

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
S.A. INDUSTRIAS CELULOSA ARAGONESA**

SAICA

FIA
SAICA

**para el Régimen de Trabajo en Continuo
“NON STOP”**

01/01/2007—31/12/2010

TEXTO

DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA, PARA LAS FABRICAS DE ZARAGOZA Y EL BURGO DE EBRO (ZARAGOZA) PARA EL SISTEMA DE TRABAJO EN CONTINUO DE SUS INSTALACIONES (REGIMEN DE “NON STOP”) PARA EL PERIODO 01/01/2007- 31/12/2010.



INDICE DE MATERIAS POR ARTICULOS

	<u>Pág.</u>
PREAMBULO	
Capítulo I. CLAUSULAS GENERALES	
Artículo 1. Ámbito Funcional.....	6
Artículo 2. Ámbito Territorial.....	6
Artículo 3. Ámbito Personal.....	7
Artículo 4. Ámbito Temporal.....	7
Artículo 5. Denuncia y Revisión.....	7
Artículo 6. Comisión Paritaria Interpretativa y de Vigilancia.....	7
Artículo 7. Normativa Supletoria.....	8
Artículo 8. Cómputo.....	8
Artículo 9. Vinculación a la totalidad.....	8
Capítulo II. CONDICIONES DE TRABAJO	
Artículo 10. Jornada de Trabajo.....	9
Artículo 11. Bolsa de Libre Disposición/Jornada Complementaria.....	9
Artículo 12. Horarios de Trabajo.....	11
Artículo 13. Sistema de Trabajo a Régimen “Non Stop”.....	12
Artículo 14. Del Personal de las Secciones.....	12
Artículo 15. Calendario Laboral. Vacaciones.....	13
Artículo 16. Colectivo de Corretornos.....	16
Artículo 17. Días Sobrantes.....	16
Capítulo III. CONDICIONES RETRIBUTIVAS	
Artículo 18. Estructura Retributiva.....	18
Artículo 19. Gratificaciones Extraordinarias y de Beneficios.....	19
Artículo 20. Paga Especial del Pilar.....	19
Artículo 21. Complemento Salarial de Empresa.....	19
Artículo 22. Complemento Salarial de Grupo Profesional.....	19
Artículo 23. Plus “Non Stop”.....	19
Artículo 24. Compensación “Non Stop”.....	20
Artículo 25. Plus Sábado.....	20
Artículo 26. Horas Extraordinarias.....	20
Artículo 27. Compensación Jornada Continua.....	21

Artículo 28. Complemento de Trabajo en Parada.....	21
Artículo 29. Bolsa Retribuida	22
Artículo 30. Plus de Incremento de la Jornada Industrial (IJI).....	22
Artículo 31. Horas de Jornada Complementaria de Trabajo (JCT).....	22
Artículo 32. Horas de Formación.....	22
Artículo 33. Prima de Producción.....	22
Artículo 34. Plus de Sustitución Voluntario.....	23
Artículo 35. Sistema de Guardias de Días Festivos y sus Vísperas.....	24
Artículo 36. Pago de Vacaciones y algunos Permisos Retribuidos.....	24
Artículo 37. Incrementos y Revisiones Salariales	25
Capítulo IV. MEJORAS Y OBRAS SOCIALES	
Artículo 38. Premios de Fidelidad.....	26
Artículo 39. Plus de Distancia (SAICA El Burgo).....	26
Artículo 40. Ayuda Económica al Jubilado.....	26
Artículo 41. Seguro de Vida Colectivo	27
Artículo 42. Bolsa para Actividades Deportivas, Sociales y Culturales.....	27
Artículo 43. Promoción de un Plan de Pensiones de Empleo.....	27
Artículo 44. Complemento de las Prestaciones de Maternidad, Paternidad, Riesgo por Embarazo y Riesgo en la Lactancia Natural.....	28
Artículo 45. Pluses Especiales.....	28
Artículo 46. Cuota de Reserva de Trabajadores Discapacitados.....	28
Capítulo V. POLITICA DE EMPLEO Y JUBILACIONES	
Artículo 47. Política de Empleo.....	30
Artículo 48. Jubilación Anticipada.....	30
Artículo 49. Programa de Jubilaciones Parciales.....	30
Artículo 50. Jubilación Ordinaria Obligatoria a los 65 años.....	32
DISPOSICIONES ADICIONALES	
Primera. Compromiso del Comité de Empresa.....	33
DISPOSICION FINAL UNICA.....	34
TABLAS SALARIALES.....	35
ANEXO I	40
ANEXO II	41

PREAMBULO

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

Esta Comisión Negociadora está constituida de una parte, por los Representantes de la Dirección de la Empresa con poder suficiente para ello y por la otra por los Representantes de los Trabajadores de los Comités de Empresa de los Centros indicados, así como los Delegados Sindicales de las Centrales Sindicales UGT y CC.OO.

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



CAPITULO I

CLAUSULAS GENERALES

Artículo 1º. 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 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 (06,00 h). Asimismo podrán realizarse trabajos urgentes de reparación que resultasen necesarios, contando con personal voluntario, y previa consulta con los Representantes de los Trabajadores.

Artículo 2º. 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 50.015).



- **Centro de Trabajo de El Burgo de Ebro** que incluye las Líneas de Producción denominadas SAICA-2, SAICA-3 y SAICA-4, situadas en el Polígono El Espartal, s/n de El Burgo de Ebro, CP 50730, (Zaragoza).

Artículo 3º. 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.

Artículo 4º. AMBITO TEMPORAL. Las condiciones económicas pactadas en el presente Convenio Colectivo (Capítulo III) tendrán una vigencia desde el **01/01/2007 al 31/12/2010**. (No obstante, los valores reflejados en las Tablas Salariales I, II, III, IV y V están referidos al año 2008).

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

Artículo 5º. DENUNCIA Y REVISION. No será necesario denunciar el presente Convenio Colectivo a su término, quedando denunciado automáticamente un mes antes de su finalización, fecha a partir de la cual cualquiera de las partes podrá solicitar la constitución de la Comisión Negociadora y el inicio de las negociaciones.

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

Hasta que se alcance acuerdo expreso, el Convenio Colectivo quedará prorrogado en sus mismos términos.

Artículo 6º. COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION 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.

Artículo 7º. NORMATIVA SUPLETORIA. La normativa supletoria de aplicación estará conformada por el Convenio Colectivo de Pastas, Papel y Cartón (en adelante Convenio Colectivo Estatal de Papel) y la Legislación Laboral general, vigentes en cada momento.

Artículo 8º. COMPUTO. Las condiciones pactadas, en su conjunto, forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán computadas globalmente durante cada periodo anual.

Artículo 9º. VINCULACION A LA TOTALIDAD. Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio será nulo, y quedaría sin efecto alguno, en el supuesto de que la Autoridad Administrativa o Judicial competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetare o invalidase alguno de sus artículos o no aprobara la totalidad de su contenido, que se pacta como uno e indivisible en su aplicación.



CAPITULO II

CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 10º. 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 2007 es de 1748 horas anuales y para los años **2008 y 2009 es de 1.744 horas anuales.**

Artículo 11º. BOLSA DE LIBRE DISPOSICION / 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:

2007	1748 h/año
2008	1744 h/año
2009	1744 h/año
2010	(*)

(*) 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 7 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 4 de los 7 días; no pudiéndose absorber los 3 días restantes (24 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 32 horas (cuatro días), por lo que se garantiza un parte fija de BLD mínima de 24 horas (tres días) y se hará por jornadas de ocho horas, de forma tal que:

- Las primeras 8 horas de reducción de jornada del Convenio Estatal se reducirán de la jornada anual,
- Las siguientes 8 horas serán absorbidas,
- Las siguientes 8 horas se reducirán,
- Las siguientes 8 se absorberán.
- Así sucesivamente hasta completar el total del máximo de 32 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 trabajarlo 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 ésta no origine una sustitución con personal que no tuviese trabajo en su calendario en esos días.

No obstante y por estar decidido que en el año 2008, no se incrementará la jornada industrial del 1 de Mayo, transitoriamente y para este año la parte fija de la BLD será de 5 días (40 horas).

Artículo 12º. 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
- 1º. Turno (TM)	06 horas	14 horas
- 2º. Turno (TT)	14 horas	22 horas
- 3º. Turno (TN)	22 horas	06 horas

b) Trabajo a Jornada Partida: El horario de Jornada Partida será de 8 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 periodos de descanso y festivos.

Artículo 13º. SISTEMA DE TRABAJO A REGIMEN “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.

Artículo 14º. 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 27/12/1993 y 28/06/1994 (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 27/12/1995 (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".

Artículo 15º. CALENDARIO Y VACACIONES.

I- CALENDARIO LABORAL. La empresa elaborará los Calendarios Laborales anuales que incluirán los periodos del disfrute de vacaciones, dando traslado de los mismos a los Representantes de 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 periodo vacacional entre el 1º 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 **periodos de vacaciones** para ambos ciclos será (ver Anexo I):

- **1ª quincena de vacaciones** para cada uno de los trabajadores asignados al puesto de trabajo entre el Uno de Julio (01/07) y el Quince de Septiembre (15/09), manteniendo el ciclo del trabajo/descanso del resto del año “Siete/Cinco o Seis/Cuatro”.
- **2ª quincena de vacaciones** para cada uno de los trabajadores asignados al puesto de trabajo entre el Uno de Junio (01/06) y el Treinta y Uno de Octubre (31/10), sin incluir los 2,5 meses reservados para los periodos de la 1ª 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 periodos sucesivos anuales.

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

- Para la 1ª 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 2ª Quincena (7/2), se utilizará el mismo orden rotativo de manera inversa, es decir, comenzando por el último trabajador que eligió en la 1ª 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 (1ª 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 60 días a la fecha en que pretendan que sea efectivo; para que den traslado de la misma a la Dirección de la Empresa.
- d) **Excepciones a los periodos de vacaciones.** Como consecuencia de las especiales condiciones que concurren en algunas situaciones, sus periodos vacacionales se establecerán en :
- **El personal de Jornada Partida (JP) de Mantenimiento**, entre el Uno de Junio (01/06) y el Treinta y Uno de Diciembre (31/12), sin incluir el periodo de reparación general, de la Unidad Productiva a la que estén asignados, que se limitará a un máximo de una quincena ininterrumpida de las dos que componen el mes.
 - **El personal asignado al Colectivo de “Corretornos”**, atendiendo a las especiales características de su trabajo, disfrutarán las vacaciones en periodo distinto al comprendido entre el Uno de Julio (01/07) y el Quince de Septiembre (15/09), pudiendo acumular en otras fechas las dos quincenas de vacaciones. Los trabajadores que a la fecha de firma de este convenio estuvieran asignados al colectivo de Corretornos, respetarán esta norma durante los años 2008 y 2009, pasando a partir del año 2010 a disfrutar sus vacaciones conforme a la regla general.
- e) En la confección de los calendarios se garantizarán la inclusión de un número mínimo de festivos como día de trabajo:
- En 2007: 37 festivos
 - En 2008-2009: 36 festivos
 - En 2010: (*) 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 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.

Artículo 16º. 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 periodos que estén asignados a puestos como consecuencia de una sustitución su calendario laboral será el del trabajador sustituido.
- En los periodos 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 10 trabajadores con esta función en SAICA Zaragoza y 2 trabajadores en SAICA-2 (Saica El Burgo).

Artículo 17. DIAS SOBRANTES.

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

- a) O bien no alcanzara la “Jornada Máxima Anual” fijada en este convenio
- b) O bien no cubriera la garantía mínima del número de festivos anuales trabajados que correspondiera.

Se aplicará el siguiente régimen:

- En el caso a), la Dirección de la Empresa podrá completarla hasta alcanzar la jornada máxima sustituyendo Días de Descanso (--) por Días de Sobrante (Sb) en el número necesario.

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

En todos los casos se respetarán las siguientes reglas:

- Se respetarán los descansos mínimos entre jornadas establecidos en el Convenio Colectivo Estatal de Papel.
- No se podrán reflejar días de sobrante en los calendarios de trabajo anuales durante los periodos que cada sección tenga establecidos para el disfrute de las vacaciones.

Los Días de Sobrante necesarios para alcanzar la “Jornada Máxima Anual” podrán ser utilizados por la Dirección para:

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

2º.- 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 1º caso, serán señalados, en los calendarios de trabajo, en los días que correspondan.

En el 2º 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 30 días), la Dirección examinará con el Comité de Empresa el problema planteado, a fin de decidir la forma más adecuada de cubrirla en cada caso, a la vista de los correturnos disponibles y días de sobrante, las horas extras ya trabajadas por sus compañeros y las diferentes modalidades de contratación previstas por la Ley.



CAPITULO III
CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Artículo 18º. 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 nº I-IV del presente convenio:

CONCEPTOS	Convenio Colectivo Estatal de Papel	Convenio Colectivo de Empresa "Non Stop"
GENERALES		
	<ul style="list-style-type: none"> • Salario Convenio 	
COMPLEMENTOS SALARIALES		
PERSONALES		
	<ul style="list-style-type: none"> • Antigüedad • Complemento Salarial Empresa (CSE) 	
DE PUESTO DE TRABAJO		
	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de Toxicidad • Plus de Nocturnidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Complemento Salarial Grupo Profesional (CSGP) • Plus "Non Stop"/Compensación "Non Stop" • Plus Sábado • CSE (mínimo)
DE CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO		
	<ul style="list-style-type: none"> • Horas Extraordinarias • Plus Descanso Compensatorio • Complemento Jornada Continuada 	<ul style="list-style-type: none"> • Horas Extraordinarias (Mejora) • Horas Extraordinarias Parada • Plus Descanso Compensatorio (Mejora) • Complemento Jornada Continuada (Mejora) • Hora Formación/ • Hora Jornada Complementaria • Complemento de Trabajo en Parada • Bolsa Retribuida. • Plus Incremento Jornada Industrial (IJI) • Prima de Producción • Busca Guardia • Busca Guardia Llamada • Guardia Parada Fábrica • Guardia Parada Fábrica Llamada • Pluses especiales de Comida/Cena. • Plus Sustitución.
DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES		
	<ul style="list-style-type: none"> • Gratificaciones Extraordinarias (2) • Participación en Beneficios 	<ul style="list-style-type: none"> • Gratificaciones Extraordinarias (mejorada). • Paga del Pilar • Participación en Beneficios (mejorada).
OTROS		
	<ul style="list-style-type: none"> • Complemento IT por A.T/E.P • Complemento IT por E.A.C. 	<ul style="list-style-type: none"> • Complemento Maternidad. • Complemento Paternidad • Complemento Riesgo por Embarazo. • Complemento Riesgo por Lactancia natural
CONCEPTOS EXTRASALARIALES		
	<ul style="list-style-type: none"> • Dietas 	<ul style="list-style-type: none"> • Plus distancia. • Kilometraje.

Artículo 19º. 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 Uno de Enero al Treinta de Junio y del Uno de Julio al Treinta y uno de Diciembre respectivamente.

B) Participación en Beneficios:

Con independencia de la regulación que el Convenio Colectivo Estatal de Papel establece para el pago de la Participación en Beneficios, y considerando la evolución de la misma; **desde 2008 se abonará con las cuantías establecidas para el año del pago**, con independencia del periodo del devengo; adicionando las cuantías de la columna C de la Tabla Salarial I.

En las cuantías indicadas del 2008 se han adicionado 177,65.-€ 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 Uno de Enero al Treinta y uno de Diciembre de cada año.

Artículo 20º. 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 Uno de Enero al Treinta y Uno de Diciembre de cada año.

Artículo 21º. COMPLEMENTO SALARIAL DE EMPRESA. De conformidad con el artículo 11.1 de Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón, se calculará el Complemento Salarial de Empresa (CSE). No obstante se garantiza un CSE mínimo detallado según 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 cobraba en el momento de iniciar la excedencia, actualizado en los incrementos que para este concepto se hubieran aplicado durante la suspensión de su contrato por esta causa.

Artículo 22º. 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.

Los valores de este complemento para 2009 serán los correspondientes al 2008, actualizados en el porcentaje que corresponda de acuerdo al Convenio Colectivo Estatal de Papel más 0,5 Euros.

Artículo 23º. 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 36 pluses Non-Stop.

Artículo 24º. COMPENSACION “NON STOP”.

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

En consecuencia, esta compensación viene a garantizar la percepción de aquellos pluses variables que hubiera cobrado 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 I.T., permisos, etc., de los componentes del Equipo a Turnos; teniendo en cuenta que cada trabajador que cubra la sustitución no permanezca más de 15 días desempeñándola y rotando entre todos los trabajadores con criterios equitativos que permita ir igualando los días de sustitución.

Artículo 25º. PLUS SABADO. Por cada jornada efectivamente trabajada en Sábado (no coincidente con día festivo), el personal afectado por este Convenio percibirá, con independencia de las retribuciones que les correspondan, un Plus Sábado recogido en la columna “C” de la Tabla Salarial II, salvo que el trabajo se hubiera realizado con horas extraordinarias u horas de jornada complementaria de trabajo.

Artículo 26º. HORAS EXTRAORDINARIAS. Desde la primera hora extraordinaria y con el tope de 80 horas, (actualizable con lo establecido en el Convenio Estatal de Papel vigente en cada momento) el 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 nº 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 las 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 8 horas, se abonará como Hora Extra Diurna, Nocturna o Festiva según proceda.

Las horas que se trabajen en días señalados como Descanso en los respectivos Calendarios de Trabajo, se abonarán como Hora Extra Diurna, Nocturna o Festiva según proceda, a la vista de los diversos tipos de Horas Extraordinarias recogidas en los valores de las columnas E, F y G de la Tabla Salarial II.

Las horas extraordinarias realizadas en días de Parada General de Fábrica se abonarán en función de los valores de la columna H de la Tabla Salarial II.

Artículo 27º. COMPENSACION 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, M y N, de la Tabla Salarial II.

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

Artículo 28º. 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 cincuenta por ciento (50%) del valor de los Pluses Non Stop correspondientes a cada categoría.

Artículo 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 N 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.

Artículo 30º. 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 **180 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.

Artículo 31º. 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.

Artículo 32º. HORAS DE FORMACION. Los trabajadores que voluntariamente designen horas de su Bolsa de Libre Disposición (BLD) a Horas Formativas, percibirán los valores establecidos en la Columna E de la Tabla Salarial II, del Convenio Colectivo Estatal de Papel.

Artículo 33º. PRIMA DE PRODUCCION. 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) K (Conductor Resp. CE) J (Of. 1ª Taller) J (Conductor Pastas) J (Conductor CE) H (Cargador Responsable) H (Conductor Bobinadora)	0,17
Prima de Segunda	H (Of. 2ª Taller) H (PTAP) H (Ayt. 1º MP) H (Descarga Materias Auxiliares) G (Ayt. 2º MP) G (Corretornos) G (Ayt. Pastas) F (Of. 3ª Taller) F (Cargador) E (Ayt. Bobinadora) E (PTAP) 5 (Almacén) 2 (Báscula) 3 (Aux.Control Calidad)	0,15
Prima de Tercera	A Peón B Especialista	0,14

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 coeficiente que serán modificados de mutuo acuerdo y éstos supongan unos ingresos al menos iguales a los anteriormente percibidos.

Artículo 34º. PLUS DE SUSTITUCION VOLUNTARIA. Aquellas personas que vengán a trabajar de modo voluntario en días señalados como de descanso en su calendario de trabajo, percibirán un importe adicional de 73,12.-Euros por día efectivamente trabajado (Importe 2008), 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 correturnos no le será de aplicación dicho plus, por tener su propio sistema organizativo, salvo que haya cumplido su jornada máxima anual considerando el uso individual de su BLD. En tal caso se le abonarán tantos Pluses de Sustitución como corresponda por el exceso de jornada.

Artículo 35º. SISTEMA DE GUARDIAS DE SABADOS Y FESTIVOS. En las tardes y noches de los sábados, así como los Domingos y días Festivos, existirá un retén de guardia, compuesto por 2 Mecánicos, el Soldador y 1 Tornero (SAICA-1) y por 3 Mecánicos (SAICA-2), señalados en el Calendario Laboral.

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

Por cada día de Guardia se percibirán 42,27 € y por cada llamada otros 24,82 €.

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 63,41€ y por cada llamada otros 37,22€, 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.

Artículo 36º. 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:

- a) Se le abonará el valor de 1,5 Pluses "Non Stop" en función de su sistema de horario (1T, 2T o 3T) por cada periodo de 15 días de vacaciones.
- b) En los permisos por matrimonio y cambio de domicilio percibirá el valor de los Pluses "Non Stop" que le corresponda en su calendario durante los días que disfrute el permiso.

Para la percepción del Plus Non Stop en los permisos por cambio 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 consaguinidad 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.

Artículo 37º. 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

Artículo 38º. 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 por la cuantía señalada en la Tabla Salarial nº V, que se calcula en base a 4 meses de Salario Convenio y Plus de Antigüedad para el Premio de 25 años y 8 meses de Salario Convenio y Plus de Antigüedad para el Premio de 35 años, vigentes en el momento de su cumplimiento.

Se entenderá “servicios continuados” los prestados sin interrupción por alguna de las siguientes causas:

- Excedencia voluntaria.
- Sanción por falta muy grave.
- Otras extinciones del contrato voluntarias.

Artículo 39º. 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 Km. para el año 2008 será de 0,28€/Km, atendiendo a las distancias del siguiente cuadro, de las que resultan las cantidades/día detalladas en la Tabla Salarial IV.

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

Artículo 40º. AYUDA ECONOMICA AL JUBILADO. En razón a la contribución que este Personal ha prestado a la Empresa, mediante su esfuerzo y dedicación, durante tantos años de trabajo, percibirá en concepto de “Ayuda Económica al Jubilado”, un importe mensual, de por vida y ad personam, que durante el año 2008 ascenderá a 70,00 Euros/Mes y para el resto de los años de vigencia del Convenio se actualizarán mediante la aplicación del incremento que establezca el Convenio Estatal de Pastas, Papel y Cartón para cada año.

El contenido de este artículo ha sido externalizado de acuerdo a lo establecido en el R.D. 1588/1999 de 15 de Octubre y de conformidad con el compromiso asumido en el art. 23 del anterior Convenio Non Stop.

Artículo 41º. 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	2008
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.

Artículo 42º. 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 treinta 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 2008 esta bolsa será de 17.760.-€, 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.

Artículo 43º. PROMOCION DE UN PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO. Durante el año 2008 la Empresa promoverá un Plan de Pensiones del Sistema de Empleo que cumplirá los siguientes requisitos:

A) Una vez promovido el Plan, durante el año 2008 se acordará su **Reglamento de Especificaciones** que regulará su funcionamiento, y cuyas **aportaciones** anuales serán **retroactivas al año 2008**.

B) Una vez acordado por ambas partes y debidamente registrado, a partir del 01/01/2009, las actuales **“Ayuda Económica al Jubilado”** del artículo 40º del CC y el **“Seguro Colectivo de Vida”** del artículo 41º de CC, quedarán **derogados y**

sustituídos por dicho Plan de Pensiones promovido; considerando lo más procedente para los trabajadores de mayor edad de acuerdo a estudios actuariales objetivos. De no llegarse a acuerdos respecto al reglamento de funcionamiento de este Plan de Pensiones, se mantendrán dichos artículos 40 y 41 en cuanto a su contenido y vigencia.

C) El Plan de Pensiones de Empleo será de “aportación definida”.

D) La aportación anual de la empresa será en parte fija y en parte variable; dependiendo la parte variable del **cumplimiento de objetivos de reducción del IFAB.**

E) Las aportaciones, que se realizarán en el mes de Diciembre de cada año, serán las siguientes:

- i. **2008: 200 euros fijos + 200 euros variables.**
- ii. **2009: 250 euros fijos + 250 euros variables.**
- iii. **2010 y siguientes: 300 euros fijos + 300 euros variables.**

Para los años 2009 y 2010 las cuantías serán las indicadas en este apartado, y a partir de 2011 se revisarán las cuantías (300€ fijos + 300€ variables) en el porcentaje establecido para el resto de conceptos retributivos de este convenio.

F) Los partícipes serían todos los trabajadores con contrato laboral de carácter indefinido y con un mínimo de **dos años de antigüedad.**

Artículo 44º. COMPLEMENTO DE LAS PRESTACIONES DE MATERNIDAD, PATERNIDAD, RIESGO POR EMBARAZO Y RIESGO EN LA LACTANCIA NATURAL.

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

Artículo 45º. 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 1 hora por circunstancias extraordinarias (averías o ausencias imprevistas) en los trabajadores a turno.

Artículo 46º. 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 27/2.000, de 19 de Enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de las cuotas de reserva de 2 por 100 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 art. 6.16 del Convenio Colectivo Estatal de Papel.
2. Facilitarles los trámites médicos, administrativos y judiciales posibles para reconocerles por el órgano competente correspondiente el grado de discapacidad.
3. Para los supuestos en que, a pesar del cumplimiento de los dos puntos anteriores, fuese necesario el cumplimiento de la cuota del 2 por 100 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 R. D. 23/2.000, de 14 de Enero.



CAPITULO V

POLITICA DE EMPLEO Y JUBILACIONES

Artículo 47. 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.

Artículo 48. 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 2008:

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

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

Artículo 49. PROGRAMA DE JUBILACIONES PARCIALES.

- 1) Definición.** Se considera Jubilación Parcial la iniciada después del cumplimiento de los sesenta 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 LGSS (RDL 1/94, 20 de Junio), 12.6. E.T. (RDL 1/95, 24 de marzo), 9 R.D. 1131/02, 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.

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 establecida de manera gradual en el apartado 1 de la Disposición Transitoria Decimoséptima de la LGSS, 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 periodo de formalización siempre y cuando se preavise con nueve meses.**
3. Que el número de Jubilaciones Parciales no supere el diez por ciento (10%) anual de la plantilla

3) Tiempo de Trabajo.

- a) Que los periodos de trabajo de las jubilaciones parciales, se computarán de manera flexible, atendiendo a la estacionalidad, necesidades complementarias en épocas vacacionales y de descanso y otras necesidades de la Empresa (vacantes por suspensiones de los contratos de trabajo – I.T., maternidad, paternidad, riesgo por embarazo, lactancia-, acciones formativas y otras), con un límite máximo de tres periodos anuales y un preaviso de siete días naturales.
- b) Se considerará la jornada plurianual fijada en el Convenio Colectivo en cómputo global, aplicable con la distribución irregular de la jornada y flexibilidad “a posteriori”.

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

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

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

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

5) Retribuciones. Las percepciones de los trabajadores a tiempo parcial (jubilados parcialmente), se abonaría 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.

Artículo 50. JUBILACIÓN ORDINARIA OBLIGATORIA A LOS 65 AÑOS. De conformidad con el Convenio Estatal de Papel, y la Ley 14/2005, de 1 de julio, considerando el contenido y objetivos sobre el empleo de este Convenio, se establece la extinción obligatoria de la totalidad de los contratos de trabajo, sin derecho a indemnización ni compensación alguna, de los trabajadores que alcancen la edad de jubilación ordinaria, que en estos momentos es la de 65 años, y reúna el resto de requisitos exigidos por la Ley.

No obstante lo anterior, el trabajador que no alcance el ciento por ciento (100%) de la base reguladora, podría permanecer en la Empresa el tiempo necesario hasta llegar a alcanzarla.



DISPOSICION ADICIONAL

Primera. COMPROMISO DEL COMITÉ DE EMPRESA. Conscientes de las dificultades que acarrearán 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.



DISPOSICION FINAL UNICA

El presente Convenio Colectivo se remitirá a la Autoridad Laboral competente, para su registro, publicación y archivo, en el plazo máximo de 15 días, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 90 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 6º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de Mayo.



AÑO 2008
TABLA SALARIAL I - CONCEPTOS SALARIALES FIJOS -EUROS-
VALORES CONVENIO COLECTIVO NON-STOP SAICA

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	Mejora Gratificacion Extra (3NonStop)	Mejora Gratificacion Extra Año (6NonStop)	Mejora Participación Beneficios Año	Paga Especial del Pilar	CSE Día	CSE (365 d.) Año	CSGP Día	CSGP (365 d.) Año	COMPLEMENTO CC NON-STOP BRUTO/AÑO
A	480,11	960,22	177,65	1.274,64	9,04	3.299,60	5,28	1.927,20	7.639,31
B	480,11	960,22	177,65	1.274,64	9,04	3.299,60	5,28	1.927,20	7.639,31
E	506,77	1.013,54	177,65	1.274,64	10,08	3.679,20	5,86	2.139,49	8.284,51
F (Cargador)	506,77	1.013,54	177,65	1.274,64	10,40	3.796,00	6,02	2.197,96	8.459,79
F (Of. 3ªT) JP Sin N.Stop (L-V)			177,65	1.274,64	18,22	6.650,30	6,02	2.197,96	10.300,55
F (Of. 3ªT) JP Con N.Stop (1T)	507,35	1.014,69	177,65	1.274,64	10,75	3.923,75	6,02	2.197,96	8.588,69
F (Of. 3ªT) Con N.Stop (3T)	532,95	1.065,89	177,65	1.274,64	10,75	3.923,75	6,02	2.197,96	8.639,90
G(Ayt.2ºMP)	506,77	1.013,54	177,65	1.274,64	12,02	4.387,30	6,93	2.529,33	9.382,45
G(Ayt1ºPas)	506,77	1.013,54	177,65	1.274,64	10,55	3.850,75	6,12	2.233,05	8.549,62
G (Corret.)	506,77	1.013,54	177,65	1.274,64	10,42	3.803,30	6,12	2.233,05	8.502,17
H(Ayt.1ºMP)	532,95	1.065,89	177,65	1.274,64	12,02	4.387,30	6,93	2.529,33	9.434,81
H(PTAP)	532,95	1.065,89	177,65	1.274,64	11,00	4.015,00	6,93	2.529,33	9.062,51
H (Of. 2ªT) JP Sin N.Stop (L-V)			177,65	1.274,64	25,57	9.333,05	6,93	2.529,33	13.314,67
H (Of. 2ªT) JP Con N.Stop (1T)	507,35	1.014,69	177,65	1.274,64	11,41	4.164,65	6,93	2.529,33	9.160,96
H (Of. 2ªT) Con N.Stop (3T)	551,37	1.102,74	177,65	1.274,64	11,41	4.164,65	6,93	2.529,33	9.249,01
H(Cond.Bob)	532,95	1.065,89	177,65	1.274,64	14,56	5.314,40	6,93	2.529,33	10.361,91
H(Carg.Res)	532,95	1.065,89	177,65	1.274,64	14,14	5.161,10	6,93	2.529,33	10.208,61
J(Cond.CE)	551,37	1.102,74	177,65	1.274,64	12,08	4.409,20	9,48	3.461,04	10.425,27
J(Cond.Past.)	551,37	1.102,74	177,65	1.274,64	14,11	5.150,15	9,48	3.461,04	11.166,22
J (Of. 1ªT) JP Sin N.Stop (L-V)			177,65	1.274,64	37,81	13.800,65	9,48	3.461,04	18.713,98
J (Of. 1ªT) JP Con N.Stop (1T)	570,53	1.141,06	177,65	1.274,64	14,53	5.303,45	9,48	3.461,04	11.357,84
J(Of.1ªTall) Con N.Stop (3T)	596,13	1.192,26	177,65	1.274,64	14,53	5.303,45	9,48	3.461,04	11.409,04
K(Cond.R.CE)	596,13	1.192,26	177,65	1.274,64	14,56	5.314,40	10,89	3.975,63	11.934,58
K(Cond. MP)	596,13	1.192,26	177,65	1.274,64	16,59	6.055,35	10,89	3.975,63	12.675,53
2* (Bascula)	515,96	1.031,93	177,65	1.274,64	10,77	3.931,05	5,62	2.051,30	8.466,57
3* (Aux.Control Calidad)	532,95	1.065,89	177,65	1.274,64	11,26	4.109,90	6,43	2.346,95	8.975,03
5* (Almaceneros)	515,96	1.031,93	177,65	1.274,64	11,26	4.109,90	6,43	2.346,95	8.941,07



AÑO 2008

TABLA SALARIAL II - CONCEPTOS SALARIALES VARIABLES- EUROS-

VALORES CONVENIO COLECTIVO NON-STOP SAICA

	A.1	A.2	A.3	B.1	B.2	B.3	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	N
GR. PROF.	P.N-Stop 1T Día	P.N-Stop 2T Día	P.N-Stop 3T Día	P.N-Stop 1T Año	P.N-Stop 2T Año	P.N-Stop 3T Año	Plus Sabado Día	Nocturnidad Día	Valor H.E.Ordinaria HJC Ordinaria	Valor H.E.Nocturn HJC Nocturna	Valor H.E.Festiva HJC Festiva	Valor Hora Extra Parada	Valor Plus Desc.Comp. Hora	Valor Hora Formación	CJC Diario 109	CJC Nocturno 72	CJC Festivo 36	CTP	BR Día
A	151,49	159,57	160,04	5.908,20	6.223,10	6.241,43	36,50	11,67	13,12	14,57	22,34	31,97	4,68	9,02	3,28	3,64	5,58	80,02	15,73
B	151,49	159,57	160,04	5.908,20	6.223,10	6.241,43	36,50	11,69	13,20	14,98	22,34	31,97	4,69	9,02	3,30	3,75	5,58	80,02	15,79
E	160,41	163,26	168,92	6.256,01	6.367,22	6.587,99	38,67	11,94	13,60	15,47	23,57	33,78	4,85	9,02	3,40	3,87	5,89	84,46	16,45
F (Cargador)	160,41	163,26	168,92	6.256,01	6.367,22	6.587,99	38,67	11,53	13,69	15,50	23,68	33,91	4,87	9,02	3,42	3,87	5,92	84,46	16,42
F(Of. 3ªT)JP Sin N.Stop(L-V)							40,59	12,01	13,69	15,50	23,68	33,91	4,87	9,02	3,42	3,87	5,92	84,56	16,58
F(Of. 3ªT)JP Con N.Stop(1T)	169,12	171,99	177,65	6.595,49	6.707,54	6.928,30	40,59	12,01	13,69	15,50	23,68	33,91	4,87	9,02	3,42	3,87	5,92	84,56	16,58
F (Of. 3ªT) Con N.Stop(3T)	169,12	171,99	177,65	6.595,49	6.707,54	6.928,30	40,59	12,01	13,69	15,50	23,68	33,91	4,87	9,02	3,42	3,87	5,92	88,82	16,58
G(Ayt.2ºMP)	160,41	163,26	168,92	6.256,01	6.367,22	6.587,99	38,67	12,05	13,78	15,55	23,79	34,05	4,91	9,02	3,44	3,89	5,95	84,46	16,61
G(Ayt.1ºPas)	160,41	163,26	168,92	6.256,01	6.367,22	6.587,99	38,67	12,05	13,78	15,55	23,79	34,05	4,91	9,02	3,44	3,89	5,95	84,46	16,61
G (Corret.)	160,41	163,26	168,92	6.256,01	6.367,22	6.587,99	38,67	12,05	13,78	15,55	23,79	34,05	4,91	9,02	3,44	3,89	5,95	84,46	16,61
H(Ayt.1ºMP)	169,12	171,99	177,65	6.595,49	6.707,54	6.928,30	40,59	12,27	14,20	15,97	25,04	35,87	5,02	9,02	3,55	3,99	6,26	88,82	16,88
H(PTAP)	169,12	171,99	177,65	6.595,49	6.707,54	6.928,30	40,59	12,27	14,20	15,97	25,04	35,87	5,02	9,02	3,55	3,99	6,26	88,82	16,88
H(Of. 2ªT)JP Sin N.Stop(L-V)							41,68	12,27	14,20	15,97	25,04	35,87	5,02	9,02	3,55	3,99	6,26	87,64	16,88
H(Of. 2ªT)JP Con N.Stop(1T)	175,29	178,09	183,79	6.836,25	6.945,38	7.167,81	41,68	12,27	14,20	15,97	25,04	35,87	5,02	9,02	3,55	3,99	6,26	87,64	16,88
H (Of. 2ªT) Con N.Stop(3T)	175,29	178,09	183,79	6.836,25	6.945,38	7.167,81	41,68	12,27	14,20	15,97	25,04	35,87	5,02	9,02	3,55	3,99	6,26	91,90	16,88
H(Cond.Bob)	169,12	171,99	177,65	6.595,49	6.707,54	6.928,30	40,59	12,27	14,20	15,97	25,04	35,87	5,02	9,02	3,55	3,99	6,26	88,82	16,88
H(Carg.Res)	169,12	171,99	177,65	6.595,49	6.707,54	6.928,30	40,59	12,27	14,20	15,97	25,04	35,87	5,02	9,02	3,55	3,99	6,26	88,82	17,52
J(Cond.CE)	175,29	178,09	183,79	6.836,25	6.945,38	7.167,81	41,68	12,56	14,43	16,34	26,04	37,24	5,15	9,02	3,61	4,09	6,51	91,90	17,91
J(Cond.Past.)	175,29	178,09	183,79	6.836,25	6.945,38	7.167,81	41,68	12,56	14,43	16,34	26,04	37,24	5,15	9,02	3,61	4,09	6,51	91,90	17,91
J(Of. 1ªT)JP Sin N.Stop(L-V)							45,37	12,56	14,43	16,34	26,04	37,24	5,15	9,02	3,61	4,09	6,51	99,36	17,91
J(Of. 1ªT)JP Con N.Stop(1T)	190,18	193,01	198,71	7.416,90	7.527,29	7.749,72	45,37	12,56	14,43	16,34	26,04	37,24	5,15	9,02	3,61	4,09	6,51	99,36	17,91
J(Of.1ªTall) Con N.Stop(3T)	190,18	193,01	198,71	7.416,90	7.527,29	7.749,72	45,37	12,56	14,43	16,34	26,04	37,24	5,15	9,02	3,61	4,09	6,51	99,36	17,91
K(Cond.R.CE)	190,18	193,01	198,71	7.416,90	7.527,29	7.749,72	45,37	12,63	14,68	16,52	28,51	40,80	5,21	9,02	3,67	4,13	7,13	99,36	17,98
K(Cond. MP)	190,18	193,01	198,71	7.416,90	7.527,29	7.749,72	45,37	12,63	14,68	16,52	28,51	40,80	5,21	9,02	3,67	4,13	7,13	99,36	17,98
2 (Bascula)	169,12	171,99	177,65	6.595,49	6.707,54	6.928,30	40,59	12,11	13,93	15,84	23,94	34,24	5,00	9,02	3,48	3,96	5,98	85,99	16,69
3 (Aux.Control Calidad)	169,12	171,99	177,65	6.595,49	6.707,54	6.928,30	40,59	12,24	14,13	16,05	24,26	34,66	5,09	9,02	3,53	4,01	6,06	88,82	16,84
5 (Almaceneros Zgza)	169,12	171,99	177,65	6.595,49	6.707,54	6.928,30	40,59	12,97	15,14	17,26	25,14	35,98	5,45	9,02	3,79	4,31	6,29	85,99	17,84
5 (Almaceneros Burgo)	169,12	171,99	177,65	6.595,49	7.051,51	6.928,30	40,59	12,97	15,14	17,26	25,14	35,98	5,45	9,02	3,79	4,31	6,29	85,99	17,84

AÑO 2008

TABLA SALARIAL III - VALORES ANTIGUEDAD DIA/MES ACUMULADOS – Euros-

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
G.PROFESIONAL	1T	2T	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q	6Q	7Q
A	0,78	1,65	3,39	5,05	6,70	8,32	10,02	11,68	13,34
B	0,78	1,65	3,39	5,05	6,73	8,46	10,02	11,68	13,34
C	0,78	1,77	3,42	5,12	6,83	8,51	10,55	12,34	14,09
D	0,85	1,77	3,43	5,22	6,94	8,67	10,55	12,34	14,09
E	0,85	1,79	3,52	5,32	7,07	8,86	10,77	12,57	14,38
F	0,85	1,79	3,61	5,34	7,13	8,93	10,77	12,57	14,38
G	0,87	1,79	3,61	5,42	7,15	8,96	10,77	12,57	14,38
H	0,87	1,86	3,67	5,60	7,48	9,31	11,13	12,97	14,84
I	0,99	1,87	3,82	5,71	7,66	9,58	11,31	13,18	15,06
J	1,00	1,95	3,85	5,82	7,74	9,67	11,68	13,63	15,58
K	1,01	1,97	3,86	5,87	7,84	9,79	11,86	13,81	15,80
2	27,21	54,34	108,62	162,98	217,31	271,61	325,96	380,30	434,64
3	27,53	55,04	110,09	165,16	220,19	275,26	330,43	385,48	440,56
5	30,68	61,37	122,77	184,09	245,48	306,86	368,12	429,52	490,84

AÑO 2008
TABLA SALARIAL IV - OTROS CONCEPTOS VARIABLES Y BENEFICIOS SOCIALES -EUROS-
VALORES CONVENIO COLECTIVO NON-STOP SAICA

		IMPORTE
PLUS DISTANCIA GENERAL	(0,28*50)	14,00
PLUS DISTANCIA EL BURGO	(0,28*14)	3,92
PLUS DISTANCIA LA CARTUJA	(0,28*32)	8,96
PLUS DISTANCIA QUINTO	(0,28*46)	12,88
PLUS DISTANCIA FUENTES	(0,28*11)	3,08
PLUS DISTANCIA PINA	(0,28*36)	10,08
PLUS DISTANCIA MEDIANA	(0,28*27)	7,56
KILOMETRAJE (SZ-SEB)		10,71
BUSCA-GUARDIA		42,27
BUSCA-GUARDIA LLAMADA		24,82
GUARDIA PARADA FABRICA		63,41
GUARDIA PARADA FABRICA LLAMADA		37,22
PLUS ASISTENCIA (Importe Trimestral)		12,47
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		73,12
PLUS I.J.I. (Incremento Jornada Industrial)		180,00
PAGA FIRMA CONVENIO (0,5€*365)		182,50
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		70€/Mes
BOLSA ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y SOCIALES		30.-€/trabajador/año. (Mínimo 17.760.-€)
APORTACION PLAN PENSIONES		FIJO 200€/Año VARIABLE (S/IFAB) 200€/Año

AÑO 2008

TABLA SALARIAL V - VALORES PREMIO FIDELIDAD – Euros-

	Salario Convenio Día	Antigüedad 4Q Día	Antigüedad 5Q Día	Premio Fidelidad (25 Años)	Premio Fidelidad (35 Años) 4Q	Premio Fidelidad (35 Años) 5Q
A	31,69	8,32	10,02	4.802,08	9.604,16	10.011,08
B	31,86	8,46	10,02	4.837,47	9.674,94	10.049,80
C	32,16	8,51	10,55	4.879,77	9.759,54	10.250,31
D	32,47	8,67	10,55	4.936,92	9.873,85	10.325,16
E	32,93	8,86	10,77	5.014,61	10.029,23	10.487,94
F	33,09	8,93	10,77	5.042,60	10.085,21	10.526,66
G	33,25	8,96	10,77	5.065,66	10.131,32	10.565,37
H	34,04	9,31	11,13	5.201,80	10.403,60	10.840,11
I	34,66	9,58	11,31	5.308,71	10.617,42	11.034,21
J	34,97	9,67	11,68	5.357,23	10.714,47	11.197,84
K	35,29	9,79	11,86	5.409,46	10.818,92	11.314,62
2*	1.030,97	271,61	325,96	5.210,33	10.420,65	10.855,48
3*	1.044,75	275,26	330,43	5.280,04	10.560,08	11.001,50
5*	1.121,23	306,86	368,12	5.712,37	11.424,73	11.914,85

ANEXO I

A. CICLO BASE 7/5.

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

B. CICLO BASE 7/5 (PERIODO VACACIONES 2ª QUINCENA 7/2).

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

C. CICLO BASE 6/4.

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

D. CICLO BASE 6/4. (PERIODO VACACIONES 2ª QUINCENA 6/2).

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

E. CICLO BASE MANTENIMIENTO MECANICO JP SAICA-1.

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

ANEXO II

A) Reproducción del ACTA SOBRE MANTENIMIENTO MECÁNICO DE SAICA-2 (27/12/1995).

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 D. José Fernando Aragüés Lafarga.

De otra parte por el Comité de Empresa de SAICA 2, representado por D. 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 MECANICO TRABAJO A TURNO

1. Para los años 1996 y 1997 se crearan dos equipos de 6 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 10 semanas a turno y 2 semanas a Jornada Partida, con las excepciones que deban producirse por motivo de los cambios de ciclo de trabajo al comenzar y finalizar el periodo de vacaciones.
3. con esta forma de trabajo los días a trabajar en domingos y festivos, se vera 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 MECANICO TRABAJO A JORNADA PARTIDA

5. El equipo de Oficiales a Jornada Partida estará integrado:
 - a. Por los 6 Oficiales referidos en el punto 1 que cada año les corresponda trabajar a Jornada Partida.
 - b. Por los Oficiales que dadas sus características de trabajo (Tornero, Engrasador, Carpintero, Predictivo, etc.) no trabajan a turno.
6. Con estos 10 Oficiales se cubrirán los trabajos en sábados y domingo de la siguiente forma:
 - a. 4 Oficiales los sábados
 - b. 2 Oficiales los domingos
7. Estas condiciones de trabajo en sábado y domingo se consideran como mínimas por lo que en caso de ausencias (bajas por I.L.T., permisos, etc.), estas se cubrirán con el resto del personal que le corresponda descanso.
8. Los días festivos entre semana se trabajaran siguiendo su Calendario sin tener en cuenta esta circunstancia.
9. De esta forma pasaran de trabajar 37 días al año en domingo o festivo a trabajar 18 días.
10. Para los días de trabajo comprendidos de lunes a viernes, quedan suprimidos los 15 minutos de descanso para tomar el bocadillo.
11. Se respetara el descanso de los 15 minutos, los días que habitualmente se trabajan las 8 horas seguidas (días de reparación, sábados, domingos y festivos).

COMPENSACIONES ECONOMICAS

12. A partir del 1º de Enero de 1996 se creara un nuevo concepto salarial denominado "COMPENSACION NON STOP" cuya media se devengara mensualmente, y que estará integrado por los valores correspondientes a los siguientes conceptos:

A) EQUIPO DE OFICIALES A TURNO

- 6 NON STOP (diferencia de 37 a 31)
- Las nocturnidades medias dejadas de trabajar por hacerlo en parte a jornada partida.
- Los C.J.C. (bocadillos diurnos, nocturnos o festivos) por la misma circunstancia.

B) EQUIPO DE OFICIALES TRABAJANDO A JORNADA PARTIDA

- 19 NON STOP (diferencia entre 37 a 18)
- El importe de los C.J.C. de (bocadillo diario) correspondientes a los días de trabajo a Jornada Partida que no se parara para el bocadillo.

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

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

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

B) Reproducción del ACTA PARA LA UNIFICACION DE LOS TALLERES ELECTRICOS 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 elaborará Instrucciones de Trabajo y consignas de Seguridad, que serán dadas a conocer a todos los componentes del Taller Eléctrico/Control.
- c. El Plan de Formación que posibilitara la formación de los Oficiales en las diferentes áreas estará individualizado para cada persona.
- d. Habrá un periodo de 8 meses, después de los cuales se evaluará, entre los firmantes de este acuerdo, el sistema pactado, llevando en Acuerdo final al texto del convenio.
- e. El resto del personal de la Sección, no contemplado en este Acuerdo, mantendrá sus actuales condiciones.

2. FUNCIONAMIENTO

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

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

- a) Existirán dos Equipos, uno formado por 5 personas que trabajara de acuerdo al cuadrante establecido en el Vigente Convenio (capítulo II, art. 9) y el otro formado por 5 personas, 4 a Jornada Partida y 1 en el Turno de Noche, de Lunes a Viernes. Estos dos equipos rotaran entre si cada 4 meses.
- b) El equipo a Jornada Partida llevara 2 Buscapersonas, uno de cada especialidad para los fines de semana y festivos entre semana.
- c) Durante este periodo de transición, cualquiera de las partes, sin perjuicio de la Evaluación establecida en el Apdo. d) del capítulo anterior, podrá plantear aquellas evaluaciones previas que considere convenientes.
- d) La llamada al personal de busca-persona, la efectuara el personal técnico de guardia del área correspondiente.
- e) Durante el periodo de transición y a fin de facilitar la Formación, primará esta sobre los descansos, compensando económicamente o disfrutando dichos descansos después de finalizar el periodo de Formación, estos excesos de jornada.
- f) Dado que en la época de transición, es posible que sucedan acontecimientos que motiven circunstancias excepcionales (averías, paradas, etc.) la Dirección, tal y como ha venido siendo tradicional, asume que tales acontecimientos puedan tener lugar.

3. COMPENSACIONES RETRIBUCIONES

- a) Cada día de Guardia se compensara con 4 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 4 horas de Festivos entre semana, se irán acumulando hasta 8 horas, disfrutando los descansos compensatorios de acuerdo a lo indicado en el apartado anterior.

- c) Para la asignación de Guardias entre semana y de fines de semana se 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 ELECTRICO/CONTROL DE SAICA-1
(28/06/1994).

En Zaragoza a 28 de Junio de 1.994, se reúnen:

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

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

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

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

“Compensación Non Stop”

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

3.) Cuando una persona siga un cuadrante a “Non Stop” (trabajando Domingos y Festivos), percibirá las compensaciones referidas a dicho concepto salarial (“Non Stop”). Cuando siga un cuadrante a Jornada Partida (sin trabajar Domingos y Festivos) percibirá la “Compensación Non Stop” cuyo cálculo se explica en el apartado 5).

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

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

- El Complemento de Jornada Continua (CJC) en sus diversas modalidades (Diurno -114 unidades -, Nocturno – 72 unidades- y Festivo -37 unidades-).
- La Nocturnidad (-79 unidades-)
- El “Plus de Non Stop”(- 40 unidades-)

Entendiendo que las unidades se refieren a un cómputo anual.

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

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

Donde:

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

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

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

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

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

F= Número de meses trabajados a Jornada Partida (sin trabajar Domingos y Festivos)

6) FUNCIONAMIENTO:

- 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.



Visita nuestra web: <http://aragon.ugt.org/saica>

ANEXO INFORMATIVO



FIA
SAICA



PLUS DE ASISTENCIA

Se establece un Plus de Asistencia que se regirá por las siguientes normas:

- a) Se abonará trimestralmente, coincidiendo con las nóminas de Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre de cada año.
- b) Para percibir el Plus no debe producirse a nivel individual ninguna ausencia al trabajo superior a ocho horas en el trimestre previo.
- c) Se considerará ausencia a estos efectos: IT por Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional, Enfermedad o Accidente Común, incluidos Accidentes "in itinere", faltas de asistencia al trabajo injustificadas, suspensiones de empleo y sueldo, huelgas o cierre patronal.
- d) No se considerarán ausencias los permisos retribuidos.
- e) Se abonarán las siguientes cantidades trimestrales acumuladas y progresivas (valores 2008):

Primer Trimestre	12,47 euros
Segundo Trimestre	24,94 euros
Tercer Trimestre	37,41 euros
Cuarto Trimestre y siguientes	49,88 euros

- f) Si un trimestre no se percibe por haberse producido una ausencia superior a ocho horas, para tener derecho de nuevo al cobro del Plus, deberá transcurrir un nuevo trimestre para volver a cobrar el importe inicial (al Primer Trimestre) y con posterioridad los importes correspondientes según vayan transcurriendo los sucesivos trimestres acumulando de nuevo cada trimestre hasta llegar a la cantidad máxima al pasar cuatro trimestres sin "ausencia", momento en que se consolida hasta una nueva ausencia.