir como anexo en la redacción del convenio «Non Stop» para 1.994 el siguiente acuerdo:

1.) A los efectos de garantizar las retribuciones económicas que vinieran percibiendo en cómputo anual las personas adscritas al Taller Elec./Control, se crea el siguiente Concepto Salarial: «Compensación Non Stop»

2.) El objeto de dicho Concepto Salarial, es compensar las retribuciones de los componentes del Taller Elec./Control cuando pasen del Régimen «Non Stop» al de Jornada Partida, de manera que no se verán mermados sus ingresos quedando por tanto garantizados.

3.) Cuando una persona siga un cuadrante a «Non Stop» (trabajando Domingos y Festivos), percibirá las compensaciones referidas a dicho concepto salarial («Non Stop»).

Cuando siga un cuadrante a Jornada Partida (sin trabajar Domingos y Festivos) percibirá la «Compensación Non Stop» cuyo cálculo se explica en el apartado 5).

4.) Las sustituciones por I.L.T permisos, licencias, etc. de los componentes del Equipo a Turno, se efectuarán, por los componentes del Equipo a J.P., teniendo en cuenta que cada persona que cubra una sustitución no permanezca más de 15 días desempeñándola y rotundo entre todas las personas con un criterio de equidad que permita ir igualando los días en que se pasa a desempeñar los puestos objeto de sustitución.

5) Para el cálculo de dicho Concepto «Compensación Non Stop» se tendrán en cuenta los Conceptos Salariales directamente relacionados con el trabajo a Non Stop, es decir:

—El Complemento de Jornada Continua (CJC) en sus diversas modalidades (diurno 114 unidades, nocturno 72 unidades y festivo 37 unidades).

— La nocturnidad (79 unidades)

— El «Plus de Non Stop»(40 unidades)

Entendiendo que las unidades se refieren a un cómputo anual.

Al principio de cada año y una vez elaborado el Calendario de Trabajo de cada persona se determinará por la diferencia la «Compensación Non Stop» que corresponda, de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\text{«Compensación Non Stop»(CNS)} = \frac{A+B+C+D+E}{F}$$

Donde:

A= 111u. CJC D.- nº unidades CJC D. según cuadrante

B= 72 u. CJC N.- nº unidades CJC N. según cuadrante

C= 37 u. CJC F.- nº unidades CJC F. según cuadrante

D= 79 u. Nocturnidad – nº unidades Noc. Según cuadrante

E= 40 u. Plus N.Stop – nº unidades N.Stop según cuadrante

F= Número de meses trabajados a jornada partida (sin trabajar domingos y festivos)

6) FUNCIONAMIENTO:

Cuando a una persona le corresponda trabajar según su calendario de régimen de « Non Stop» (Domingos y Festivos), su retribución coincidirá exactamente al total de unidades devengadas por los conceptos salariales directamente relacionados con dicho régimen de trabajo, es decir CJC (diurno, nocturno y festivo), nocturnidad y Non Stop, que figuren en su cuadrante.

Cuando a dicha persona le corresponda trabajar según el calendario de régimen de Jornada Partida (con descanso domingos y festivos) su retribución mensual se verá compensada por el concepto salarial «Compensación Non Stop» cuyo cálculo se ha explicado en el apartado 5 en lugar de percibir los conceptos salariales ligados directamente al régimen Non Stop.

Ambos apartados anteriores a) y b) son excluyentes, es decir no cabrá el cobro mensual que corresponda al régimen «Non Stop» y el que corresponda al de «Jornada Partida» si no que deberá percibir uno u otro.

D) Reproducción del acta sobre la sección OMC (estucadora) de Saica El Burgo 4 de agosto de 2020

En El Burgo de Ebro, siendo las 11:00 horas del día 4 de agosto del 2020, se reúnen los representantes de la Empresa, S.A. Industrias Celulosa Aragonesa, para su Centro de Trabajo en El Burgo de Ebro (Zaragoza) con domicilio en el Polígono El Espartal en adelante SAICA; y los Representantes de las Personas Trabajadoras, miembros del Comité de Empresa para la Fábrica de SAICA en El Burgo de Ebro, ambas partes se reconocen mutuamente la representaciones mencionadas, y para pactar y obligarse, y deciden suscribir el siguiente,

ACUERDO

Primero. — Que la Sección OMC se encuentra dentro de Ámbito Territorial, y la plantilla a ella asignada dentro del Ámbito Personal del convenio colectivo de la Empresa S.A. Industria Celulosa Aragonesa SAICA para el régimen de Trabajo en Continuo «Non Stop».

Segundo. — Que las personas trabajadoras de la OMC pertenecientes a la sección MP 10 ocuparán los Puestos de Trabajo y Grupos Profesionales que se recogen en la tabla siguiente.

Función/sección	Puesto de trabajo	Grupos profesionales	Equiparación tabla salarial a tablas de puestos
OMC (Estucadora)	Conductor Estucadora	J	Conductor PPastas
	Ayudante Estucadora I	G	Ayudante 1ª Mp
	Ayudante Estucadora II	G	Ayudante 2ª Mp
	Cocinero de estucado	G	Ayudante 1ª Mp
	Conductor Bobinadora	H	Conductor Bobinadora
	Ayudante 1ª de Bobinadora	E	Ayudante 1ª Bobinadora

Tercero. — Que en la fijación del calendario para el año siguiente la empresa decidirá si los días 1 de Mayo, 12 y 13 de octubre serán días de trabajo. No obstante, en el caso de no haber fijado estos días en el calendario anual, y según las necesidades del mercado, la empresa podrá decidir, con al menos un mes de antelación, y

comunicándolo por escrito a la Representación de las Personas Trabajadoras, si estos días serán de trabajo.

Esta decisión se podrá tomar por el total del Centro de Trabajo o por Líneas de Producción. Siendo la OMC parte de la MP10, a los efectos del incremento de jornada industrial se considerará por separado, por ello en este punto la «OMC (Estucadora), Cogeneración SEB y mantenimiento de cualquier festivo» será una línea.

Cuarto.- Que se dará traslado de la presente acta, a la Comisión Negociadora del convenio colectivo de Empresa «Non Stop» para la integración en el próximo texto e inclusión en la tabla del artículo 15.^a del Personal de las Secciones del convenio colectivo de Empresa «Non Stop» los puestos de trabajo aquí descritos .

Y para que así conste, se levante acta en el lugar y fecha indicada en el encabezamiento.

Por la empresa

Por los RR.TT.s

E) Reproducción del acta sobre organización eficaz de la sección de mantenimiento mecánico de Saica Paper Zaragoza 6 de noviembre de 2020

En Zaragoza siendo las 9:00 horas del día 6 de noviembre 2020, se reúnen los representantes de la empresa S.A. Industrias Celulosa Aragonesa (en adelante SAICA) y los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras (PPTT), miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales de UGT y CSC, para la fábrica de Saica en Zaragoza- Avda. San Juan de la Peña, 144.

Ambas partes se reconocen mutuamente las representaciones mencionadas y deciden suscribir el siguiente acuerdo que afectará a la Sección de Mantenimiento Mecánico de SAICA Zaragoza.

Conscientes de la importancia del mantenimiento de nuestras instalaciones para mantener el nivel de eficacia, calidad y productividad, que nos aseguren la posición de competitividad en el mercado, garantizando el desarrollo profesional y conciliación de los trabajadores, es intención de ambas partes disponer de una Organización del Departamento de Mantenimiento Mecánico acorde a las necesidades y que se rija por los siguientes criterios:

1. La organización de la sección de Mantenimiento Mecánico de la Fábrica de Saica Zaragoza se regirá por los principios de Eficacia, Eficiencia, Igualdad, Profesionalidad y Trabajo en Equipo de sus colaboradores.

2. Desaparecen las especialidades, siendo asumidas por la totalidad de la plantilla de oficiales mecánicos que trabajaran de manera conjunta, para lo que se facilitará la formación y perfeccionamiento necesario para disponer del personal debidamente cualificado para las tareas a desarrollar.

3. Durante el periodo de adaptación (8 meses) y a fin de facilitar la formación necesaria y adecuada, no se realizarán descansos compensatorios en los días coincidentes con los periodos formativos.

4. La sección de mantenimiento mecánico se organizará de la siguiente manera:

- 2 equipos de 6 Oficiales de Mantenimiento Mecánico asignados al sistema de trabajo «Non Stop» que atenderá las necesidades de la planta en turnos de M/T/N durante los días establecidos como jornada industrial. La asignación a estos equipos será prioritaria.

- 2 equipos de 6 oficiales de mantenimiento mecánico asignados al sistema de jornada partida y que realizará los trabajos de soporte de los equipos definidos en el punto anterior.

- Resto de oficiales, que no estén incluidos en estos equipos, trabajaran a jornada partida.

5. Se seguirán los siguientes criterios de funcionamiento:

- Anualmente se elaborará el calendario laboral de la sección de mantenimiento respetando los siguientes criterios:

- a) En los periodos de trabajo con el sistema de trabajo en continuo denominado «Non Stop», se seguirá el siguiente ciclo: 5 semanas al sistema «Non Stop» y 1 semana a jornada partida.

b) Los mecánicos que trabajen de lunes a viernes lo harán de acuerdo al horario de trabajo a Jornada Partida del artículo 13°. b) del convenio colectivo para el Régimen de Trabajo en Continuo «Non Stop», salvo los días de parada programada que trabajarán según las necesidades organizativas, y turnos asignados por la compañía, que se planificarán y anticiparán con el mayor tiempo posible, preferentemente a base de personal voluntario y si no lo hubiera, mediante un sistema rotativo. En cualquier caso, se deberán garantizar los descansos mínimos entre jornadas.

- Estos 2 colectivos (asignados al sistema en continuo «Non Stop» o asignados al sistema de «Jornada Partida») rotarán cuatrimestralmente.

- El resto de trabajadores a JP que no estén incluidos en estos equipos continuarán en dicho esquema de trabajo hasta que fuera necesario asignarlos a los equipos rotatorios. Antes de la finalización del periodo de prueba de este acuerdo quedará establecido un sistema equitativo para designar al personal de este grupo.

- Las sustituciones por incapacidad temporal, permisos, licencias, vacaciones o cualquier otra ausencia al trabajo de los componentes asignados al sistema de trabajo en continuo «Non Stop» que no puedan ser atendidas por estos, se efectuarán por los componentes de los Equipos rotatorios a Jornada Partida, teniendo en cuenta que cada persona que cubra una sustitución no permanezca más de 1 ciclo de trabajo desempeñándola y rotando entre todas las personas con un criterio de equidad que permita igualar los días en que se sustituyen ausencias de compañeros.

- Los fines de semana y festivos dentro de la jornada industrial se establecerá un equipo de guardia no presencial compuesto por dos oficiales, excluidos los días 1 de mayo, 12 y 13 de octubre.

- Para la asignación de Guardias No Presenciales de fines de semana (sábado y domingo) y días festivos incluidos en el periodo de Lunes a Viernes, se llevará un ciclo establecido con criterios equitativos. Las guardias se consideran días completos, 24 horas (de 00 a 24 horas).

- La llamada al personal de busca-persona, la efectuará el personal técnico de guardia del área correspondiente.

- Vacaciones:

- a) Se garantiza para todos los oficiales una quincena de vacaciones en el periodo comprendido entre 1 de julio a 15 de septiembre.

- b) El resto de vacaciones se podrán disfrutar a lo largo del resto del año no pudiendo coincidir más de un oficial por equipo en el mismo periodo.

- c) Para la asignación de la quincena de vacaciones en el periodo (1 de julio a 15 de septiembre) se establece para cada uno de los equipos un sistema rotativo de elección normalizado en CCo Non Stop. Dado que en el periodo indicado sólo se pueden disponer de 5 quincenas y cada equipo se compone de 6 oficiales, una de estas quincenas podrá ser elegida por un número máximo de 2 oficiales por equipo. (con la excepción del periodo de reparación general). No pudiendo coincidir más de 6 oficiales en la misma quincena de vacaciones, teniendo preferencia en la elección de esta quincena los equipos asignados a «Non Stop» durante este periodo.

- d) El resto de oficiales asignados al sistema JP podrán elegir cualquier quincena de dicho periodo (sin incluir el periodo de reparación general), no pudiendo coincidir 2 en la misma quincena.

6. Las compensaciones económicas/descansos de aplicación al personal de la Sección de Mantenimiento Mecánico serán las siguientes:

- a) Cuando a una persona le corresponda trabajar según su calendario de régimen de «Non Stop» (domingos y festivos), su retribución mensual coincidirá con el total de unidades devengadas por los conceptos salariales directamente relacionados con dicho régimen de trabajo que figuren en su cuadrante.

- b) Cuando a una persona le corresponda trabajar en los equipos rotatorios según el calendario de régimen de jornada partida (con descanso domingos y festivos) su retribución mensual se verá completada por el concepto salarial «compensación Non Stop».

- c) El resto de las personas asignadas a JP y nuevas contrataciones mantendrán su categoría y esquema de pago actual hasta que sean asignados a cualquiera de los equipos rotatorios y en cualquier caso no más tarde de la duración del

periodo de prueba del acuerdo, momento en el que asumirán el mismo esquema de compensación que estos.

d) Cada día de guardia se compensará de acuerdo al CCNS. Como alternativa al cobro del busca-guardia, cada día de guardia generará 4 horas de trabajo efectivo que podrán ser disfrutadas de acuerdo con la empresa según las necesidades del taller.

e) Las horas de intervención para los oficiales de guardia, se cobrarán según las tablas del convenio de «Non Stop» o compensando con descansos, de acuerdo a lo establecido legalmente.

Se establece un periodo de prueba durante los años 2021 y 2022 durante el cual se analizará el adecuado funcionamiento del mismo y las buenas prácticas implementadas, mediante la constitución de una Comisión de Seguimiento conformada por miembros de la Dirección y miembros de la RLT. Si la Prueba Piloto no es satisfactoria para alguna de las Partes firmantes, comunicará su finalización con fecha 31 de diciembre de 2022, no más tarde del 30 de septiembre de ese año.

Para aquellos aspectos no incluidos en el presente acuerdo se deberá estar a lo establecido en el CCo «Non Stop» de SAICA y/o CCo Estatal de Pastas, Papel y Cartón.

Los firmantes del presente acuerdo darán traslado de su contenido a la Mesa Negociadora del convenio colectivo «Non Stop» para que pueda incluirse en el texto articulado del citado Convenio.

Y para que así conste, se levanta acta en el lugar y fecha indicada en el encabezamiento.

Representantes de la empresa

Representantes de las PP.TT:

F) Reproducción del acta de la comisión de seguimiento del acuerdo sobre organización de la sección de mantenimiento de Saica Paper Zaragoza de fecha 6 de noviembre de 2020

Tras las reuniones mantenidas en Zaragoza, con el objetivo de analizar situación sobre la nueva organización de la sección de mantenimiento mecánico según acta firmada el 6 de noviembre de 2020, se reúnen el Comité de Empresa de SAICA Paper Zaragoza y la Dirección de la Planta y People y ambas partes acuerdan confirmar la ratificación del nuevo modelo de organización con las siguientes modificaciones que deberán incluirse en el acta de 6 de noviembre de 2020, con fecha de aplicación de efectos 1 de enero de 2023 y que son fruto de la prueba piloto llevada a cabo durante los años 2021/2022, sustituyendo el redactado del punto 5.3 por el siguiente texto:

- PUNTO 5.3: El resto de las personas trabajadoras a jornada partida que no estén incluidos en estos equipos continuarán en dicho esquema de trabajo hasta que fuera necesario asignarlos a los equipos rotatorios.

Para ello se establecen los siguientes criterios, con el siguiente orden de prelación, para la designación del personal de este grupo, respetando los máximos criterios de igualdad y equidad;

- Punto 5.3.1. Personal de la plantilla de mecánico que presente algún tipo de problema de salud, debidamente certificados, que le impida desarrollar su trabajo a turnos con normalidad.

- Punto 5.3.2: Personal de la plantilla del taller mecánico que vaya a cumplir la edad para poder optar a alguna de las modalidades de jubilación existentes en el año natural de efectos.

- Punto 5.3.3: En caso de no existir suficiente número de personas con las condiciones de los dos puntos anteriores, este grupo de oficiales de L-V se completará, de forma rotativa, por personal voluntario con criterios de igualdad y equidad.

Y en prueba de conformidad se levanta acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Representantes de la Empresa

Representantes de las Personas Trabajadoras

ANEXO III
Calendario tipo 2025 (MPs)

	ENERO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
		PF	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V		
PUESTO TRABAJO 1	A		N							M	T		N	N								M	T		N	N				SB	M	T		
	B							M	M	T		N	N									M	T		N	N								
	C				M	M										SB	M	M	T	T	T	N	N											
	D		M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N				SB	M	M	M	T	T	N	N		
	E										M	M	M	T	N								M	M	T	N	N							
PUESTO TRABAJO 2	A		N					SB	M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N							
	B						M	M	T	T	N	N					SB	M	M	T	T	N	N							SB	M	T		
	C				M	M																												
	D		M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N									M	M	T		
	E		T	N	N	N									T	N	N						SB	M	M	T	T	T	N	N				
PUESTO TRABAJO 3	A		N					SB	M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N							
	B						M	M	T	T	N	N					SB	M	M	T	T	N	N							SB	M	T		
	C		SB	M	M	M	T	T	N	N						SB	M	M	T	T	N	N												
	D		M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N									M	M	T		
	E										SB	M	M	M	T	N	N																	
PUESTO TRABAJO 4	A		N					SB	M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N							
	B						M	M	T	T	N	N																						
	C				M	M																												
	D		M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N									M	M	T		
	E		T	N	N	N									T	N	N																	
PUESTO TRABAJO 5	A		N					SB	M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N							
	B						M	M	T	T	N	N																						
	C				M	M																												
	D		M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N									M	M	T		
	E		T	N	N	N									T	N	N																	
PUESTO TRABAJO 6	A		N					SB	M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N							
	B						M	M	T	T	N	N																						
	C				M	M																												
	D		M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N									M	M	T		
	E		T	N	N	N									T	N	N																	
Refuerzo 1 5P							M	M	T	T	N	N																						
Refuerzo 2 5P			M	M	T	T	N	N																										
Refuerzo 3 5P			N						M	M	T	T	N	N																				
Refuerzo 4 5P			M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N								M	M	T			
Refuerzo 5 5P			N						M	M	T	T	N	N									M	M	M	M		M	M	T	T	N		
	FEBRERO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
		S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L		
PUESTO TRABAJO 1	A		N										SB	M	M	T	T	N	N															
	B						M	M	T	T	N	N										SB	M	M	T	T	N	N						
	C		M	M	T	T	N	N					SB	M	M	T	T	N	N															
	D					SB	M	M	T	T	N	N										M	M	T	T	N	N							
	E		T	T	N	N									M	M	T	T	N	N	N													
PUESTO TRABAJO 2	A		N					M	M	M	T	T	N	N								SB	M	M	T	T	N	N						
	B																																	
	C				M	M	T	T	N	N																								
	D		M	M	T	T	N	N					SB	M	M	T	T	N	N															
	E		T	T	N	N																												
PUESTO TRABAJO 3	A		N					SB	M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N							
	B						M	M	T	T	N	N																						
	C				M	M																												
	D		M	M	T	T	N	N					SB	M	M	T	T	N	N															
	E		T	T	N	N																												
PUESTO TRABAJO 4	A		N					SB	M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N							
	B						M	M	T	T	N	N																						
	C				M	M	T	T	N	N																								
	D		M	M	T	T	N	N					SB	M	M	T	T	N	N															
	E		T	T	N	N																												
PUESTO TRABAJO 5	A		N					SB	M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N							
	B						M	M	T	T	N	N																						
	C				M	M																												
	D		M	M	T	T	N	N					SB	M	M	T	T	N	N															
	E		T	T	N	N																												
PUESTO TRABAJO 6	A		N					SB	M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N							
	B						M	M	T	T	N	N																						
	C				M	M																												
	D		M	M	T	T	N	N					SB	M	M	T	T	N	N															
	E		T	T	N	N																												
Refuerzo 1 5P							M	M	T	T	N	N				</																		

		ABRIL																															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
PUESTO TRABAJO 1	A	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X		
	B	M	T	N	N				SB	M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	T	N	N				
	C	N						M	M	T	T	N	N	N			SB	M	M	M	M	T	T	N	N					SB	M		
	D				SB	M	M	M	T	T	N	N					SB	M	M	T	T	N	N							M	M	T	
	E	SB	M	M	T	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N								T	T	N	
PUESTO TRABAJO 2	A		M	T	N	N				SB	M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	T	T	N	N		
	B		T	N	N														SB	M	M	M	T	T	N	N					M		
	C								M	M	T	T	N	N			SB	M	M	T	T	T	T	N	N						M	T	N
	D				SB	M	M	M	T	T	N	N					SB	M	M	T	T	T	T	N	N			M	M	T	M	T	N
	E			M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T						M	M	M	T	T	N	N	
PUESTO TRABAJO 3	A		M	T	N								M	M	T	T	N	N					M	M	T	T	N	T	T	N		M	
	B																		SB	M	M	M	T	T	N						M	T	N
	C								M	M	T	T	N	N	N								M	T	T	N	N				M	T	N
	D				SB	M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	N
	E			M	M	T	T	T	N	N								M	M	T	T	T	N	N			SB	M	M	M	T	N	N
PUESTO TRABAJO 4	A		M	T	N								M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N			M	
	B																		SB	M	M	M	T	T	N	N					M	T	N
	C																																
	D																																
	E																																
PUESTO TRABAJO 5	A		M	T	N																												
	B																																
	C																																
	D																																
	E																																
PUESTO TRABAJO 6	A		M	T	N																												
	B																																
	C																																
	D																																
	E																																
PUESTO TRABAJO 7	A		M	T	N																												
	B																																
	C																																
	D																																
	E																																
PUESTO TRABAJO 8	A		M	T	N																												
	B																																
	C																																
	D																																
	E																																
PUESTO TRABAJO 9	A		M	T	N																												
	B																																
	C																																
	D																																
	E																																
PUESTO TRABAJO 10	A		M	T	N																												
	B																																
	C																																
	D																																
	E																																
PUESTO TRABAJO 11	A		M	T	N																												
	B																																
	C																																
	D																																
	E																																
PUESTO TRABAJO 12	A		M	T	N																												
	B																																
	C																																
	D																																
	E																																
PUESTO TRABAJO 13	A		M	T	N																												
	B																																
	C																																
	D																																
	E																																
PUESTO TRABAJO 14	A		M	T	N																												
	B																																
	C																																
	D																																
	E																																

	JULIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
PUESTO TRABAJO 1	A	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	T	T	V	N	N	N	N	V	V	V	M	M	V	T	N	N			
	B	M	T	T	N	N	N					M	M	M	T	T	V	V	V	V	V	V	V	V	V	M	M	V	T	N	N				
	C	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N				M	M	M	T	T	N	N	N								
	D	N						M	M	T	T	N	N	N	N			M	M	T	T	T	N	N	N	N					M	M			
	E				M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N	N	N				M	M	T	T			
PUESTO TRABAJO 2	A		M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	N				M	M	M	T	T	N	N			
	B	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	N	N	V	V	V	V	V	V	M	M	T	T	T	N	N	N			
	C	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N			V	V	V	V	V	V	M	M	T	T	T	N	N	N			
	D	N								M	M	T	T	N	N	N				M	M	M	T	T	N	N	N				M	M			
	E				M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N	N	N				M	M	T	T			
PUESTO TRABAJO 3	A		M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	N				M	M	M	T	T	N	N			
	B	M	T	T	N	N	N					M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N	N	N			
	C	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V							M	M	T	T	N	N	N	N	N	N			
	D	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V							M	M	T	T	N	N	N	N	N	N			
	E				M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N	N	N				M	M	T	T			
PUESTO TRABAJO 4	A		M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	N				M	M	M	T	T	N	N			
	B	M	T	T	N	N	N					M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N	N	N			
	C	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N								M	M	T	T	T	N	N	N	N			
	D	N								M	M	T	T	N	N	N								M	M	T	T	T	N	N	N	N			
	E	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V								M	M	T	T	T	N	N	N	N			
PUESTO TRABAJO 5	A		M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	N				M	M	M	T	T	N	N			
	B	M	T	T	N	N	N					M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N	N	N			
	C	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N								M	M	T	T	T	N	N	N	N			
	D	N								M	M	T	T	N	N	N								M	M	T	T	T	N	N	N	N			
	E	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V								M	M	T	T	T	N	N	N	N			
PUESTO TRABAJO 6	A						M	M	T	T	N	N	N						M	M	T	T	N	N	N						M	M	T	T	
	B						M	M	T	T	N	N	N						M	M	T	T	N	N	N						M	M	T	T	
	C	M	M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N											M	M	T	T	
	D	T	T	T	N	N									M	M	T	T	N	N												M	M	T	T
	E	N	N	N						M	M	M	T	T	N	N																M	M	T	T
	Refuerzo 1 5P	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N				M	M		
	Refuerzo 2 5P				M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N	N							M	M	T	T	
	Refuerzo 3 5P	M	T	T	N	N	N					M	M	M	T	T	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	N		
	Refuerzo 4 5P	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	T	T															M	M		
	Refuerzo 5 5P	N						M	M	T	T	N	N	N					M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	
	AGOSTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
		V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D			
PUESTO TRABAJO 1	A						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N						M	M	M	M	
	B						M	M	T	T	N	N	N				M	M	T	T	N	N	N								M	M	T	T	
	C	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	N		
	D	T	T	T	N	N									M	M	T	T	N	N															
	E	N	N	N						M	M	M	T	T	N	N				V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		
PUESTO TRABAJO 2	A						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N						M	M	M	M	
	B						M	M	T	T	N	N	N				M	M	T	T	N	N	N								M	M	T	T	
	C	M	M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	N		
	D	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	N	N							M	M	M	T	T	N	N	N	N		
	E	N	N	N						M	M	M	T	T	N	N																			
PUESTO TRABAJO 3	A						M	M	T	T	T	N	N						V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	M		
	B						M	M	T	T	N	N	N						M	M	T	T	N	N	N										
	C	M	M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N															
	D	T	T	T	N	N									M	M	T	T	N	N															
	E	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V																			
PUESTO TRABAJO 4	A	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V																			
	B						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N										
	C	M	M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N															
	D	T	T	T	N	N									M	M	T	T	N	N															
	E	N	N	N						M	M	M	T	T	N	N																			
PUESTO TRABAJO 5	A	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V																			
	B						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N										
	C	M	M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N															
	D	T	T	T	N	N									M	M	T	T	N	N															
	E	N	N	N						M	M	M	T	T	N	N																			
PUESTO TRABAJO 6	A						M	M	T	T	T	N																							

	OCTUBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
PUESTO TRABAJO 1	A			M	M	M	T	N								M	M	T	T	N									M	M	T	N
	B	M	M	T	T	T	N									M	T	T	N	N								M	M	T	N	
	C	T	T							SB	M	M	M			T	N	N					SB	M	M	M	T	T	N			M
	D	N	N							SB	M	M	T	T		N						M	M	M	T	N	N					M
	E							M	M	T	T	N	N				SB	M	M	M	T	T	N	N					SB	M	M	T
PUESTO TRABAJO 2	A									T	T	N				SB	M	M	T	T	N								M	M	T	N
	B			M	M	T	T	N								M	T	T	N	N								M	M	T	N	
	C	T	T	N	N	N					SB	M	M	M		T	N	N					SB	M	M	M	T	T	N			M
	D	N	N							SB	M	M	T	T		N						M	M	M	T	N	N					M
	E							M	M	T	T	N	N				SB	M	M	M	T	T	N	N					SB	M	M	T
PUESTO TRABAJO 3	A			SB	M	M	M	T	T	N						SB	M	M	T	T	N								M	M	T	N
	B			M	M	T	T	T	N							M	T	T	N	N								T	T	N	N	
	C	T	T	N	N	N					SB	M	M	M		T	N	N					SB	M	M	M	T	T	N			M
	D	N	N							SB	M	M	T	T		N						SB	M	M	M	T	T	N				M
	E							M	M	T	T	N	N				SB					M	M	M	T	N	N					M
PUESTO TRABAJO 4	A																SB	M	M	T	T	N										
	B																															
	C																															
	D																															
	E																															
PUESTO TRABAJO 5	A			SB	M	M	M	T	T	N						SB	M	M	T	T	N								M	M	T	N
	B																															
	C																															
	D																															
	E																															
PUESTO TRABAJO 6	A																															
	B																															
	C																															
	D																															
	E																															
PUESTO TRABAJO 7	A																															
	B																															
	C																															
	D																															
	E																															
PUESTO TRABAJO 8	A																															
	B																															
	C																															
	D																															
	E																															
PUESTO TRABAJO 9	A																															
	B																															
	C																															
	D																															
	E																															
PUESTO TRABAJO 10	A																															
	B																															
	C																															
	D																															
	E																															
PUESTO TRABAJO 11	A																															
	B																															
	C																															
	D																															
	E																															
PUESTO TRABAJO 12	A																															
	B																															
	C																															
	D																															
	E																															
PUESTO TRABAJO 13	A																															
	B																															
	C																															
	D																															
	E																															
PUESTO TRABAJO 14	A																															
	B																															
	C																															
	D																															
	E																															
PUESTO TRABAJO 15	A																															
	B																															
	C																															

Calendario tipo 2025 3 puestos (PP-3/4, PP-Zgz, CE EBE)

	ENERO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
		PF	J	V	S	D	F	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	
PUESTO TRABAJO 1	A		N						M	M	T	T	N	N	N							M	M	T	T	N	N	N				M	
	B							M	M	T	T	N	N	N				SB	M	M	M	T	T	N	N						M	M	T
	C			M	M	M	T	T	N	N						SB	M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	
	D		M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N				SB	M	M	M	T	T	N	N	
	E		T									M	M	M	T	T	N	N					SB	M	M	T	T	T	N	N			
PUESTO TRABAJO 2	A		N					SB	M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N				M	
	B							M	M	T	T	N	N	N				SB	M	M	M	T	T	N	N				SB	M	M	T	
	C			M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	T	N	N					M	M	T	T	N	
	D		M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N				SB	M	M	M	T	T	N	N	
	E		T	N	N	N									T	T	N	N					M	M	T	T	T	T	N	N			
PUESTO TRABAJO 3	A		N					SB	M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N				SB	M
	B							M	M	T	T	N	N	N				SB	M	M	M	T	T	N	N						M	M	T
	C			M	M	M	T	T	N	N						SB	M	M	M	T	T	T	N	N				M	M	T	T	N	
	D		M	T	T	T	N	N							M	M	T	T								M	M	M	T	T	N	N	
	E		T	N	N	N					SB	M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N			
	Refuerzo 1 3P		T	N	N	N					M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N				
	Refuerzo 2 3P							M	M	M	M				M	M	T	T	N	N	N				M	M	M	T	T	N	N	N	
	Refuerzo 3 3P		N						M	M	T	T	T	N	N								M	M	M	M			M	M	T	T	N

	FEBRERO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			
		S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V			
PUESTO TRABAJO 1	A	M	M	T	T	N	N					SB	M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T				
	B	T	T	N	N						M	M	T	T								SB	M	M	M	T	T	N	N			
	C								M	M	M	T	T	N	N					SB	M	M	T	T	T	N	N			SB	M	
	D					M	M	T	T	N	N								M	M	T	T	N	N				SB	M			
	E			M	M	T	T	N	N	N					M	M	M	T	T	N	N					SB	M	M	T			
PUESTO TRABAJO 2	A	M	M	T	T	N	N					SB	M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N		
	B	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N									T	T	N	N			
	C	N	N								T	T	N	N							M	M	T	T	T	N	N					
	D				SB	M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N				SB	M			
	E			M	M	T	T	N	N	N					M	M	M	T	T	N	N						M	M	T			
PUESTO TRABAJO 3	A	M	M	T	T	N	N					SB	M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N		
	B	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N					SB	M	M	M	T	T	N	N			
	C	N	N				SB	M	M	M	T	T	N	N						SB	M	M	T	T	T	N	N					
	D					M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N								M	
	E			M	M	T	T	N	N	N					SB	M	M	M	T	T	N	N						M	M	T		
	Refuerzo 1 3P			M	M	M	M	M			M	M	T	T	N	N	N					M	M	M	M	T	T	N	N			
	Refuerzo 2 3P					M	M	T	T	T	N	N							M	M	M	M				M	M	T	T	N		
	Refuerzo 3 3P	N	N					M	M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	T	N	N					

	MARZO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
		S	D	L	M	F	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	
PUESTO TRABAJO 1	A						SB	M	M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	T	N	N					M	
	B						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N				SB	M	M	M	T
	C			M	M	T	T	N	N	N					SB	M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N
	D	M	M	T	T	N	N					SB	M	M	T	T	T	N	N								M	M	T	T			
	E	T	T	N	N							M	M	T	T							SB	M	M	M	T	T	N	N				
PUESTO TRABAJO 2	A	N	N								T	T	N	N						SB	M	M	T	T	T	N	N					M	
	B				SB	M	M	T	T	T	N	N								M	M	T	T	N	N				SB	M	M	M	T
	C			M	M	T	T	N	N	N							M	M	M	T	T	T	N	N				M	M	T	T	T	N
	D	M	M	T	T	N	N					SB	M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N	
	E	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N									M	M	T	T	N	N	N
PUESTO TRABAJO 3	A	N	N					M	M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N							M
	B						M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N				SB	M	M	M	T
	C			M	M	T	T	N	N	N						SB	M	M	M	T	T	T	N	N				M	M	T	T	T	N
	D	M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	
	E	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N						M	M	M	T	T	N	N	N	N	
	Refuerzo 1 3P					M	M	T	T	T	N	N								M	M	M				M	M	T	T	N	N	N	
	Refuerzo 2 3P	N	N					M	M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	T	N	N						R
	Refuerzo 3 3P			M	M		M					M	M	T	T	N	N	N							M	M	M	T	T	N	N		

	ABRIL	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
		M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	F	J	V	S	D	L	M	X		
PUESTO TRABAJO 1	A	M	T	T	N	N	N					SB	M	M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	T	N	N	
	B	T	N	N																													

	MAYO	1 PF	2 V	3 S	4 D	5 L	6 M	7 X	8 J	9 V	10 S	11 D	12 L	13 M	14 X	15 J	16 V	17 S	18 D	19 L	20 M	21 X	22 J	23 V	24 S	25 D	26 L	27 M	28 X	29 J	30 V	31 S	
PUESTO TRABAJO 1	A					M	M	T	T	N	N	N					M	M	M	M	T	T	N	N					M	M	T	T	
	B							T	T	N	N			SB	M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	
	C		T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N				SB	M	M	T	T	N	N				
	D		N	N	N				SB	M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N						
	E								M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N				SB	M	M	
PUESTO TRABAJO 2	A					M	M	T	T	N	N	N						M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	
	B		M	M	M	T	T	N	N					SB	M	M	T	T	N	N				SB	M	M	M	T	T	N	N		
	C		T											M	M	T	T	N	N	N				SB	M	M	M	T	T	N	N		
	D		N	N	N				SB	M	M	M	T	T	N	N						SB	M	M	T	T	T	N	N				
PUESTO TRABAJO 3	E							M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T								M	M
	A					M	M	T	T					SB	M	M	T	T	T	N	N								M	M	T	T	
	B		M	M	M	T	T	N	N					SB	M	M	T	T	T	N	N					M	M	T	T	N	N		
	C		T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N			SB	M	M	M	T	T	N	N			
	D		N	N	N					M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N					
	Refuerzo 1 3P					M	M										M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	
	Refuerzo 2 3P		T	T	T	N	N						M	M	M	M					M	M	T	T	N	N	N				M	M	
	Refuerzo 3 3P		M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	M	M			
	JUNIO	1 D	2 L	3 M	4 X	5 J	6 V	7 S	8 D	9 L	10 M	11 X	12 J	13 V	14 S	15 D	16 L	17 M	18 X	19 J	20 V	21 S	22 D	23 L	24 M	25 X	26 J	27 V	28 S	29 D	30 L		
PUESTO TRABAJO 1	A		T	N	N						M	M	T	T	N	N				M	M	T	T	T	N	N						M	
	B		N					M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	
	C					M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N					M	M	M	T	
	D		M	M	T	T	N	N	N										T	T	N	N					M	M	T	T	T	N	
	E		M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N		
PUESTO TRABAJO 2	A									M	M	T	T	N	N	N					M	M	M	M	T	T	N	N					
	B		N					M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	
	C					M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N					M	M	M	T	
	D		M	M	T	T	N	N	N					M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N		
PUESTO TRABAJO 3	E		M	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N								M	M	T	T	T	T	N	
	A		T	N	N						M	M	T	T	N	N	N				M	M	T	T	T	N	N					M	
	B		N					M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	
	C					M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T								M	M	M	T	
	D		M	M	T	T								M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	T	N	
	Refuerzo 1 3P		T	N	N						M	M	M	M					M	M	T	T	N	N		M	M	T	T	N	N		
	Refuerzo 2 3P		M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	M	M				M	
	Refuerzo 3 3P			M	M	T	T	N	N	N					M	M	M	T	T	N	N					M	M	T	T	T	T	N	
	JULIO	1 M	2 X	3 J	4 V	5 S	6 D	7 L	8 M	9 X	10 J	11 V	12 S	13 D	14 L	15 M	16 X	17 J	18 V	19 S	20 D	21 L	22 M	23 X	24 J	25 V	26 S	27 D	28 L	29 M	30 X	31 J	
PUESTO TRABAJO 1	A	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	N	
	B	M	T	T	N	N	N					M	M	M	T	T	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		
	C	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N					
	D	N							M	M	T	T	N	N	N					M	M	M	T	T	N	N					M	M	
	E					M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T
PUESTO TRABAJO 2	A				M	M	T	T	T	N	N					M	M	T	T	N	N	N					M	M	M	T	T	N	N
	B	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	M	N							M	M	T	T	T	N	N		
	C	T	N	N							M	M	T	T	T	N	N	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	
	D								M	M	T	T	N	N	N					M	M	M	T	T	N	N						M	M
PUESTO TRABAJO 3	E					M	M	M	T	T	N	N							M	M	M	T	T	N	N					M	M	T	T
	A		M	T	T	N	N									M	M	T	T	N	N	N					M	M	M	T	T	N	N
	B	M	T	T	N	N									M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N	
	C	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V						M	M	T	T	N	N						
	D	N							M	M	T	T	N	N	N			V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	M	
	Refuerzo 1 3P		T	N	N						M	M	T	T	T	N	N					M	M	T	T	N	N	N			M	M	
	Refuerzo 2 3P		M	T	T	N	N	N					M	M	M	T	T	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	
	Refuerzo 3 3P		N						M	M	T	T	N	N	N					M	M	M	T	T	N	N						M	M
	AGOSTO	1 V	2 S	3 D	4 L	5 M	6 X	7 J	8 V	9 S	10 D	11 L	12 M	13 X	14 J	15 V	16 S	17 D	18 L	19 M	20 X	21 J	22 V	23 S	24 D	25 L	26 M	27 X	28 J	29 V	30 S	31 D	
PUESTO TRABAJO 1	A							M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N							M	M
	B					M	M	T	T	N	N	N								M	M	T	T	N	N						M	M	T
	C		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	M	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N
	D		T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	
	E		N	N	N								M	M	T	T	N	N				M	M	T	T	T	N	N					
PUESTO TRABAJO 2	A							M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N					M	M	M
	B					M	M	T	T	N	N	N								M	M	T	T	N	N					M	M	T	T
	C		M	M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	T	N	N					M	M	T	T	N	N	N
	D		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	N	N					M	M	M	T	T	N	N	N		
PUESTO TRABAJO 3	E		N	N	N								M	M	M	T	T	N	N				V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	M
	A							M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	T	N	N					M	M	M
	B					M	M	T	T	N	N	N								M	M	T	T	N	N					M	M	T	T
	C		M	M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	T	N	N					M	M	T	T	N	N	N
	D		T	T	T	N	N								M	M	T	T	N	N	N						M	M	T	T	N	N	N
	E		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V							M	M	T	T	T	N	N					
	Refuerzo 1 3P		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N
	Refuerzo 2 3P					M	M	T	T	N	N	N								M	M	T	T	N	N					M	M		

[illegible]

* Modelo tipo de calendario por secciones a partir de 2025 (204 días de trabajo). Puede sufrir modificaciones en función de ajustes inicio/fin de año y ajustes periodos vacacionales.

*Para el año 2023 se establecerá un calendario transitorio ajustado a 208 días de trabajo con un fin de semana de descanso adicional respecto al calendario ya fijado para este año.

* Para el año 2024 se realizará un modelo de calendario transitorio de acuerdo a la consolidación paulatina de las BLDs variables a fijar previsto en disposición transitoria II. De tal forma que se fijarán en calendario dos fines de semana de descanso adicional v. 205 días de trabajo.

Calendario tipo 2025 2 puestos (PP-8, CE Zgz, PVE)

[illegible]

		JULIO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
PUESTO TRABAJO 1	A		M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	
	B		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	T	T	N	N	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	N	
	C		T	N	N							M	M	T	T	N	N			V	V	V	V	M	V	T	N	N	N			M	T	
	D		N							M	M	T	T	N	N	N				M	M	T	T	N	N							M	M	
	E					M	M	M	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N								M	M	T	T
PUESTO TRABAJO 2	A			M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N					M	M	M	T	T	N	N	
	B		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	N	N	N	N	N	N	V	V	M	M	V	T	T	N	V	N	N	
	C		T	N	N					M	M	T	T	N	N	N		N	V	V	V	V	V	M	M	T	V	V	V	V	N	V	M	
	D								M	M	T	T	N	N	N				M	M	T	T	N	N								M	M	
	E					M	M	M	T	T	N	N					M	M	T	T	N	N	N							M	M	T	T	
		Refuerzo 1 2P	T	N	N					M	M	T	T	T	N	N	N				M	M	T	T	N	N		N	N				M	M
		Refuerzo 2 2P	N						M	M	T	T	N	N	N					M	M	M	T	T	N	N							M	M
		AGOSTO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
PUESTO TRABAJO 1	A		V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	L	M	X	J	V	S	D	
	B																																	
	C		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	M	M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	N
	D		T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	N	
	E		N	N	N					M	M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	T	N	N					
PUESTO TRABAJO 2	A						M	M	T	T	T	N	N							M	M	T	T	N	N	N					M	M	M	
	B					M	M	T	T	N	N	N					M	M	M	T	T	N	N							M	M	T	T	
	C		M	M	M	T	N	N	N						M	M	T	T	T	N	N						M	M	T	T	N	N	N	
	D		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	N	N					M	M	M	T	T	N	N	N	N	N	
	E		N	N	N				M	M	M	T	T	N	N													M	M	T	T	N	N	N
		Refuerzo 1 2P	V	V	V	V	V																											

* Modelo tipo de calendario por secciones a partir de 2025 (204 días de trabajo). Puede sufrir modificaciones en función de ajustes inicio/fin de año y ajustes periodos vacacionales.

*Para el año 2023 se establecerá un calendario transitorio ajustado a 208 días de trabajo con un fin de semana de descanso adicional respecto al calendario ya fijado para este año.

* Para el año 2024 se realizará un modelo de calendario transitorio de acuerdo a la consolidación paulatina de las BLDs variables a fijas previsto en disposición transitoria II. De tal forma que se fijarán en calendario dos fines de semana de descanso adicional y 205 días de trabajo.