

Beneficiario	Importe	Beneficiario	Importe
GALVEZ SOLANAS, ALICIA	2396,28	BAFALUY FRANCH, DANIEL	2396,28
GANDARA FERNANDEZ, OSCAR	2396,28	BERGES SADABA, JUAN MANUEL	2396,28
GARCIA BONET, FERNANDO	2396,28	BORAO REDONDO, TANIA PILAR	2396,28
GARCIA RIBERAS, VALENTINA	2396,28	BOT, ILEANA	2396,28
GIMENEZ GIMENEZ, SARA	2396,28	CALIN, NELA	2396,28
GIMENEZ HERNANDEZ, MIGUEL ANGEL	2396,28	CALVERA AGÓIZ, JUAN CARLOS	2396,28
GONZALEZ MARCO, PILAR	2396,28	CASANOVA GAYAN, PILAR	2396,28
GRANADO HIDALGO, MANUEL	2396,28	CATALAN GRIJALBA, ALBA	2396,28
GUEVARA SEOANE, SARA	2396,28	CHALHI, HASSEN	2396,28
HATOU JAWARA, JIMMEH	2396,28	FERNANDEZ BAUTISTA, ABRAHAM	2396,28
HERNANDEZ SALAS, VERONICA	2396,28	GARCIA HIDALGO, FRANCISCO	2396,28
HERRERA MENA, CARLOS NEPTALI	2396,28	GARRIDO BLAZQUEZ, ESTRELLA	2396,28
HICHAM, BOUALAM	2396,28	GIL SANZ, ISAAC	2396,28
ISEVICH DE PRUDENCIO, BEATRIZ KARINA	2396,28	GOMEZ PAEZ, CLEMENTE	2396,28
IVANOVA TODOROVA, NEVENA	2396,28	GONZALEZ JIMENEZ, JULIAN	2396,28
JEREZ AGUERRI, RAQUEL	2396,28	GRACIA GIMENEZ, GERMAN	2396,28
JIAH, AHMED	2396,28	GUINET DELEYS, ALINE ANDREA	2396,28
JIMENEZ JIMENEZ, MARIA LISA	2396,28	JARAMILLO CARDENAS, BADIA DE CARMEN	2396,28
JODRA GABETE, BENJAMIN	2396,28	JAWARA, MAHAMADOU	2396,28
LAZARO ALONSO, OSCAR	2396,28	KYARME, DAVID	2396,28
LAZARO PLANAS, P ANTONIO	2396,28	LIPO, MARIA IOANA	2396,28
LLORENTE RAMOS, DIEGO	2396,28	LOPE RUIZ, JOSE ANGEL	2396,28
LOMBARDO ENA, DANIEL	2396,28	MBENGUE A. OUSMANE	2396,28
LOMBARDO SANTANA, JOAQUIN	2396,28	MEDRANO BARNETO, ADRIANA	2396,28
LOPEZ BENEDI, MARIA ESTER	2396,28	MOYA RODRIGUEZ, ABELARDO	2396,28
LOW LOW, JEANNETTE	2396,28	MURESAN, MARIAN	2396,28
LUNA SALES, MANUEL	2396,28	NEDYALKOV VALKOV, GEORGI	2396,28
MARCO SORIA, ENRIQUE	2396,28	NÚÑEZ, MILDRE MARIA	2396,28
MARCU, LUCIAN	2396,28	PALENZUELA BARCELONA, JAVIER	2396,28
MARTIN GRACIA, ROSA ISABEL	2396,28	PALISTAN, IULIANA	2396,28
MARTÍN HUESO, MARIA TERESA	2396,28	PARICIO TERREN, ANGEL	2396,28
MARTINEZ GARCIA, RAUL	2396,28	POLA GUAJARDO, VIDAL	2396,28
MARTINEZ GIL, RUBEN	2396,28	PUERTOLAS DOMENECH, M PILAR	2396,28
MARTINEZ IDIGORAS, JUAN ANTONIO	2396,28	QUESADA SERRANO, JOSE ANDRES	2396,28
MARTINEZ JUSTE, ALEXANDRA	2396,28	QUILEZ HERVAS, SARA	2396,28
MARTINEZ OCHOA, YOLANDA	2396,28	RELANCIO BETRIAN, EDUARDO MIGUEL	2396,28
MARUGAN FERNANDEZ, SALVADOR	2396,28	ROZAS GUTIERREZ, LUIS ANGEL	2396,28
MBAYE, MAME DIARRA	2396,28	SAMASA, MUHAMADOU	2396,28
MENDOZA CANTOS, GRACIA MARIA	2396,28	STEFAN, NICULINA	2396,28
MONDOC, DORIN	2396,28	SUCIU, VIOREL	2396,28
MONTAÑES MUR, SANTIAGO	2396,28	VILLENA SANCHEZ, EMILIA JOSE	2396,28
MPOLO BOLONDA, GUSTAVE	2396,28	YEPES QUEVEDO, LUZ DARY	2396,28
MURILLO SORIANO, ALMUDENA	2396,28	TOTAL BENEFICIARIOS: 229	
NÚÑEZ MONTAÑO, VICENTE	2396,28	TOTAL (EUROS)	563.445,12
NÚÑEZ TENA, SONIA	2396,28		
OIJID, SALAH	2396,28		
OKOMO MBA NDONG, PATRICIA	2396,28		
OLTEANU, TOMITA	2396,28		
ORUJ BAZTÁN, FERMÍN SATURNIN	2396,28		
OUBAHI, ABDELAZIZ	2396,28		
PADILLA SOLIS, FAUSTO EMILIO	2396,28		
PALACIN INES, ANA CARMEN	2396,28		
PALACIO BURILLO, ESTHER	2396,28		
PEREZ CORDOBA, M DOLORES	2396,28		
POP, TRAIAN	2396,28		
PRIETO MARTIN, JUAN MARIANO	2396,28		
PUEYO ECHEGOYEN, JUAN CARLOS	2396,28		
REVUELTO SOBRECASAS, MARIA PILAR	2396,28		
RODRIGUEZ ASENSIO, RAQUEL	2396,28		
RODRIGUEZ GIRAL, ANA MARIA	2396,28		
ROMERO CANCHARI, OLGA MERCEDES	2396,28		
RONDON JIMENEZ, NOEL DE JESUS	2396,28		
RUS, CODRUTA LIVIA	2396,28		
SBURLIS A, MIHAELA	2396,28		
SERRANO AZNAR, SILVIA	2396,28		
SIMANAUŠKYTE, ZIVILE	2396,28		
SOLANAS GOMEZ, ANTONIO	2396,28		
SOLER GRACIA, ROBERTO	2396,28		
SORIA CARDONA, JOSE ANTONIO	2396,28		
STANCU, GEORGETA	2396,28		
TEJERO SEBASTIÁN, MARÍA ROSA	2396,28		
TERRANOVA ENCALADA, VICTOR MANUEL	2396,28		
TIDLIT, LOUBNA	2396,28		
TORCAL GARCIA, DIEGO	2396,28		
TORRES SILVA, KARINA FIORELLA	2396,28		
TOURE, SERIGNE	2396,28		
TRALLERO DONADO, M ASUNCION	2396,28		
URCAN, SORINA	2396,28		
VALENTINOV STANKOV, LACHEZAR	2396,28		
VALLES URIARTE, BRENDA	2396,28		
VELAZQUEZ SILVA, EDUARDO	2396,28		
VICENTE GAONA, EMILIO ALVARITO	2396,28		
VIEIRA DA CUNHA, VALERIA	2396,28		
VILLANUEVA TRIVEZ, JOSE ANT	2396,28		
VIÑUALES SANTABARBARA, DAVID	2396,28		
VIZITEU, CLAUDIA	2396,28		
ZRIBA, HABIB	2396,28		
ACIN LOBERA, PATRICIA	2396,28		
AGOIZ GOMEZ, SANTIAGO	2396,28		
ANDEME OSA MOKUY, TABITA	2396,28		
ASUNU MANGUE, GUSTAVO	2396,28		
BA BA, MUHAMADOU MOUS	2396,28		

## Servicio Provincial de Economía y Empleo

### CONVENIOS COLECTIVOS

#### Empresa S.A. Industrias Celulosa Aragonesa (SAICA) Núm. 13.613

*RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo de la empresa S.A. Industrias Celulosa Aragonesa (SAICA).*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa S.A. Industrias Celulosa Aragonesa (SAICA) para el régimen de trabajo en continuo "Non Stop" (código de convenio 50001030011981), suscrito el día 4 de octubre de 2012 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma, recibido en este Servicio Provincial el día 23 de octubre de 2012, requerida subsanación con fecha 6 de noviembre y aportada esta el 19 de noviembre, 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,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

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

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 21 de noviembre de 2012. — La directora del Servicio Provincial de Economía y Empleo, María Pilar Salas Gracia.

### TEXTO DEL CONVENIO

#### 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 art. 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 los trabajadores de los comités de empresa de los centros indicados, así como los delegados sindicales de las centrales sindicales UGT, OSTA y CC.OO.

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

## CAPITULO I

## CLÁUSULAS GENERALES

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

El presente convenio colectivo de empresa negociado entre la dirección de SAICA y en representación de los trabajadores 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 y CC.OO.; mutuamente reconocidos como interlocutores legítimamente válidos, establece las condiciones laborales por las que se regirán las relaciones de trabajo entre dicha empresa y los trabajadores 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 15.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 (6:00 horas). Asimismo podrán realizarse trabajos urgentes de reparación que resultasen necesarios, contando con personal voluntario, y previa consulta con los representantes de los trabajadores.

Art. 2.º *Ambito 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 50015).
- 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, sin número, de El Burgo de Ebro, CP 50730 (Zaragoza).

Art. 3.º *Ambito personal.*

El presente convenio colectivo afecta a los trabajadores que integran la plantilla de los dos centros de trabajo indicados y que están asignados 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 los trabajadores de los colectivos de dirección, técnicos y administrativos.

Art. 4.º *Ambito temporal.*

Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio colectivo (capítulo III) tendrán una vigencia desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2013. (No obstante, los valores reflejados en las tablas salariales I, II, III, y IV están referidos al año 2011).

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

Art. 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.

Art. 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 los trabajadores de SAICA Zaragoza y SAICA El Burgo, y tres representantes de la dirección de la empresa.

Entre los tres representantes de los trabajadores 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. 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. 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. 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.

Art. 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.

Art. 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 período anual.

Art. 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 invalide alguno de sus artículos o no aprobara la totalidad de su contenido, que se pacta como uno e indivisible en su aplicación.

## CAPITULO II

## CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 10. *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 el año 2011 y 2012 es de 1.744 horas anuales.

Art. 11. *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 trabajador 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 de la categoría 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 al trabajador. En caso de que el trabajador no comunique una opción, se entenderá que opta por “Descanso”.

En todo caso, corresponderá al trabajador 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:

- 2011: 1.744 horas/año.
- 2012: 1.744 horas/año.
- 2013: (\*).

(\*) Pendiente convenio colectivo estatal de Papel.

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

a) Una parte fija de siete días (56 horas/año), absorbibles con posibles reducciones de la jornada establecida en el convenio estatal a razón del 50% de las posibles reducciones con el tope de cuatro de los siete días; no pudiéndose absorber los tres días restantes (veinticuatro horas/año).

La reducción de la parte fija de la BLD como consecuencia de la reducción de jornada que se produzca en el convenio estatal de Pastas, Papel y Cartón, sólo podrá alcanzar a treinta y dos horas (cuatro días), por lo que se garantiza

una parte fija de BLD mínima de veinticuatro horas (tres días) y se hará por jornadas de ocho horas, de forma tal que:

- Las primeras ocho horas de reducción de jornada del convenio estatal se reducirán de la jornada anual.
- Las siguientes ocho horas serán absorbidas.
- Las siguientes ocho horas se reducirán.
- Las siguientes ocho se absorberán.
- Así sucesivamente hasta completar el total del máximo de treinta y dos horas absorbibles.

b) Una parte variable a razón de los días que cada trabajador trabaje de manera efectiva, los siguientes días:

- a) 1 de mayo: + 2 días (16 horas).
- b) 12 de octubre: +3 días (24 horas).
- c) 13 de octubre: +2 días (16 horas).

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

El trabajador 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 esta no origine una sustitución con personal que no tuviese trabajo en su calendario en esos días.

Art. 12. *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
1.º turno (TM)	6:00 horas	14:00 horas
2.º turno (TT)	14:00 horas	22:00 horas
3.º turno (TN)	22:00 horas	06:00 horas

b) TRABAJO A JORNADA PARTIDA: El horario de jornada partida será de 8:00 a 13:30 y de 15:30 a 18:00 no obstante en cada sección/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 períodos de descanso y festivos.

Art. 13. *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 los trabajadores necesarios para garantizar el funcionamiento ininterrumpido de las mismas de acuerdo a las normas establecidas sobre calendarios laborales y horarios de trabajo.
- 3) La organización del trabajo a turnos, por el cual, equipos de cinco trabajadores 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.

Art. 14. *Del personal de las secciones.*

A) DEL PERSONAL DE FABRICACIÓN:

Se entiende por personal de fabricación aquel que sirve directamente a los puestos de trabajo de las secciones de fabricación, con la misión de producir la adecuada cantidad y calidad de pasta o papel.

Dichas secciones se regirán por los siguientes calendarios base descritos en el anexo I:

1. Ciclo Base "7/5".
2. Ciclo Base "6/4".

B) DEL PERSONAL DE MANTENIMIENTO:

Dentro del compromiso suscrito entre empresa y trabajadores 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, adaptándose para ello la siguiente organización:

1. SAICA-1:

1.1. Mantenimiento mecánico: Existirán dos equipos de cinco mecánicos cada uno, especializados en hidráulica/neumática y mecánica general respectivamente.

Los soldadores, torneros, carpintero, engrasadores y contra maestros (SAICA-1), trabajarán siempre a jornada partida.

Existirán talleres a jornada partida.

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 20 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 y que son:

- Almacén de repuestos.
- Descarga de materias auxiliares.
- Báscula de camiones.
- Corretornos.
- Laboratorio.
- Conductores de volvos.
- Carga de papel.

En dichas secciones existirá el número necesario de trabajadores 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".

Art. 15. *Calendario y vacaciones.*

I. CALENDARIO LABORAL. La empresa elaborará los calendarios laborales anuales que incluirán los períodos del disfrute de vacaciones, dando traslado de los mismos a los representantes de los trabajadores, 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.
- Ciclo estándar de trabajo/descanso denominado "Seis-Cuatro", que consiste en trabajar seis días consecutivos y a continuación descansar cuatro días.

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 período vacacional entre el 1 de junio y el 31 de octubre.

c) En la fijación 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, atendiendo a las necesidades del mercado.

Esta decisión se tomará a nivel total de centro de trabajo.

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.

II. VACACIONES.

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

- Primera quincena de vacaciones para cada uno de los trabajadores asignados al puesto de trabajo entre el 1 de julio y el 15 de septiembre, manteniendo el ciclo del trabajo/descanso del resto del año "Siete/Cinco o Seis/Cuatro".
- Segunda quincena de vacaciones para cada uno de los trabajadores asignados al puesto de trabajo entre el 1 de junio y el 31 de octubre, sin incluir los 2,5 meses reservados para los períodos 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 los trabajadores asignados 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 períodos sucesivos anuales.

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

- Para la primera quincena (7/5 ó 6/4), cada trabajador elegirá por orden rotativo anual una de las comprendidas entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.
- Para la primera quincena (7/2), se utilizará el mismo orden rotativo de manera inversa, es decir, comenzando por el último trabajador 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 trabajadores afectados 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 períodos de vacaciones. Como consecuencia de las especiales condiciones que concurren en algunas situaciones, sus períodos vacacionales se establecerán en:

- El personal de jornada partida (JP) de mantenimiento, entre el 1 de junio y el 31 de diciembre, sin incluir el período 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) En la confección de los calendarios se garantizarán la inclusión de un número mínimo de festivos como día de trabajo:

- En 2011 y 2012: 36 festivos.
- En 2013: (\*) en función de lo pactado en el C.C. estatal de Papel.

Los trabajadores 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.

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

f) 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).

g) 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 III.

#### Art. 16. *Colectivo de corretornos.*

Se denomina colectivo de “Corretornos” a aquellos trabajadores que sin estar asignados 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 los trabajadores a régimen de “Non Stop”, por cualquier motivo (bajas por enfermedad o accidente, permisos, licencias, etc.).

—En los períodos que estén asignados a puestos como consecuencia de una sustitución su calendario laboral será el del trabajador sustituido.

—En los períodos que no esté asignado a la sustitución de ningún trabajador 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”.

—Las sustituciones que realicen los trabajadores del colectivo de corretornos como consecuencia de la formación de otros trabajadores (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 trabajadores corretornos necesarios para garantizar el cumplimiento de los calendarios establecidos en este convenio colectivo, y como mínimo existirán diez trabajadores con esta función en SAICA Zaragoza y dos trabajadores en SAICA-2 (SAICA El Burgo).

#### Art. 17. *Días sobrantes.*

Cuando por aplicación del ciclo de trabajo correspondiente, incluida la bolsa de libre disposición, algún trabajador:

- O bien no alcanzara la “Jornada máxima anual” fijada en este convenio.
- 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 períodos 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 corretornos disponibles y días de sobrante, las horas extras ya trabajadas por sus compañeros y las diferentes modalidades de contratación previstas por la Ley.

## CAPITULO III

### CONDICIONES RETRIBUTIVAS

#### Art. 18. *Estructura retributiva.*

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

CONCEPTOS	Convenio Colectivo Estatal de Papel	Convenio Colectivo de Empresa “Non Stop”
<b>GENERALES</b>		
	• Salario Convenio	
<b>COMPLEMENTOS SALARIALES</b>		
<b>PERSONALES</b>		
	• Antigüedad • Complemento Salarial Empresa (CSE)	
<b>DE PUESTO DE TRABAJO</b>		
	• Plus de Toxicidad • Plus de Nocturnidad	• Complemento Salarial Grupo Profesional (CSGP) • Plus “Non Stop”/Compensación “Non Stop” • Plus Sábado • CSE (mínimo)
<b>DE CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO</b>		
	• 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 (II) • Prima de Producción • Busca Guardia • Busca Guardia Llamada • Guardia Parada Fábrica • Guardia Parada Fábrica Llamada • Pluses especiales de Comida/Cena. • Plus Sustitución.
<b>DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES</b>		
	• Gratificaciones Extraordinarias (2) • Participación en Beneficios	• Gratificaciones Extraordinarias (mejorada). • Pago del Pilar • Participación en Beneficios (mejorada).
<b>OTROS</b>		
	• 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
<b>CONCEPTOS EXTRASALARIALES</b>		
	• Dietas	• Plus distancia. • Kilometraje.

#### Art. 19. *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 Papel.

—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.

Su devengo será del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 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 período del devengo; adicionando las cuantías de la columna C de la tabla salarial I.

En las cuantías indicadas del 2011 se han adicionado 191,87 euros y 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 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

**Art. 20. 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 D de la tabla salarial I.

Su devengo será del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

**Art. 21. 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 garantizará un CSE mínimo detallado según categorías en las columnas E y F 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 cobra 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.

**Art. 22. Complemento salarial de grupo profesional.**

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

**Art. 23. Plus "Non Stop".**

Los trabajadores 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 caso b) del artículo 17 de este convenio no se pudiera cumplir, la empresa garantizará el cobro de un mínimo de treinta y seis pluses "Non Stop".

**Art. 24. Compensación "Non Stop".**

El complemento salarial denominado "Compensación Non Stop" será percibido por los trabajadores que por cuestiones organizativas, cambian 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 el trabajador 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 IT, permisos, etc., de los componentes del equipo a turnos; teniendo en cuenta que cada trabajador que cubra la sustitución no permanezca más de quince días desempeñándola y rotando entre todos los trabajadores con criterios equitativos que permita ir igualando los días de sustitución.

**Art. 25. 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.

**Art. 26. Horas extraordinarias.**

Desde la primera hora extraordinaria y con el tope de ochenta horas, (actualizable con lo establecido en el convenio estatal de Papel vigente en cada momento) el trabajador 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 34 del presente convenio.

El descanso compensatorio tendrá lugar dentro del año natural, y en todo caso a los cuatro meses de que el trabajador manifieste su opción por el descanso. Llegado este momento sin que la empresa hubiese facilitado el descanso correspondiente, el trabajador 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 ocho 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.

**Art. 27. 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.

**Art. 28. Complemento de trabajo en parada.**

Los trabajadores que estén asignados 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 los trabajadores que estén asignados 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 50% del valor de los pluses "Non Stop" correspondientes a cada categoría.

**Art. 29. 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 de la categoría/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.

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 13 de octubre si procede, se cobrarán en las nóminas de mayo y octubre según corresponda.

**Art. 30. Plus de incremento de la jornada industrial ("Plus IJI").**

Los trabajadores que trabajen en los turnos de trabajo de los días 1 de mayo, 12 de octubre y 13 de octubre percibirán un plus de incremento de la jornada industrial ("Plus IJI"), incluido en la tabla salarial IV, de 194,41 euros por trabajador y turno, 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.

**Art. 31. Horas de jornada complementaria de trabajo (JCT).**

Los trabajadores 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.

**Art. 32. Horas de formación.**

Los trabajadores que voluntariamente designen horas de su bolsa de libre disposición (BLD) a horas formativas, percibirán los valores establecidos en la columna C de la tabla salarial II, del convenio colectivo estatal de Papel.

**Art. 33. 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 categoría) por el coeficiente que corresponda:

Los coeficientes para el cálculo de la prima de producción son:

	CATEGORIA	COEFICIENTE
Prima de Primera	K (Conductor MP)	0,17
	K (Conductor Resp. CE)	
	J (Of. 1º Taller)	
	J (Conductor Pastas)	
	J (Conductor CE)	
Prima de Segunda	H (Cargador Responsable)	0,15
	H (Conductor Bobinadora)	
	H (Of. 2º Taller)	
	H (PTAP)	
	H (Ayt. 1º MP)	
	H (Descarga Materias Auxiliares)	
	G (Ayt. 2º MP)	
	G (Corretornos)	
	G (Ayt. Pastas)	
	F (Of. 3º Taller)	
	F (Cargador)	
	E (Ayt. Bobinadora)	
	E (PTAP)	
5 (Almacén)		
2 (Báscula)		
3 (Aux. Control Calidad)		
Prima de Tercera	A Peón	0,14
	B Especialista	

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 H.
- 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 éstos supongan unos ingresos al menos iguales a los anteriormente percibidos.

#### Art. 34. *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 un importe adicional de 78,97 euros por día efectivamente trabajado (importe 2011), señalado en la tabla salarial IV. 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.

#### Art. 35. *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 dos mecánicos, el soldador y un tornero (SAICA-1) y por tres 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 45,66 euros y por cada llamada otros 26,81 euros.

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, se percibirán 68,49 euros y por cada llamada otros 40,22 euros, es decir, unos importes iguales al 50% de incremento sobre los percibidos en los días de guardia para los días festivos y sus vísperas, recogidas en la tabla salarial IV.

#### Art. 36. *Pago de vacaciones y algunos permisos retribuidos.*

A los trabajadores asignados y con porcentajes de retribución "Non Stop" se les aplicarán los siguientes criterios de pagos en vacaciones y en los permisos retribuidos:

- 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.
- 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, hijos, hermanos, padres, abuelos o nietos por consanguinidad o afinidad.

—Nacimiento o primera comunión de hijos.

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

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

—Prima de producción.

—Complemento de jornada continua.

—Plus sábado.

—Plus toxicidad.

#### Art. 37. *Incrementos y revisiones salariales.*

Se aplicarán los incrementos y revisiones salariales señalados para cada año 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.

Se establece una cláusula de revisión salarial en las mismas condiciones que la que se indique en el convenio estatal de Pastas, Papel y Cartón de cada año.

## CAPITULO IV

### MEJORAS Y OBRAS SOCIALES

#### Art. 38. *Premios de fidelidad.*

Los trabajadores 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 cuatro 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.

#### Art. 39. *Plus de distancia (SAICA El Burgo).*

Los trabajadores 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 para el año 2011 será de 0,31euros/ kilómetro, atendiendo a las distancias del siguiente cuadro, de las que resultan las cantidades/día detalladas en la tabla salarial IV.

Origen/destino	Kilómetros (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 Aragón (Zaragoza)	27
Plus distancia a Pina de Ebro (Zaragoza)	36
Plus distancia a Quinto (Zaragoza)	46
Plus distancia general	50

#### Art. 40. *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	2011
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 el trabajador conforme al artículo 16.1 del convenio colectivo estatal.

#### Art. 41. *Bolsa para actividades deportivas, sociales y culturales.*

Se establece una bolsa anual de actividades, deportivas, sociales o culturales, que se calculará anualmente a razón de 32,40 euros anuales por cada trabajador de alta en la plantilla (incluida la totalidad de los trabajadores de alta en ambos centros de trabajo) a fecha 31 de diciembre del año anterior. Para el año 2011 esta bolsa será de 17.760 euros, que se garantiza como cantidad mínima para los años siguientes.

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.

#### Art. 42. *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 prorratea 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.

#### Art. 43. *Pluses especiales de comida o cena.*

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

#### Art. 44. *Cuota de reserva de trabajadores discapacitados.*

Con independencia de optar voluntariamente por cumplimientos alternativos de la obligación de reserva de trabajadores discapacitados en cumplimiento de la Ley 13/1982, de Integración Social de Minusválidos y del Real Decreto 27/2000, de 19 de enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excep-

cional al cumplimiento de las cuotas de reserva de 2% a favor de trabajadores discapacitados; 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 trabajadores 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 artículo 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 trabajadores discapacitados, 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 Real Decreto 23/2000, de 14 de enero.

## CAPITULO V

### POLÍTICA DE EMPLEO Y JUBILACIONES

#### Art. 45. 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 trabajadores afectados, de las diferentes modalidades de contratación y políticas de empleo vigentes en cada momento.

#### Art. 46. Jubilación anticipada.

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

Valores 2011:

—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 Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre.

#### Art. 47. 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 los artículos 166 de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto legislativo 1/1994, 20 de junio), 12.6. 7 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 1/1995, 24 de marzo), 9 del Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en Materia de Seguridad Social, en especial su artículo 4.Dos.5 respecto al régimen jurídico de la jubilación parcial vigente en el momento de entrada en vigor por los compromisos anteriores por convenios colectivos; y demás legislación complementaria y de desarrollo normativo, en especial la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social.

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 los trabajadores 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 el trabajador 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 período de formalización siempre y cuando se preavise con nueve meses.

3. Que el número de jubilaciones parciales no supere el 10% anual de la plantilla.

#### 3) TIEMPO DE TRABAJO.

a) Que los períodos 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 —IT, maternidad, paternidad, riesgo por embarazo, lactancia—, acciones formativas y otras), con un límite máximo de tres períodos 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 período.

1. Distribución regular a lo largo del período, 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.

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

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

Art. 48. 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, el trabajador 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 un 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 un 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 8 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 período de una de estas dos duraciones: Seis o doce meses.

B) Los cuatro tipos de excedencias anteriores se registrarán 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 8 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 cuatro 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 período 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 8 años que el cómputo de antigüedad tendrá un límite de tres años.

En el supuesto de excedencia de cuidado de hijos menores de ocho 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 los trabajadores que cuenten con al menos tres años de antigüedad en la empresa.

• Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador 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:

• Solicitar 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.

• Sólo en los casos en que la solicitud responda a motivos urgentes o imprevisos 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 de la categoría/grupo profesional del puesto de trabajo del sustituido durante doce meses, sin perjuicio de percibir la diferencia salarial correspondiente por el trabajador que efectúa la sustitución.

Art. 49. Trabajos de superior categoría por excedencias y movilidad.

En cualquier caso, el régimen de aplicación de las excedencias indicadas en el artículo 48 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 48 y como consecuencia de que un trabajador esté desplazado con carácter internacional, no conllevará la consolidación de la categoría/grupo profesional del puesto de trabajo del sustituido durante doce meses sin perjuicio de percibir la diferencia salarial correspondiente por el trabajador que efectúa la sustitución.

Disposiciones adicionales

Primera. — Compromiso del comité de empresa.

Conscientes de las dificultades que acarrea la elaboración de los nuevos calendarios de verano, los representantes de los trabajadores se comprometen expresamente a colaborar en la confección de los calendarios laborales.

Segunda. — Plan de igualdad.

Las partes se comprometen a continuar con el proceso negociador ya iniciado del Plan de igualdad en el marco de los objetivos, alcance y contenido recogidos en la normativa de aplicación en esta materia.

Disposición transitoria

Primera. — Ayuda económica al jubilado.

Los extrabajadores que perciban el concepto de "Ayuda al jubilado", actuales jubilados y jubilados parciales que ya lo perciben como beneficiarios, y aquellos trabajadores 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 un importe que para el año 2011 ascenderá a 74,57 euros/mes o en su parte proporcional para los jubilados parciales, incrementándose anualmente en el 2,5%.

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.

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 quince días, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 90 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se publica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	Mejora Gratificación Extra (NonStop)	Mejora Gratificación Extra Año (NonStop)	Mejora Participación Beneficios Año	Paga Especial del Pilar	CSE Día	CSE (986 d.) Año	CSPG Día	CSPG (986 d.) Año	COMPLEMENTO CC/NONSTOP BRUTO/AÑO
E	647,32	1.094,64	191,87	1.376,66	11,01	4.018,66	6,86	2.603,90	9.186,72
F (Cargador)	647,32	1.094,64	191,87	1.376,66	11,38	4.163,70	7,02	2.662,30	9.378,17
F (OT. 1º LP Sin N.Stop(LV))			191,87	1.376,66	19,87	7.262,56	7,02	2.662,30	10.379,27
F (OT. 1º LP Con N.Stop(11))	647,98	1.096,96	191,87	1.376,66	11,78	4.299,70	7,02	2.662,30	9.626,49
F (OT. 1º LP Con N.Stop (31))	676,61	1.161,22	191,87	1.376,66	11,78	4.299,70	7,02	2.662,30	8.661,76
G (Alta 2º LP)	647,32	1.094,64	191,87	1.376,66	13,12	4.788,80	8,02	2.927,30	10.379,27
G (Alta 3º LP)	647,32	1.094,64	191,87	1.376,66	11,53	4.208,46	7,13	2.602,46	9.474,07
G (Com. L)	647,32	1.094,64	191,87	1.376,66	11,41	4.164,66	7,13	2.602,46	9.430,27
H (Alta 1º LP)	676,61	1.161,22	191,87	1.376,66	13,12	4.788,80	8,02	2.927,30	10.436,86
H (PAP)	676,61	1.161,22	191,87	1.376,66	12,02	4.387,30	8,02	2.927,30	10.034,36
I (OT. 2º LP Sin N.Stop(LV))			191,87	1.376,66	27,82	10.164,30	8,02	2.927,30	14.660,13
I (OT. 2º LP Con N.Stop(11))	667,99	1.136,98	191,87	1.376,66	12,48	4.666,20	8,02	2.927,30	10.187,01
I (OT. 2º LP Con N.Stop (31))	696,60	1.191,00	191,87	1.376,66	12,48	4.666,20	8,02	2.927,30	10.242,03
J (Com. Bob)	676,61	1.161,22	191,87	1.376,66	15,93	6.814,46	8,02	2.927,30	11.461,60
K (Carg. Res)	676,61	1.161,22	191,87	1.376,66	15,46	6.642,90	8,02	2.927,30	11.289,56
L (Com. OB)	696,60	1.191,00	191,87	1.376,66	13,23	4.828,96	10,77	3.931,06	11.618,63
L (Com. Part.)	696,60	1.191,00	191,87	1.376,66	15,42	6.628,30	10,77	3.931,06	12.318,86
M (OT. 1º LP Sin N.Stop(LV))			191,87	1.376,66	41,10	16.001,60	10,77	3.931,06	20.601,60
M (OT. 1º LP Con N.Stop(11))	616,17	1.232,34	191,87	1.376,66	15,89	6.799,86	10,77	3.931,06	12.687,77
M (OT. 1º LP Con N.Stop (31))	643,83	1.287,66	191,87	1.376,66	15,89	6.799,86	10,77	3.931,06	12.687,79
N (Com. R.CE)	643,83	1.287,66	191,87	1.376,66	15,92	6.810,80	12,29	4.486,86	12.687,94
O (Com. MP)	643,83	1.287,66	191,87	1.376,66	17,56	6.409,40	12,29	4.486,86	13.761,44
P (Alta. Escala)	667,26	1.114,60	191,87	1.376,66	11,77	4.296,06	7,13	2.606,10	8.666,18
P (Aux. Control Calidad)	676,61	1.161,22	191,87	1.376,66	12,29	4.486,86	8,02	2.927,30	10.132,90
Q (Alta. Colectivos)	667,26	1.114,60	191,87	1.376,66	12,29	4.486,86	8,02	2.927,30	10.096,18

ANEXO

Tabla Salarial I - Conceptos Salariales Variables - Euros -

Valores Convenio Colectivo Non-Stop SAICA

CC-PROF	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	
16.81	1724	1724	1724	1724	1724	1724	1724	1724	1724	1724	1724	1724	1724	1724	1724	1724	1724	1724	1724	1724	1724	1724	1724

ANEXO 2011

Tabla Salarial III - Valores Antigüedad Día/Mes Acumulados - Euro -

G.P.	1T	2T	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q	6Q	7Q
A	0,84	1,79	3,68	5,48	7,27	9,03	10,87	12,68	14,47
B	0,84	1,79	3,68	5,48	7,31	9,18	10,87	12,68	14,47
C	0,84	1,91	3,72	5,56	7,41	9,24	11,46	13,39	15,30
D	0,93	1,91	3,73	5,66	7,53	9,41	11,46	13,39	15,30
E	0,93	1,95	3,83	5,78	7,67	9,61	11,68	13,64	15,60
F	0,93	1,95	3,91	5,81	7,74	9,70	11,68	13,64	15,60
G	0,95	1,95	3,91	5,88	7,76	9,73	11,68	13,64	15,60
H	0,95	2,02	3,97	6,07	8,12	10,11	12,07	14,07	16,11
I	1,08	2,03	4,15	6,21	8,31	10,39	12,28	14,32	16,35
J	1,09	2,12	4,19	6,31	8,40	10,50	12,68	14,79	16,91
K	1,10	2,14	4,20	6,37	8,51	10,63	12,87	14,99	17,15
2	29,53	58,98	117,88	176,88	235,85	294,78	353,77	412,74	471,72
3	29,88	59,74	119,48	179,25	238,98	298,74	358,63	418,37	478,15
6	33,30	66,60	133,24	199,79	266,42	333,04	399,52	466,17	532,71

ANEXO 2011

Tabla Salarial I - Conceptos Salariales Fijos - Euros -

Valores Convenio Colectivo Non-Stop SAICA

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	Mejora Gratificación Extra (NonStop)	Mejora Gratificación Extra Año (NonStop)	Mejora Participación Beneficios Año	Paga Especial del Pilar	CSE Día	CSE (986 d.) Año	CSPG Día	CSPG (986 d.) Año	COMPLEMENTO CC/NONSTOP BRUTO/AÑO
6	618,66	1.037,10	191,87	1.376,66	9,87	3.602,66	6,24	2.277,60	8.486,78
9	618,66	1.037,10	191,87	1.376,66	9,87	3.602,66	6,24	2.277,60	8.486,78

ANEXO 2011

Tabla Salarial IV - Otros Conceptos Variables y Beneficios Sociales -

Valores Convenio Colectivo Non-Stop SAICA

	/KM	KMS	IMPORTES
PLUS DISTANCIA GENERAL	0,31	60	15,50
PLUS DISTANCIA EL BURGEO	0,31	14	4,34
PLUS DISTANCIA LA CARTUJA	0,31	32	9,92
PLUS DISTANCIA QUINTO	0,31	46	14,26
PLUS DISTANCIA FUENTES	0,31	11	3,41

	/KM	KMS	IMPORTE
PLUS DISTANCIA PINA	0,31	36	11,16
PLUS DISTANCIA MEDIANA	0,31	27	8,37
KILOMETRAJE (SZ-SEB)			11,57
BUSCA-GUARDIA			45,66
BUSCA-GUARDIA LLAMADA			26,81
GUARDIA PARADA FABRICA			68,49
GUARDIA PARADA FABRICA LLAMADA			40,22
PLUS ASISTENCIA (Importe Trimestral)			13,47
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			78,97
PLUS I.J.I. (Incremento Jornada Industrial)			194,41
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			75,60 /Mes
BOLSA ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y SOCIALES			32,40.- /trabajador/año (Mínimo 17.760.- )
APORTACION PLAN PENSIONES			FUO 307,20 /Año
			VARIABLE (S/FAB) 307,20 /Año

AÑO 2012 (Provisional)

TABLA SALARIAL I - CONCEPTOS SALARIALES FLUJOS -EUROS-

VALORES CONVENIO COLECTIVO NON-STOP SAICA

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	Mejora Gratificación Extra (Non-Stop)	Mejora Gratificación Extra Año (Non-Stop)	Participación Beneficios Año	Paga Especial del Pilar	CSE Día	CSE (366 d.) Año	CSGP Día	CSGP (366 d.) Año	COMPLEMENTO BRUTO/AÑO
A	523,74	1.047,48	193,79	1.390,43	9,94	3.638,04	6,29	2.302,14	8.571,88
B	523,74	1.047,48	193,79	1.390,43	9,94	3.638,04	6,29	2.302,14	8.571,88
E	552,78	1.105,56	193,79	1.390,43	11,09	4.058,94	6,91	2.528,06	9.277,78
F (Gargado)	552,78	1.105,56	193,79	1.390,43	11,46	4.194,36	7,07	2.587,62	9.471,76
F (OT 3T)P Sin N Stop(L)			193,79	1.390,43	20,01	7.323,66	7,07	2.587,62	11.495,50
F (OT 3T)P Con N Stop(T)	553,47	1.106,94	193,79	1.390,43	11,87	4.344,42	7,07	2.587,62	9.623,20
F (OT 3T) Con N Stop (3T)	581,37	1.162,74	193,79	1.390,43	11,87	4.344,42	7,07	2.587,62	9.679,00
F (Ajt 2MP)	552,78	1.105,56	193,79	1.390,43	13,22	4.838,52	8,08	2.957,28	10.485,58
F (Ajt 1P+3)	552,78	1.105,56	193,79	1.390,43	11,61	4.249,26	7,18	2.627,88	9.566,92
F (Comt.)	552,78	1.105,56	193,79	1.390,43	11,49	4.205,34	7,18	2.627,88	9.523,00
F (Ajt 1MP)	581,37	1.162,74	193,79	1.390,43	13,22	4.838,52	8,08	2.957,28	10.542,76
F (Ajt 2P)	581,37	1.162,74	193,79	1.390,43	12,11	4.432,26	8,08	2.957,28	10.136,50
F (OT 2T)P Sin N Stop(L)			193,79	1.390,43	28,02	10.255,32	8,08	2.957,28	14.796,92
F (OT 2T)P Con N Stop(T)	573,66	1.147,32	193,79	1.390,43	12,57	4.600,62	8,08	2.957,28	10.288,44
F (OT 2T) Con N Stop (3T)	601,47	1.222,94	193,79	1.390,43	12,57	4.600,62	8,08	2.957,28	10.345,06
F (Cond. Bch)	581,37	1.162,74	193,79	1.390,43	16,05	5.974,30	8,08	2.957,28	11.578,54
F (Ajt 1P+3)	581,37	1.162,74	193,79	1.390,43	15,57	5.688,62	8,08	2.957,28	11.402,86
F (Cond. CB)	601,47	1.222,94	193,79	1.390,43	13,33	4.878,78	10,85	3.971,10	11.637,04
F (Cond. Pst.)	601,47	1.222,94	193,79	1.390,43	15,53	5.689,98	10,85	3.971,10	12.442,24
F (OT 1T)P Sin N Stop(L)			193,79	1.390,43	41,40	15.192,40	10,85	3.971,10	20.707,72
F (OT 1T)P Con N Stop(T)	622,32	1.244,64	193,79	1.390,43	16,01	5.689,66	10,85	3.971,10	12.659,62
F (Cond. R.CB)	650,28	1.300,56	193,79	1.390,43	16,01	5.689,66	12,38	4.531,08	12.715,54
F (Cond. MP)	650,28	1.300,56	193,79	1.390,43	16,04	5.870,84	12,38	4.531,08	13.286,50
F (Bolsa)	562,83	1.125,66	193,79	1.390,43	11,86	4.340,76	7,19	2.631,54	9.682,18
F (Max. Control Calidad)	581,37	1.162,74	193,79	1.390,43	12,38	4.531,08	8,08	2.957,28	10.235,32
F (Mín. de horas)	562,83	1.125,66	193,79	1.390,43	12,38	4.531,08	8,08	2.957,28	10.198,24

AÑO 2012 (Provisional)

TABLA SALARIAL II - CONCEPTOS SALARIALES VARIABLES -EUROS-

VALORES CONVENIO COLECTIVO NON-STOP SAICA

GR. PROF.	A	B	C	D	E	F	G	H	I										
1	165,28	174,08	174,08	6.444,72	8.788,34	8.808,82	39,81	12,80	14,30	15,90	24,38	34,88	5,13	8,95	3,58	3,97	6,09	97,29	16,94
2	165,28	174,08	174,08	6.444,72	8.788,34	8.808,82	39,81	12,80	14,40	16,34	24,38	34,88	5,13	8,95	3,58	4,10	6,09	97,29	16,94
3	174,98	178,08	184,26	8.824,22	8.845,3	7.186,14	42,19	13,08	14,84	18,88	25,71	38,95	5,21	8,95	3,71	4,22	6,43	95,13	17,74
4	174,98	178,08	184,26	8.824,22	8.845,3	7.186,14	42,19	13,17	14,84	18,91	25,84	38,95	5,23	8,95	3,75	4,23	6,45	95,13	17,89
5	184,49	187,61	193,79	7.186,14	7.316,76	7.557,49	44,28	13,37	14,94	18,91	25,84	38,99	5,23	8,95	3,75	4,23	6,45	95,24	17,89
6	184,49	187,61	193,79	7.186,14	7.316,76	7.557,49	44,28	13,37	14,94	18,91	25,84	38,99	5,23	8,95	3,75	4,23	6,45	95,24	17,89
7	174,98	178,08	184,26	8.824,22	8.845,3	7.186,14	42,19	13,21	15,03	18,98	25,95	37,15	5,39	8,95	3,77	4,24	6,48	95,13	17,81
8	174,98	178,08	184,26	8.824,22	8.845,3	7.186,14	42,19	13,21	15,03	18,96	25,95	37,15	5,39	8,95	3,77	4,24	6,48	95,13	17,81
9	184,49	187,61	193,79	7.186,14	7.316,76	7.557,49	44,28	13,45	15,49	17,41	27,31	39,13	5,51	8,95	3,88	4,35	6,83	98,90	18,21
10	184,49	187,61	193,79	7.186,14	7.316,76	7.557,49	44,28	13,45	15,49	17,41	27,31	39,13	5,51	8,95	3,88	4,35	6,83	98,90	18,21
11	191,22	194,26	200,49	7.457,88	7.576,14	7.819,13	45,47	13,65	15,49	17,41	27,31	39,13	5,51	8,95	3,88	4,35	6,83	100,24	18,21
12	191,22	194,26	200,49	7.457,88	7.576,14	7.819,13	45,47	13,65	15,49	17,41	27,31	39,13	5,51	8,95	3,88	4,35	6,83	100,24	18,21
13	184,49	187,61	193,79	7.186,14	7.316,76	7.557,49	44,28	13,45	15,49	17,41	27,31	39,13	5,51	8,95	3,88	4,35	6,83	98,90	18,81
14	184,49	187,61	193,79	7.186,14	7.316,76	7.557,49	44,28	13,38	15,75	17,82	28,40	40,61	5,85	8,95	3,94	4,45	7,10	100,24	19,28
15	191,22	194,26	200,49	7.457,88	7.576,14	7.819,13	45,47	13,78	15,75	17,82	28,40	40,61	5,85	8,95	3,94	4,45	7,10	100,24	19,28
16	191,22	194,26	200,49	7.457,88	7.576,14	7.819,13	45,47	13,78	15,75	17,82	28,40	40,61	5,85	8,95	3,94	4,45	7,10	100,24	19,28
17	207,44	210,54	216,76	8.060,16	8.211,06	8.453,49	48,48	13,78	15,75	17,82	28,40	40,61	5,85	8,95	3,94	4,45	7,10	100,24	19,28
18	207,44	210,54	216,76	8.060,16	8.211,06	8.453,49	48,48	13,84	16,01	19,15	31,10	44,50	5,71	8,95	4,00	4,51	7,78	100,37	19,37
19	207,44	210,54	216,76	8.060,16	8.211,06	8.453,49	48,48	13,84	16,01	19,15	31,10	44,50	5,71	8,95	4,00	4,51	7,78	100,37	19,37
20	184,49	187,61	193,79	7.186,14	7.316,76	7.557,49	44,28	13,27	15,19	17,28	28,12	37,35	5,48	8,95	3,81	4,32	6,82	93,81	18,00
21	184,49	187,61	193,79	7.186,14	7.316,76	7.557,49	44,28	13,41	15,41	17,51	28,46	37,80	5,59	8,95	3,86	4,37	6,82	93,81	18,18
22	184,49	187,61	193,79	7.186,14	7.316,76	7.557,49	44,28	14,22	16,51	18,83	27,42	39,25	5,98	8,95	4,14	4,71	6,88	93,81	18,24
23	184,49	187,61	193,79	7.186,14	7.316,76	7.557,49	44,28	14,22	16,51	18,83	27,42	39,25	5,98	8,95	4,14	4,71	6,88	93,81	18,24

AÑO 2012 (Provisional)

TABLA SALARIAL III - VALORES ANTIGÜEDAD DIAS/MS ACUMULADOS -EUROS-

G.P.	A	B	C	D	E	F	G	H	I
A	0,85	1,81	3,72	5,53	7,34	9,12	10,98	12,81	14,61
B	0,85	1,81	3,72	5,53	7,38	9,27	10,98	12,81	14,61
C	0,85	1,93	3,76	5,62	7,48	9,33	11,57	13,52	15,45
D	0,94	1,93	3,77	5,72	7,61	9,50	11,57	13,52	15,45
E	0,94	1,97	3,87	5,84	7,75	9,71	11,80	13,78	15,76

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
G.P.	1T	2T	3Q	4Q	5Q	6Q	7Q		
F	0,94	1,97	3,95	5,87	7,82	9,80	11,80	13,78	15,76
G	0,96	1,97	3,95	5,94	7,84	9,83	11,80	13,78	15,76
H	0,96	2,04	4,01	6,13	8,20	10,21	12,19	14,21	16,27
I	1,09	2,05	4,19	6,27	8,39	10,49	12,40	14,46	16,51
J	1,10	2,14	4,23	6,37	8,48	10,61	12,81	14,94	17,08
K	1,11	2,16	4,24	6,43	8,60	10,74	13,00	15,14	17,32
2	29,83	59,57	119,06	178,65	238,21	297,73	357,31	416,87	476,44
3	30,18	60,34	120,67	181,04	241,37	301,73	362,22	422,55	482,93
5	33,63	67,27	134,57	201,79	269,08	336,37	403,52	470,83	

## 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 crearan dos equipos de seis oficiales de mantenimiento que rotativamente trabajaran 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 diez semanas a turno y dos semanas a jornada partida, con las excepciones que deban producirse por motivo de los cambios de ciclo de trabajo al comenzar y finalizar el período 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 seis oficiales referidos en el punto 1 que cada año les corresponden a 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 diez oficiales se cubrirán los trabajos en sábados y domingo de la siguiente forma:
  - a) Cuatro oficiales los sábados.
  - b) Dos 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 ILT, 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 quince minutos de descanso para tomar el bocadillo.
11. Se respetara el descanso de los quince minutos, los días que habitualmente se trabajan las ocho 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.
    - Seis Non Stop (diferencia de 37 a 31).
    - Las nocturnidades medias dejadas de trabajar por hacerlo en parte a jornada partida.
    - Los CJC (bocadillos diurnos, nocturnos o festivos) por la misma circunstancia.
  - B) Equipo de oficiales trabajando a jornada partida.
    - Diecinueve Non Stop (diferencia entre 37 a 18).
    - El importe de los CJC 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 tres meses. En caso contrario se supondrá prorrogado por el mismo período de tiempo.

*B) REPRODUCCIÓN DEL ACTA PARA LA UNIFICACIÓN DE LOS TALLERES ELÉCTRICO Y CONTROL DE SAICA-1. (27/12/1993).*

## 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 elaborara 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 período de ocho meses, después de los cuales se evaluara, 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 período de transición de ocho meses de duración de acuerdo con el apartado d) anterior.

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

- a) Existirán dos equipos, uno formado por cinco personas que trabajará de acuerdo al cuadrante establecido en el vigente convenio (capítulo II, art. 9) y el otro formado por cinco personas, cuatro a jornada partida y uno en el turno de noche, de lunes a viernes. Estos dos equipos rotaran entre sí cada cuatro meses.
- b) El equipo a jornada partida llevará dos buscapersonas, uno de cada especialidad para los fines de semana y festivos entre semana.
- c) Durante este período de transición, cualquiera de las partes, sin perjuicio de la evaluación establecida en el apartado 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 período de transición y a fin de facilitar la formación, primará esta sobre los descansos, compensando económicamente o disfrutando dichos descansos después de finalizar el período 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 cuatro horas de trabajo efectivo, que se disfrutara 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 trasladara al mes posterior de la parada, de acuerdo a las necesidades del taller.
- b) Las compensaciones de cuatro horas de festivos entre semana, se irán acumulando hasta ocho 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 llevara 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 cobraran 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 estudiara 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 don José Fernando Aragüés.
- De otra, el comité de empresa de SAICA, representado por don Francisco Pérez Sabariego.

Ambas partes se reconocen mutuamente ambas representaciones y deciden incluir como anexo en la redacción del convenio Non Stop para 1994 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 ILT 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 quince 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 = 111 u. CJC D—número unidades CJC D. Según cuadrante.

B = 72 u. CJC N—número unidades CJC N. Según cuadrante.

C = 37 u. CJC F—número unidades CJC F. Según cuadrante.

D = 79 u. nocturnidad—número unidades Noc. Según cuadrante.

E = 40 u. Plus N. Stop—número unidades N. Stop. Según cuadrante.

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

6) Funcionamiento:

a) 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.

b) 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.

c) 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.

## SECCION SEXTA

### CORPORACIONES LOCALES

ALCALA DE EBRO

Núm. 13.751

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario inicial aprobatorio de la Ordenanza municipal reguladora de limpieza viaria, cuyo texto íntegro se hace público para su general conocimiento y en cumplimiento de lo previsto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local, y en el artículo 141 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón.

Alcalá de Ebro, 30 de noviembre de 2012. — El alcalde.

ANEXO

ORDENANZA REGULADORA DE LIMPIEZA VIARIA

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.º *Fundamento legal.*

A tenor de lo dispuesto en el artículo 26.1 a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, la limpieza viaria es un servicio mínimo obligatorio cuya titularidad pertenece al Ayuntamiento.

En el mismo sentido, a tenor de lo dispuesto en el artículo 12.5 de la Ley 22/2011, de 28 de julio, de Residuos y Suelos Contaminados, se establece que corresponde a las entidades locales, o a las diputaciones forales cuando proceda:

—Como servicio obligatorio, la recogida, el transporte y el tratamiento de los residuos domésticos generados en los hogares, comercios y servicios en la forma en que establezcan sus respectivas ordenanzas en el marco jurídico de lo establecido en esta Ley, de las que en su caso dicten las comunidades autónomas y de la normativa sectorial en materia de responsabilidad ampliada del productor. La prestación de este servicio corresponde a los municipios, que podrán llevarla a cabo de forma independiente o asociada.

—El ejercicio de la potestad de vigilancia e inspección y la potestad sancionadora en el ámbito de sus competencias.

Las entidades locales podrán:

• Elaborar programas de prevención y de gestión de los residuos de su competencia.

• Gestionar los residuos comerciales no peligrosos y los residuos domésticos generados en las industrias en los términos que establezcan sus respectivas ordenanzas, sin perjuicio de que los productores de estos residuos puedan gestionarlos por sí mismos en los términos previstos en el artículo 17.3. Cuando la entidad local establezca su propio sistema de gestión podrá imponer, de manera motivada y basándose en criterios de mayor eficiencia y eficacia en la gestión de los residuos, la incorporación obligatoria de los productores de residuos a dicho sistema en determinados supuestos.

• A través de sus ordenanzas, obligar al productor o a otro poseedor de residuos peligrosos domésticos o de residuos cuyas características dificultan su gestión a que adopten medidas para eliminar o reducir dichas características o a que los depositen en la forma y lugar adecuados.

• Realizar sus actividades de gestión de residuos directamente o mediante cualquier otra forma de gestión prevista en la legislación sobre régimen local. Estas actividades podrán llevarse a cabo por cada entidad local de forma independiente o mediante asociación de varias entidades locales.

Art. 2.º *Objeto.*

El objeto de la presente Ordenanza es la limpieza de la vía pública como consecuencia del uso común de los ciudadanos, así como las acciones de prevención orientada a evitar el ensuciamiento de la misma y la gestión de residuos urbanos que sean competencia de los ayuntamientos.

Art. 3.º *Obligados.*

Quedan obligados al cumplimiento de la presente Ordenanza todos los habitantes de este municipio, así como los visitantes en aquellos aspectos que les afecten.

Art. 4.º *Vía pública.*

A los efectos de esta Ordenanza se entiende por vía pública las avenidas, calles, paseos, aceras, plazas, caminos, jardines, zonas verdes, zonas terrosas, puentes, túneles peatonales y demás bienes de propiedad municipal destinados a uso común general de los ciudadanos.

TITULO II

LIMPIEZA VIARIA

CAPITULO I

USO COMÚN GENERAL

Art. 5.º *Uso común general.*

Queda prohibido arrojar a la vía pública papeles, cáscaras, cajas, bolsas o desperdicios de cualquier tipo. Estos deberán depositarse en papeleras instaladas a tal efecto, que los servicios de limpieza municipales vaciarán periódicamente.

Asimismo se prohíbe arrojar desperdicios a la vía pública desde las ventanas y balcones de los domicilios; estos deberán evacuarse junto con los residuos domiciliarios en bolsas de basura.

No se permite tirar agua sucia o producir derramamientos o goteos sobre la vía pública.

Art. 6.º *Residuos domiciliarios.*

Se prohíbe depositar las basuras procedentes de actividades domésticas en la vía pública, papeleras o contenedores para escombros de obras. En todo caso, deberán depositarse en los contenedores colectivos instalados a tal efecto. A estos efectos, los servicios de limpieza municipales los vaciarán periódicamente.

CAPITULO II

CIRCULACIÓN DE ANIMALES EN LA VÍA PÚBLICA

Art. 7.º *Animales de compañía.*

Se considerará animal de compañía los perros, gatos y demás animales que se críen y reproduzcan con la finalidad de vivir con las personas, generalmente en su hogar, siendo mantenidos por estas para su compañía.

Art. 8.º *Responsables.*

Los propietarios son directamente responsables de los daños o afecciones a personas o cosas y de cualquier acción que ocasione suciedad en la vía pública por los animales de su pertenencia.

Será responsable subsidiario, en ausencia del dueño del animal, la persona que condujera el animal en el momento en que se produjera la acción que ocasionó suciedad.

Art. 9.º *Obligaciones del propietario o tenedor.*

Los perros que circulen por la vía pública irán provistos de correa o cadena con collar y la correspondiente identificación.

Las personas que conduzcan perros u otros animales deberán impedir que realicen sus deposiciones en la vía pública. Los animales deberán hacer sus defecaciones en los lugares habilitados o autorizados a tal efecto por el Ayuntamiento.

En el supuesto de que los excrementos quedaran en lugares no permitidos, los propietarios o tenedores de los animales estarán obligados a retirar inmediatamente las deposiciones que estos realicen en la vía pública; asimismo, procederán a limpiar la zona de la misma que hubiesen ensuciado.

Los excrementos deberán introducirse en bolsas perfectamente cerradas y depositarse en contenedores o papeleras, con el fin de proceder a su eliminación.

Art. 10. *Vehículos de tracción animal.*

Los propietarios de los vehículos de tracción animal serán responsables de la limpieza de los lugares de estacionamiento del vehículo.