

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

Disposición Preliminar.- Normas generales. Las condiciones que se recogen en el presente Convenio se corresponden con aquellas que resultan de aplicación general en los ámbitos en los que se señalan para cada una de ellas.

Complementándose las mismas, con aquellas otras a las que se remita y se establezcan durante la vigencia del Convenio, en el Reglamento o normativa interna, que se acuerde con el Comité de Empresa, y que constará pactada al efecto de manera específica y detallada. Cualquier otra norma o condiciones de trabajo colectivo que puedan pactarse con el Comité de Empresa durante la vigencia del Convenio, deberán recogerse en el Reglamento de Régimen Interno de la Empresa, salvo que se optase por el procedimiento de modificación de Convenio.

La Empresa facilitará una copia del mismo a cada trabajador, publicándolo en el Tablón de Anuncios las modificaciones puntuales que se negocien y acuerden respecto del mismo en el futuro.

CAPITULO I

Ambitos de aplicación

Art. 1º.- Ambito funcional y territorial.- Los acuerdos del presente Convenio colectivo de trabajo, vincularán durante el período de su vigencia, de una parte, a la Empresa VISCOFAN y, de otra, a los trabajadores de la misma en su Centro de trabajo de Caseda (Navarra).

Art. 2º.- Ambito Personal.- Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal de la Empresa, en dicho Centro de trabajo, cuya categoría profesional figure recogida en las tablas salariales.

Al resto del personal, esto es, directivos además de Técnicos y Mandos con categoría de Encargados y superior, así como aquellos otros de libre designación que igualmente lo hayan pactado, les resultará igualmente de aplicación lo recogido en este Convenio salvo los apartados relativos al Capítulo económico.

Art. 3º.- Ambito temporal.- El presente Acuerdo/Convenio de eficacia limitada entrará en vigor desde el momento de su firma entre

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

la Empresa y la representación de los trabajadores firmante del mismo, siendo su vigencia desde el 01 de enero de 2010, hasta el 31 de diciembre del año 2014.

Los efectos económicos previstos en el Capítulo IV, se retrotraerán a todas las pagas abonadas en los catorce (14) meses anteriores a la firma del presente Acuerdo/Convenio de eficacia limitada.

En caso de adhesiones posteriores al momento de la firma, los efectos económicos se retrotraerán a todas las pagas abonadas en los catorce (14) meses anteriores desde la fecha de recepción de la adhesión individual al mismo, conforme a los importes previstos para cada año.

Art. 4º- Vinculación a la totalidad.- Las condiciones aquí pactadas, forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 5º- Compensación y absorción.- Las condiciones económicas pactadas en este Convenio, compensan las que venían rigiendo anteriormente, y a su vez serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que venga determinada por la Empresa, por disposiciones legales o convencionales, o por contenciosos administrativos o judiciales, siempre que consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables que las contenidas en el presente Convenio.

CAPITULO II

Clasificación del personal

Art. 6º- Clasificación funcional.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollan, serán clasificados conforme a los grupos, subgrupos y categorías profesionales que se detallan en el Anexo IV. Las definiciones que regirán y se corresponderán con dicha clasificación, serán las contenidas en el Acuerdo de Revisión de Categorías de 12-marzo-1998, así como en sus revisiones posteriores, en tanto aquellas no resulten alteradas por revisiones posteriores pactadas. La posibilidad

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

reconocida de acceder a la categoría de Primera en cada Grupo Profesional, se posibilitará conforme a los requisitos establecidos en dicho Acuerdo.

La Empresa confeccionará a fecha 1 de enero y entregará a cada sindicato representado, un listado de la plantilla de personal adscrito al Convenio, división orgánica funcional y categoría profesional. Este listado especificará el nombre y apellidos, fecha de alta y categoría profesional de cada uno de los trabajadores incluidos.

Así mismo entregará al Comité de Empresa un listado similar cuando así lo solicite y quede justificado a la vista del asunto que se debata.

A efectos de Revisión de Categorías Profesionales, será de aplicación el procedimiento establecido que figure en el Reglamento de Régimen Interno.

Art. 7º- Movilidad funcional.- La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas legalmente, no existiendo ninguna cuando se lleve a cabo entre categorías profesionales equivalentes.

Cuando suponga la realización de las funciones o desempeño de un puesto de categoría superior, se estará igualmente a lo dispuesto legalmente, no obstante, la acumulación de treinta días laborales en un mismo puesto de categoría superior a la reconocida al trabajador, tanto de sustitución como de formación, dentro de un periodo de veinticuatro meses, dará derecho automáticamente a la percepción de las diferencias salariales correspondientes, por cada día que vuelva a ejercer el mismo a partir de ese momento, entendiéndose ese proceso previo como de capacitación. Estas diferencias serán calculadas a partir del total de jornadas laborables anuales.

Todo el personal de la Empresa deberá estar adscrito a un sistema de trabajo, a un turno, a un calendario de los existentes, y realizando tareas propias de su Grupo Profesional.

CAPITULO III

Ingresos, Contratación, Ascensos y Ceses

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

Art. 8º. Ingresos.- Todos los nuevos contratos que realice la Empresa, se llevarán a cabo mediante un contrato de trabajo celebrado al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes.

La Empresa determinará las pruebas selectivas a realizar en cada caso, e informará a los representantes de los trabajadores acerca de los puestos de trabajo que piensa cubrir, las condiciones que deben reunir los aspirantes, así como del resultado de las citadas pruebas. Estos, por su parte, podrán nombrar una Comisión, de entre ellos, para que asista a la realización de las pruebas. Velando, en cualquier caso, por la aplicación objetiva de las mismas, así como por la no discriminación en el ingreso en plantilla, conforme a los derechos reconocidos por la Ley.

Se tendrán en cuenta el número y antigüedad de las contrataciones anteriores celebradas con la Empresa por los diferentes candidatos, junto con los méritos reconocidos en el desempeño de los susodichos contratos.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación recogido en el artículo 14 de la Constitución, y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de oportunidades en la contratación, las partes firmantes se comprometen a impulsar y potenciar la contratación del género menos representado e intentar incrementar este número de contratos en aquellas Secciones donde actualmente no existe dicha contratación, siempre que no haya impedimentos legales para realizarlo. Así mismo se comprometen a la vigilancia de los procedimientos de selección con el fin de velar porque no haya discriminación de ningún tipo.

Art. 9º. Contratación.- El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada.

A fin de potenciar la utilización de cualquiera de las modalidades de contratación directa, respecto de las reconocidas legalmente a través de las empresas de trabajo temporal, ambas partes, con arreglo a las nuevas competencias incorporadas a la legislación vigente, acuerdan modificar y adaptar a la realidad de la Empresa las diferentes modalidades de contratación vigentes, en tanto estén facultadas para ello. Y en consecuencia, proceden al desarrollo y delimitación de las diferentes situaciones de contratación directa, vigentes a esta fecha, con arreglo a los apartados siguientes.

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” **CENTRO CASEDA**

9.1. Contratos eventuales:

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, así lo exigieran, la duración de los contratos celebrados a tal fin podrá extenderse hasta el límite máximo, reconocido en el Convenio del Sector para los mismos.

Conforme a la posibilidad recogida en la normativa laboral vigente y, las características particulares del proceso productivo, se reconoce como actividad circunstancial a efectos de concertar este tipo de contratos, el proceso de aprendizaje y adiestramiento de los puestos de trabajo directamente asociados al citado proceso productivo. Apoyando así la contratación, mediante su ampliación a otros colectivos inicialmente excluidos.

9.2 Contratos de formación:

a) La duración máxima de estos contratos en la Sección de Plisado, será de 12 meses, partiendo de una duración mínima de seis meses, que podrá ampliarse en función de los programas de formación y aprendizaje que se redactarán para cada puesto.

La formación en un nuevo puesto o puestos, generará otro contrato de formación o la prórroga del contrato en vigor, con arreglo a la duración máxima indicada.

Cada contratado deberá estar adscrito a un sistema y a un turno.

b) El tiempo dedicado a la formación teórica asociada a estos contratos, fuera del puesto de trabajo, será equivalente al 15 por 100 de la jornada máxima prevista en este Convenio. El tiempo de formación correspondiente a cada jornada podrá ir acumulándose, a juicio de la Empresa, hasta completar jornadas de trabajo de ocho horas, cuyo disfrute se concentrará al final o principio de cada ciclo de trabajo, y si hay acuerdo entre Empresa y trabajador podrá llevarse a otro día pero siempre en cada ciclo, en función del sistema de trabajo que corresponda. En cualquier caso, siempre habrán de disfrutarse los días antes de la terminación del contrato.

c) La retribución del trabajador contratado para la formación será equivalente, durante los tres primeros meses, al 80% de la retribución establecida para cada año en el Grupo III, del Convenio General de la Industria Química. La cual se incrementará con los pluses de nocturnidad y festivos que correspondieran, con arreglo en tal caso, a los importes establecidos en el presente Convenio para la categoría

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

de Peón. Así como con el Complemento establecido para el puesto de “Viscosa” por la realización de las tareas de cambio de filtros, tal cual figura establecido en el Reglamento de Régimen Interno, en tanto y cuanto se desarrollen y devenguen conforme al artículo 18º del presente Convenio.

Con posterioridad a dicho período, la retribución que se abone será la equivalente al 90% de la fijada para el susodicho Grupo III, la cual se mantendrá hasta la finalización del contrato o contratos de formación restantes.

9.3. Contrato a tiempo parcial: El personal indefinido en plantilla previa conformidad con la Empresa podrá concertar una reducción de su jornada y sueldo de un 50%, de forma voluntaria y por períodos mínimos de seis meses naturales, de forma que puedan así complementarse en el puesto de trabajo dos jornadas reducidas hasta completar la jornada diaria ordinaria establecida en Convenio para el mismo.

El acuerdo se formalizará por escrito donde figurarán las fechas de duración del pacto, el número de horas ordinarias de trabajo al día, fijación de horarios, así como el calendario de trabajo asignado y la aceptación de la posibilidad de transformar a jornada completa dicha jornada parcial para suplir ausencias imprevistas entretanto organiza la empresa su sustitución, en un plazo máximo de cinco jornadas laborables, debiendo la empresa preavisar al trabajador obligado a realizarla, como mínimo, en la jornada anterior al inicio de la sustitución. Compensando dichas jornadas con otras equivalentes e incluidas en su calendario laboral.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo, concretamente a efectos de antigüedad y revisión de categorías en la Empresa.

Se establece un máximo de horas por suplencias anual del 30% de las horas ordinarias pactadas.

Para todo lo no regulado en este artículo, y relativo a la contratación a tiempo parcial, se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente.

9.4. Contrato de relevo: Esta modalidad de contratación comprenderá aquellas que se concierten para sustituir la jornada que deja vacante un trabajador que reduce la suya para acceder a una jubilación parcial, en los términos legalmente establecida para ello en

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

la legislación vigente. La jornada de trabajo del relevista será, como mínimo, la liberada por el jubilado a tiempo parcial, pudiéndose ampliar a jornada completa según criterios de organización de trabajo de la Empresa.

A los efectos de la cobertura de dicho contrato a tiempo parcial la Empresa tendrá en cuenta, en primer lugar, las solicitudes que pudieran presentarse por parte de otros trabajadores fijos en la Empresa, para efectuar la sustitución durante el tiempo que dure la citada jubilación parcial.

Al momento de establecer los horarios de trabajo, la Empresa considerará el horario solicitado por el jubilado parcial, siempre y cuando cumplan las condiciones de cobertura exigidas.

El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar la jornada del trabajador sustituido o simultanearse con el de éste, especialmente, por motivos de formación.

Los contratos de relevo se ofertarán a los eventuales por estricto orden de antigüedad, considerando el número de días y antigüedad de las contrataciones celebradas en los últimos cuatro años, junto con la formación y méritos valorados.

A la finalización del contrato de relevo y confirmada por la Empresa la existencia de vacante en el puesto, se transformará en indefinido un contrato de trabajo, que deberá coincidir con el del eventual más antiguo en la Sección, determinándose ésta con igual criterio por cómputo de días de trabajo en la misma, con cualquier modalidad de contratación, directa o indirecta.

9.5. Contratación minusválidos-discapacitados.- De forma compatible con las disposiciones legales vigentes que establecen una reserva del 2% a favor de trabajadores discapacitados, bien de forma directa o a través de las medidas alternativas previstas, la Empresa dará empleo a aquellos de entre sus trabajadores a los que se les reconozca oficialmente una Invalidez Permanente Total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, aún cuando en un primer momento ello conllevara la superación del citado límite de reserva.

En todo momento, el compromiso de reserva de la Empresa se establece en la citada cifra del 2%, de tal manera que la contratación de este tipo de trabajadores se reajustará al citado límite legal, en la

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

medida y momento en que las circunstancias y alternativas previstas en la ley así lo permitan.

Con tal fin, habrá de considerar que la actividad a desarrollar se adecue a su incapacidad, y a partir de ello establecerá las condiciones económicas y laborales correspondientes: categoría, jornada, retribución, etc.

En igual sentido, ambas partes se comprometen a estudiar y debatir otros trabajos o empleos para estos colectivos, que fomenten su ocupación directa en la Empresa, o indirecta a través de subcontrataciones.

9.6. Contratos para obra o servicio determinados:

Previamente a la celebración de este tipo de contratos, la Empresa remitirá al Comité toda la información necesaria, que justifique y causalice las mismas.

9.7. Contrato de Prácticas:

El personal con esta modalidad de contratación que a partir del primer año de contrato ocupe un puesto de trabajo reconocido dentro de la estructura de la Empresa, se le reconocerá el 100% del salario de la categoría profesional correspondiente.

Art. 10º. Empresas de trabajo temporal.- 1. En consonancia con lo dispuesto en el artículo anterior, la Empresa podrá celebrar con las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), contratos de puesta a disposición (CPD) por cualquiera de los supuestos previstos legalmente, salvo cuando estos vengán justificados por alguna de las causas o situaciones pactadas en este artículo, en cuyo caso la contratación deberá celebrarse directamente por VISCOFAN, en la modalidad que corresponda.

Causas o situaciones excluidas:

- Para la constitución eventual de un turno o relevo completo de producción, salvo cuando se trate de cubrir necesidades a tiempo parcial, bien por jornada incompleta o días sueltos.
- Excedencias superiores a un año.
- Procesos de incapacidad temporal (bajas médicas), que en opinión del SME conlleven una alta probabilidad de terminar en situación de invalidez provisional o permanente.
- Período legal de descanso por maternidad.

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

- Licencias sin sueldo, superiores a un mes.

Cualquier otra situación o necesidad cuya duración inicial, o prevista, sea superior a veinticinco días, así como aquellas otras que resulten aprobados por la Comisión Paritaria del Convenio, durante su vigencia, conforme a las competencias reconocidas a la misma en el artículo 40.

En situaciones de I.T. el citado límite se computará a partir del 25º día de baja en tal situación, procediéndose a la contratación directa en el segundo día laborable siguiente, entendidos estos de lunes a viernes, justificado ello por la obligatoriedad de dar de alta al trabajador con anterioridad al inicio de la relación laboral.

2. A fin de ajustar mejor las necesidades reales de la Empresa, a la clasificación salarial establecida, se pacta la reconversión del salario de Peón existente hasta la fecha, y previsto para las tareas correspondientes a la nueva categoría de Peón especialista que se crea, por la retribución establecida para cada año en el Grupo III del C.G.Q. La cual se incrementará con los pluses de nocturnidad y festivos que correspondieran, con arreglo en tal caso, a los importes establecidos en el presente Convenio para la categoría de Peón Especialista.

Art. 11º. Promoción profesional y vacantes de puestos.- Ante un puesto que se pueda generar en la Empresa, en cualquiera de sus Secciones, a igualdad de aptitudes y formación, el personal que se encuentre fijo en plantilla tendrá prioridad para ocuparlo. Esta se aplicará siempre y cuando se trate de ocupar vacantes definitivas en puestos ya existentes, o para el caso de puestos nuevos cuya duración se prevea superior a seis meses, momento a partir del cual se estará a lo dispuesto anteriormente.

Con dicho fin, estos puestos se anunciarán en el Tablón de en un plazo de 15 días al producirse una vacante sin reserva del puesto de trabajo, o en un plazo de 60 días si la vacante es con reserva de puesto de trabajo Y el proceso que se seguirá para la determinación del candidato seleccionado incluirá, por un lado, la entrega a los representantes de los trabajadores de la relación de solicitantes, y por otro, la participación de éstos, conforme a lo dispuesto en el artículo 19.2, párrafo cuarto, del vigente Convenio General de la Industria Química (XIV CGQ).

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

Art. 12º. Ceses voluntarios.- Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con una antelación de al menos quince días. En el caso del personal en puestos directivos, técnicos superiores o mandos, el citado preaviso vendrá obligado a efectuarlo con dos meses de antelación.

En el supuesto de incumplimiento total o parcial del preaviso señalado, el trabajador deberá indemnizar a la Empresa con una cantidad equivalente a sus retribuciones totales, que le hubieren correspondido percibir durante el plazo de preaviso omitido, pudiendo la Empresa descontarle de su liquidación el saldo resultante, e incluso reclamar la diferencia -si existiere- por las vías legales procedentes.

CAPITULO IV

Política salarial

Art. 13º. Sistema retributivo.- Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base, el Plus Convenio, y los demás pluses que se relacionan en este Capítulo, de acuerdo todo ello, con las definiciones y módulos que para cada uno de ellos, se especifican en los artículos siguientes.

La distribución del salario se realizará en doce mensualidades más dos pagas extraordinarias, abonadas en la forma y fechas habituales, y que figuran indicadas.

La totalidad de dichos conceptos y pagas, constituye la Masa Salarial Bruta (MSB), y el importe de cada uno de ellos quedará reflejado en las Tablas salariales, que figuran incluidas como Anexo I y II al Convenio.

Art. 14º. Salario Base.- Se denomina, y tendrá esta consideración, la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, que para cada categoría profesional se establece en la Tabla salarial, anexa al presente Convenio.

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.”
CENTRO CASEDA

Art. 15º. Plus Convenio.- Este concepto se devengará en la cuantía que para cada categoría profesional se establece en la Tabla salarial anexa.

Art. 16º. Plus de nocturnidad.- Se abonará por días u horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La cuantía del mismo para cada categoría, vendrá determinada por la aplicación de un 70% del Salario base de la máxima categoría del Grupo Profesional (Profesional 1ª, Oficial 1ª y Analista 1ª), al tiempo de trabajo realizado durante dicho periodo, salvo en el caso de la categoría de Jefe de Equipo cuya cuantía vendrá determinada por la aplicación de un 70% de su Salario base. Los importes correspondientes figuran recogidos para cada categoría, en la Tabla salarial anexa.

El personal que trabaja permanentemente a cinco, cuatro y tres relevos, percibirá, en concepto de plus de nocturnidad, una cantidad igual todos los meses, calculada a partir de los importes señalados en la Tabla salarial referida en el párrafo anterior, según el promedio de noches de trabajo al año para cada uno de los sistemas de trabajo.

Fórmula para su cálculo:

A= Salario Base de la máxima categoría del Grupo Profesional

B= Promedio noches año, según calendario de cinco (71), cuatro (62) o tres relevos (62)

30= 30 días mes

12= 12 mensualidades.

$$\text{Plus Noches (mensual)} = \frac{A * 70\% * B}{30 * 12}$$

Art. 17º. Plus de Festivos.- Se abonará por días u horas trabajadas en domingos y días festivos oficiales. La cuantía del mismo para cada categoría en el año 2010, vendrá determinada por la aplicación del incremento general establecido para ese año, a los importes recogidos en las tablas salariales del año 2009. Para el año 2011, vendrá determinada por la aplicación de un incremento adicional de un 18% al establecido para ese año, para todas las categorías salariales. En los años siguientes de vigencia del convenio, se aplicará el incremento general establecido para cada uno de ellos, a partir de

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

las cuantías determinadas en el año anterior. Los importes correspondientes figuran recogidos para cada categoría, en la Tabla salarial anexa.

El personal que trabaja permanentemente a turno cerrado percibirá, en concepto de plus de festivos, una cantidad igual todos los meses, calculada a partir de los importes señalados en la Tabla salarial referida en el párrafo anterior, según el promedio de domingos y festivos de trabajo al año (40).

Art. 18º. Complemento de puesto de trabajo.- Este Complemento es de índole funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio permanente de la actividad en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

Se abonará al personal que figure especificado en el Reglamento de Régimen, en tanto desarrollen permanentemente las tareas, o subsistan las condiciones que dan origen al mismo, según se especifican, y dejará de percibirse por dichos trabajadores cuando se le asigne a otros puestos, o desaparezcan las condiciones o tareas que llevan aparejado dicho complemento.

En todo caso, se entenderá que el trabajador ha sido asignado a ese puesto, o que “desarrolla permanentemente” el mismo, a partir del desempeño continuado de uno de estos puestos por espacio de dos meses o acumulación de igual número de días (60) en un período continuado de seis meses. Una vez completado dicho período, el devengo se efectuará con carácter retroactivo al primer día del mismo.

Las cantidades a abonar mensualmente por este concepto, vendrán determinadas por la aplicación del importe que figura recogido para cada puesto en la tabla salarial anexa, en el caso de quien tenga asignado dicho puesto, o bien según el número de jornadas completas trabajadas en el mismo calculadas a partir del total de jornadas laborables anuales.

Art. 19º. Plus de mantenimiento.- El personal del puesto de FKM, en tanto se encuentre capacitado, y desarrolle las tareas de reparación de todas las averías que se produzcan en esa sala, percibirán un plus por este concepto, de cuantía mensual, e importe recogido en anexo al Convenio.

De igual manera lo percibirán los Filieros, por la resolución de las averías electromecánicas que se produzcan en su puesto, y la

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.”
CENTRO CASEDA

labor de montar y desmontar correctamente los materiales y mecanismos utilizados en extrusión.

Art. 20º. Plus de Navidad.- A cobrar por los trabajadores que efectúen los siguientes turnos cuyos importes en el primer año de vigencia (2010) serán de:

*317,83 € brutos para los turnos de noche del 24 y 31 de Diciembre.

*217,78 € brutos para los tres turnos de los días 25 de Diciembre y 1 de Enero.

Art. 21º. Plus de Parada.- A percibir por el personal de los puestos especificados en el Reglamento de Régimen Interno, cuando así coincida, por reincorporarse al trabajo, en las fechas de realización de la "Parada", con la antelación indicada en dicho Reglamento, con el fin de que pueda reiniciarse la producción al día siguiente a la terminación de la misma.

Este Complemento salarial se percibe en compensación por la modificación de la jornada de trabajo que supone acudir en las fechas de realización de la "parada" (vacaciones para la plantilla), y por lo tanto no se abonará a las personas que se contraten expresamente para trabajar durante la misma. Toda vez que no tendrán modificación de su calendario.

En compensación a dicha obligación se establece un plus, que en el primer año de vigencia (2010), será de 141,24 € brutos, a percibir por cada uno de estos días trabajados.

Art. 22º. Antigüedad.- 1. Los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación de este Convenio, percibirán un complemento en concepto de antigüedad, consistente en dos trienios y dos quinquenios.

La cuantía del complemento será de 82.606 ptas. / 496,47 € brut@s anuales por cada trienio. Y a partir de los once y dieciséis años de antigüedad en la Empresa, se percibirá como complemento de antigüedad el equivalente a 4 y 6 veces la cifra anterior, respectivamente, que corresponderán a cada uno de los dos quinquenios mencionados.

Estas cantidades serán de aplicación para todas las categorías, y se distribuirán equitativamente entre las catorce pagas anuales.

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

2. Al personal contratado con carácter fijo a la fecha de la firma del anterior Convenio, suscrito el 22 de octubre de 1993, que en las fechas de su jubilación o declaración de Invalidez permanente total o absoluta, el cambio retributivo del complemento de antigüedad entonces modificado, les hubiera supuesto una pérdida económica, con respecto a la cifra que les hubiere correspondido percibir con el criterio hasta entonces vigente, en el momento de la extinción de su contrato por cualquiera de las causas citadas, y sólo por ellas, la Empresa les abonará una cantidad equivalente al 50% de la pérdida económica referida.

El importe de la citada pérdida se obtendrá de la diferencia resultante de, sumar las cantidades abonadas anualmente como renuncia, que figurarán incorporadas a los conceptos antes mencionados (70.000 pts. en 1993), y restar las cantidades que hubiere dejado de percibir según el número de quinquenios y precios vigentes en 1992.

Para una más fácil comprensión de lo regulado en los dos párrafos anteriores, se estará al ejemplo incluido en el anexo incorporado al citado Convenio.

Art. 23º. Pagas extraordinarias.- Se abonarán dos pagas extraordinarias, una de ellas el día 20 de Diciembre, y la otra en la primera quincena del mes de Julio de cada año. La cuantía de estas gratificaciones será de treinta días de salario base, Plus convenio, más antigüedad.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año, se le abonarán estas Pagas, prorrateando su importe en razón a los días de servicio prestados.

Art. 24º.- Incrementos salariales.- 1. De acuerdo con lo dispuesto en los artículos precedentes, y el resultado de la negociación de este Capítulo, quedarán configuradas las Tablas Salariales correspondientes a cada año, que se incluirán como Anexo I al presente Convenio.

Para la determinación de los importes recogidos en las citadas Tablas Salariales, se procederá a incrementar los correspondientes a los mismos en el año anterior, con arreglo a la cifra del Índice real de precios al consumo (IPC) determinado por el INE (Instituto Nacional de Estadística), según el índice registrado al 31 de diciembre de cada

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

año respecto al 31 de diciembre del año anterior. Este incremento conforme al IPC real estatal de cada año será de aplicación salvo en los dos últimos años (2013 y 2014) en los que dicho IPC será incrementado en 0,25 puntos:

- 2010: IPC;
- 2011: IPC;
- 2012: IPC;
- 2013: IPC + 0,25
- 2014: IPC + 0,25

Para la aplicación provisional/estimativa de estos incrementos al inicio de cada año se pactará por parte de la Comisión Paritaria un índice provisional de precios (IPC), conforme a una de las siguientes opciones:

- a) con arreglo al Índice de precios al consumo (IPC) que figure reflejado para ese año, en los Presupuestos Generales del Estado;
- b) con arreglo al IPC previsto por la Empresa para ese año.
- c) en caso de falta de acuerdo en la Comisión Paritaria se mantendrán sin variación al alza ni a la baja los importes que se viniesen abonando.

La elección de la segunda opción, y sólo ésta, conllevará la aplicación de la cláusula de revisión salarial en un sólo sentido, esto es, únicamente al alza, previa confirmación de la desviación del mismo por exceso, esto es por encima del previsto, conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

2. Para la determinación de las Tablas salariales aplicables al primer año de vigencia (2010), se ha considerado el índice de precios real publicado, esto es, el 3%.

En los años en los que deba practicarse una revisión salarial, la Empresa recalculará las Tablas salariales inicialmente acordadas, así como las del año en curso, en la forma anterior, en el plazo de treinta días siguientes a la publicación del dato del IPC, por parte del Instituto Nacional de Estadística (INE). Procediendo, tras su aprobación por la Comisión Paritaria, al cálculo y abono de los atrasos o ajuste de diferencias correspondientes al año anterior y al año en curso.

Art. 25º. Cláusula de revisión salarial.- En el supuesto de que el índice de precios al consumo (IPC) determinado por el INE, registrase al 31 de diciembre de cada año un incremento, respecto al

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

31 de diciembre del año anterior, diferente al índice utilizado para aplicar inicial y provisionalmente los incrementos pactados, en la forma indicada anteriormente, entonces, se efectuará una revisión salarial en la forma que resulte, esto es, al alza o a la baja, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia.

La citada revisión se aplicará con efectos desde el 1 de enero del año al que corresponda, modificando en consecuencia las Tablas salariales del mismo, y, ajustándolas al incremento correcto calculado a partir de dicho IPC real. Sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.

Las cantidades que, llegado el caso, hubiesen sido abonadas por exceso, serán consideradas como anticipos a cuenta de los incrementos salariales del año siguiente.

Esta cláusula de revisión no será de aplicación respecto de las cantidades establecidas como complementos de antigüedad, ni las de retiro anticipado.

Art. 26º. Retribución en caso de Incapacidad Temporal (IT), con baja médica oficial.- La Empresa, en las condiciones que más adelante se indican, complementará desde el primer día de la baja, las actuales prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad temporal (IT), hasta completar el 100% de la retribución habitual del trabajador.

En ningún caso, la Empresa soportará incremento alguno en el abono del presente Complemento, si por modificación legislativa o reglamentaria se produjeran reducciones en los días o porcentajes de las actuales prestaciones de la Seguridad Social.

Para tener derecho a percibir este complemento, será condición indispensable el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos que más adelante se detallan, de tal forma, que el incumplimiento de uno sólo de ellos, facultará a la Empresa para suspender o extinguir este Complemento:

1. En función del índice de absentismo del conjunto de la plantilla de este Centro de trabajo, y referido a los 12 meses anteriores al mes de abono del Complemento, con arreglo a la siguiente escala:

- Entre 0 y 4,5% de absentismo: complemento hasta el 100%;
- Entre 4,51 y 5,5% de absentismo: complemento hasta el 90%;
- Entre 5,51 y 6,5% de absentismo: complemento hasta el 80%;

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

- A partir de un 6,51% de absentismo: la percepción se limitará a los porcentajes previstos legalmente.

Al cuantificar y catalogar las horas de absentismo no se computarán las ausencias, previa y debidamente justificadas, debidas a:

- Licencias contempladas en Convenio;
- Permisos por maternidad, paternidad y lactancia;
- Accidente laboral, salvo que se originen como consecuencia de lo previsto en el apartado 2., que más adelante se detalla;
- Hospitalización, incluidas hospitalizaciones pre y post operatorio; y
- Sanciones.
- Ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad en caso de riesgo de accidentes.

- Supuestos en los que se pacte y firme la tramitación de un expediente de Invalidez Permanente Total o Absoluta, en los términos establecidos por la Empresa al efecto.

- Supuestos de IT por riesgo en el embarazo o lactancia, en tanto en cuanto no pueda llevarse a cabo por parte de la Empresa una adaptación o cambio de puesto solicitado por la embarazada o la madre, y se emita en 10 días un informe vinculante por parte del Servicio Médico de Empresa donde certifique el riesgo de embarazo o lactancia.

Este índice se obtendrá mensualmente dividiendo el total de las horas perdidas en el período señalado, con exclusión de las antes indicadas, entre las horas teóricas normales del personal y Centro implicados. Informándose del mismo al Comité.

Por todo lo anterior, la percepción de este Complemento en un determinado mes, no predeterminará o dará derecho al abono del mismo en los restantes meses o anteriores, dentro del mismo proceso de IT.

2. En el caso de baja por accidente se tendrá derecho, siempre y cuando éste no se hubiese producido por negligencia, no utilización de las prendas de seguridad disponibles, o inobservancia de las normas de seguridad e higiene establecidas.

Para lo cual, se estará a la definición de riesgos, normas, y asignación de prendas, que el Comité de Seguridad e higiene tiene establecido por puestos de trabajo. Respetando, por otra parte, las

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

exclusiones que el SME tenga establecidas, para algunas personas, sobre el uso de determinadas prendas.

En este caso, se informará previamente al Comité de Salud de la decisión de no complementar la prestación.

3. Notificación telefónica inmediata de la inasistencia prevista al Departamento de Personal o Jefe de turno en fábrica, así como al momento de la concesión de la baja o alta por el médico, salvo que ésta hubiese sido dada por el médico de Empresa. De coincidir esa concesión en un día no laborable en la Sección de T. Plisada, dicha comunicación se efectuará en el primer día laborable siguiente.

4. Entrega personal al S.M.E. de los partes de baja, confirmación y alta, dentro del plazo de las 48 horas siguientes a la fecha indicada en los mismos. Si estuviere el enfermo imposibilitado para hacerlo, o contraindicado por el facultativo y el S.M.E., podrá enviarlos con otras personas respetando siempre dicho plazo.

5. Durante su proceso de IT deberá cumplir las recomendaciones que establezca el SME en relación con su dolencia. Salvo que presente informe respecto de alguna de ellas, o indicación en contrario, por parte del médico del INSS.

Para mantener el derecho a la percepción de este complemento, igualmente deberá prestarse al uso de servicios médicos facilitados por la Empresa, con el fin sólo de resolver demoras de listas de espera para pruebas médicas, propuestas por su médico o su especialista.

A tal fin vendrá obligado a presentar ante el SME, antes del plazo límite de entrega de la baja, el cuestionario solicitado por éste referente a su situación de ILT (diagnóstico, medicación, contraindicaciones, etc). En cualquier caso, deberá permanecer en su domicilio a partir de las 22 horas de la noche.

6. En todos los casos la Empresa se reserva la facultad de verificar la situación del trabajador, y el cumplimiento de los requisitos anteriores mediante visita domiciliaria del SME, y/o personal autorizado por VISCOFAN, según los casos. Visita que el trabajador deberá atender inexcusablemente.

Al documento de Absentismo que se entrega mensualmente al Comité de Empresa se añadirá un listado con el nombre del personal en situación de IT, contingencia (EC o AT), fechas de alta y baja y

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

puesto de trabajo, con respeto en todo caso a la normativa legal vigente de protección de datos de carácter personal.

Art. 27º. Liquidación y Pago.- La liquidación se efectuará en el modelo de recibos de salarios vigente en la Empresa, aprobado oficialmente, y el pago de salarios se hará puntual y documentalmente, mediante transferencia a la cuenta de cada trabajador. Dicha cuenta deberá corresponder con alguna de las entidades bancarias con las que trabaje habitualmente la Empresa, no respondiendo la misma, en caso contrario, de las posibles demoras o gastos que tal decisión conlleven.

Aunque el importe de las nóminas varía mensualmente, la Empresa realizará un prorrateo mensual para que dicho valor coincida en todas las mensualidades. Si bien, habrá diferencias debidas a bajas, horas extras, etc. que resultan inevitables.

CAPITULO V

Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias y vacaciones

Art. 28º. Jornada de trabajo.- 1. Se pacta una jornada anual durante el primer año de vigencia (2010) de 1.704,- horas de trabajo efectivo para el personal a cinco relevos y para el resto de la plantilla, una jornada anual de 1.712,- horas de trabajo efectivo.

Para los restantes años de vigencia de convenio (2011-2014), se pacta una jornada anual de 1.712,- horas para el personal de cinco relevos y de 1.728,- horas para el resto de plantilla. La distribución de las ocho horas resultantes de dicho incremento para el personal de cinco relevos se realizará cada año a razón de ocho horas destinadas a formación. Para el resto de la plantilla, la distribución de las dieciséis horas resultantes de dicho incremento se realizará cada año a razón de ocho horas destinadas a formación, y ocho serán empleadas directamente en producción.

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, y dedicado a él.

El período de descanso establecido para el personal con jornada continuada a cinco, cuatro o tres relevos, será considerado tiempo de trabajo efectivo.

2. El personal con jornada continuada a turno cerrado, efectuará una jornada diaria de 8,-horas de trabajo efectivo, dentro del cual estará incluido el tiempo legal de “bocadillo”, el cual, por las circunstancias especiales del proceso continuo de la fabricación, que impide el abandono de su puesto de trabajo, lo disfrutará en las zonas preparadas su puesto de trabajo, y por tal motivo será considerado como tiempo de trabajo efectivo. Por otra parte, la Empresa se compromete a reforzar con una persona, los puestos que, en determinados días, tengan dificultad para tomar el “bocadillo”, con el fin de facilitar la toma del mismo.

Este personal podrá realizar el cambio de relevo antes de la hora, en tanto quede atendido el puesto por el compañero del siguiente turno, permaneciendo obligado a realizar el fichaje en el momento de abandonar el puesto.

El personal con calendario a cinco relevos podrá solicitar un día de libre elección de permiso recuperable al año, preavisándolo y reconociéndosele con quince días de antelación, como mínimo, y sujeto al resto de condiciones que más adelante se establecen, el cual, una vez aprobado quedará garantizada para el trabajador la posibilidad de su disfrute. La fecha de recuperación de dicho día se comunicará por la Empresa con una antelación mínima, igualmente de quince días que, salvo acuerdo en otro sentido con el trabajador, se corresponderá con el mismo horario y tipo de día al disfrutado. El resto de condiciones para el disfrute de estos días son:

- No podrá autorizarse más de dos solicitudes para un mismo día en un mismo puesto y turno, salvo en puestos unipersonales, para cuya aprobación deberá disponerse igualmente en ese turno de personal formado en tal puesto.
- No podrá autorizarse ninguna fecha que coincida con domingo, ni día festivo, en cualquiera de sus turnos, así como en turno de noche de sábados y durante el período navideño.

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

3. El personal a dos turnos de la Sección de T.Plisada, hasta la fecha en que determine la Empresa su incorporación definitiva al sistema de trabajo a relevos de mañana, tarde y noche, de lunes a viernes - para cuya modificación de condiciones queda expresamente autorizada con la firma del presente Convenio -, continuará desarrollando su jornada en turnos de mañana y tarde, de lunes a sábado, y con arreglo al calendario laboral que se establezca para cada año.

En el sistema de trabajo a turnos de la Sección de T.Plisada Celulósica se efectuará una jornada diaria de 8,-horas, con los descansos actuales, y horarios idénticos a los indicados en el apartado anterior computándose los 15 minutos de descanso para el “bocadillo” como tiempo de trabajo efectivo, permaneciendo el personal a cargo de las máquinas de plisado obligado, igualmente, a dejar en funcionamiento las mismas cuando abandone el puesto.

La distribución de la jornada semanal laborable del personal a jornada partida, se llevará a cabo de lunes a sábado, conforme al Capítulo de vacaciones pactado, y el calendario laboral que se establezca para cada año.

Dentro del ámbito de la Empresa, se distinguen y serán de aplicación los diferentes sistemas de trabajo recogidos en el Reglamento de Régimen Interno de la Empresa, donde igualmente se describe el funcionamiento de los mismos, así como los puestos asociados.

Se elaborarán anualmente tantos calendarios de trabajo como se definan en el Reglamento de Régimen Interno.

Art. 29º. Vacaciones.- El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio será, durante los años de vigencia del mismo, de veintiséis días laborables. (Excluyéndose, por tanto, domingos y días festivos oficiales).

La percepción de las vacaciones como retribuidas, comprenderá todos los conceptos habituales, según la última nómina, salvo aquellos que no se abonen de manera promediada y periodicidad mensual.

El personal disfrutará sus vacaciones en las fechas previstas en el calendario laboral que se pacte para cada año, los cuales se confeccionarán con arreglo a lo dispuesto en el Reglamento de Régimen Interno.

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” **CENTRO CASEDA**

Cuando coincida un proceso de Incapacidad Temporal (IT) con el disfrute de un periodo de vacaciones, se procederá conforme a lo dispuesto en el acuerdo pactado con tal fin, y que figura recogido como Anexo III al presente Convenio.

1. Sección T. Lisa:

a).- El personal que trabaja a turno cerrado, disfrutará sus vacaciones por relevos completos en la forma indicada en el Reglamento de Régimen Interno de la Empresa.

Además del período de vacaciones de verano, el personal de esta Sección, a excepción de los puestos indicados en el Reglamento, disfrutará de doce días naturales consecutivos de vacaciones fijos, en el mes de septiembre, coincidentes con las fechas oficiales de fiestas patronales de Cáseda, que serán inamovibles salvo por lo dispuesto a continuación.

Cuando por necesidades de fabricación plantee la Empresa, dentro del Calendario laboral que se establezca para cada año, la conveniencia de trabajar en esos días, ésta garantizará el disfrute de las citadas vacaciones en dichas fechas, a todo el personal que así expresamente lo manifieste. Pactando individualmente con el resto, el traslado de los días que les correspondería trabajar en dichas fechas, a otras diferentes, preferentemente en las fiestas patronales de su localidad de residencia o nacimiento.

El personal de los puestos especificados en el Reglamento de Régimen Interno, se reincorporarán al trabajo, antes de la terminación del citado período de doce días del mes de septiembre, en el número de días indicado en el Reglamento, con el fin de que pueda reiniciarse o normalizarse la producción al día siguiente a la terminación del mismo, disfrutando dichos días de vacación en otras fechas, que se fijarán por acuerdo escrito entre la Empresa y el trabajador, en cualquier fecha del año. Si disfrutados dichos días, éstos no llegaran a trabajarse en septiembre, se recuperarán en la misma forma que los días de “pool”. La Empresa vendrá obligada a conceder, por lo menos a un trabajador en cualquier fecha del año, los días de vacaciones desplazados por “parada” o arrancada, en tanto en cuanto se soliciten con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha de su disfrute.

El trabajador tendrá derecho a intercambiar estas vacaciones con otro trabajador, por semanas completas, pero respetando las mismas condiciones existentes para los intercambios de turno.

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

b).- El resto del personal de esta Sección de T.Lisa, disfrutará de sus períodos de vacaciones, en la forma prevista en el calendario laboral que se confeccione para cada año, en el cual quedarán excluidas como posibles fechas de disfrute, las de los doce días consecutivos del mes de septiembre, con las excepciones que queden establecidas en el Reglamento de Régimen Interno.

No obstante, el personal incluido en este apartado y residente en Cáseda, tendrá derecho al disfrute de sus vacaciones, en los días coincidentes con las fechas oficiales de fiestas patronales de Cáseda, además del día siguiente a su terminación.

2. Sección T. Plisada:

El personal de la Sección de Plisado de Celulósica, disfrutará de una semana de vacación en el mes de septiembre, coincidentes con las fiestas de su localidad de trabajo.

Dados los trabajos especiales de mantenimiento que se reservan para los días previstos en calendario de parada en Cáseda de las instalaciones, parte o la totalidad del personal de esta sección de jornada partida, que designe la Empresa, disfrutará en otras fechas las vacaciones correspondientes a tales días.

El personal a turnos de esta Sección solicitándolo con un mínimo de 48,-horas de antelación, tendrá derecho a cambiar de fecha libre e individualmente, hasta tres días de vacaciones, siempre y cuando no coincidan de vacación o ausencia en el mismo día del disfrute, más de dos personas del mismo turno. Al margen de la restricción indicada en el de Régimen Interno para el mes de diciembre.

Además de lo anterior, este personal podrá intercambiar de fecha con otro trabajador, las vacaciones de verano, en la forma que figure en el Reglamento de Régimen Interno.

Una parte del personal a jornada partida de esta Sección, hará coincidir sus días de vacación individual con las fechas de vacación fijadas para uno de los turnos, haciendo la otra parte lo propio con respecto a las del otro turno.

Este personal, así mismo, disfrutará por días completos, las horas de compensación equivalentes. Y estos días, a su vez, por semanas completas, en tanto puedan agruparse de esta manera.

El personal residente en Cáseda que trabaja a tres relevos en la Sección de Tripa Plisada-Colágeno, tendrá derecho a solicitar

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

vacación en los días coincidentes con las fiestas oficiales de fiestas patronales de Cáseda, además del día siguiente a su terminación, siempre y cuando lo solicite con una antelación mínima de 30 días. Las fechas de traslado de dichos días de vacación precisarán de la aprobación de la Empresa. Por su parte, ésta preavisará a la plantilla afectada con 15 días de antelación, los ajustes obligados de turnos y/o puestos y/o Pluses nocturnos que pudieran derivarse para la mejor organización del trabajo en los citados días.

Art. 30º. Horas extraordinarias.- Conocida la problemática que genera la situación de desempleo en las personas desocupadas, ambas partes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria, conducente a la supresión de las horas extraordinarias habituales, por lo que con tal fin, acuerdan lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por necesidades de reparar siniestros, averías 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 periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, u otras circunstancias de carácter estructural: mantenimiento. Siempre y cuando, no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La opción de abono o compensación de las horas extras corresponderá al trabajador, quien lo concretará en el justificante de realización de las mismas, junto con las fechas de compensación solicitadas, que deberán estar comprendidas dentro del mismo año al de su realización. Estas, no obstante, podrán modificarse o solicitarse con posterioridad por parte del mismo.

Una vez elegida la opción de compensación por parte del trabajador la determinación de las fechas de compensación de las horas extras realizadas corresponderá a la Empresa, concediéndose en tal caso, en una proporción de 1,75 horas por cada hora extra realizada. Tales fechas deberá ponerlas en conocimiento del trabajador, con una antelación mínima a su disfrute de una semana.

Cuando el disfrute de la compensación coincida con las fechas solicitadas por el trabajador, tal compensación se efectuará en proporción equivalente, esto es, hora por hora. Pudiendo acumular el

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

disfrute de las mismas en uno o más días, no así su desglose en más días de los correspondientes a su realización.

Si optase el trabajador por el abono de las mismas, éste se realizará en proporción de 1,5 horas por cada hora realizada.

Si tales horas se solicitasen y efectuaran como prolongación, y de manera continuada, al inicio o al término de su jornada ordinaria, la compensación o abono se realizará en un proporción de al doble de las horas realizadas.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, conforme a lo dispuesto legalmente, exceptuándose aquellas que, de manera detallada, se recogerán y precisarán en el Acuerdo específico que a tal efecto ambas partes se comprometen a pactar, tras la firma del presente Convenio.

CAPITULO VI

Desplazamiento, licencias y excedencias

Art. 31º. Licencias.-

1.- El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por matrimonio del trabajador, 18 días naturales. El disfrute del mismo se iniciará, a elección del trabajador, la víspera o el día de la ceremonia de la boda.

Cuando coincida esta licencia con las fechas de disfrute de las vacaciones colectivas del Centro o de su relevo, se interrumpirá el cómputo de estas últimas, pasando a disfrutarse los días laborables coincidentes obligatoriamente a continuación.

Concediéndose, a tal efecto, el mismo número de días de vacación y en la misma forma que la utilizada en el calendario laboral de ese año.

A solicitud del trabajador, la Empresa estudiará la posibilidad de cambiar vacaciones para disfrutarlas consecutivamente a esta licencia.

b) Por nacimiento de hijo, cuatro días naturales, de los cuales, el último, podrá reservarse para acompañar a la esposa al domicilio particular.

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.”
CENTRO CASEDA

c) Por fallecimiento del cónyuge, siete días naturales. Y cinco días naturales, en el caso de fallecimiento de hijos del trabajador.

d) Por fallecimiento de los padres y hermanos del trabajador, tres días naturales.

e) Por fallecimiento de los abuelos, nietos, padres y hermanos políticos del trabajador, o de su cónyuge, dos días naturales.

f) Por fallecimiento de tíos, primos y sobrinos carnales del trabajador, y tíos carnales del cónyuge, en la fecha de celebración de la ceremonia o en la de conducción del féretro, un día para acudir a dichos actos.

g) Por enfermedad grave, acreditada en el justificante médico, del cónyuge cuatro días naturales, y de hijos tres días naturales y de hijos políticos dos días naturales.

h) Por enfermedad grave, acreditada en el justificante médico, de padres, abuelos, nietos, hermanos o hermanos políticos del trabajador, así como los de su cónyuge, dos días naturales.

i) El tiempo indispensable para acompañar a familiares de primer grado, que convivan con el trabajador, a la unidad de Urgencias del hospital, siempre que no correspondiera alguna de las dos licencias anteriores, y se trate de situaciones imprevistas y urgentes. La licencia sólo se contemplará cuando coincidan ambos cónyuges trabajando a la vez, en VISCOFAN, concediéndose entonces, sólo a uno de ellos. O cuando se trate de acompañar a dichos hijos del trabajador, en cuyo caso tendrán derecho a la licencia el trabajador y su cónyuge, independientemente de si se encuentran trabajando los dos en la Empresa.

j) Por el tiempo necesario para que el trabajador pueda asistir, por prescripción del médico de familia, a consulta médica de especialista de la Seguridad Social.

En el caso del personal con horario a turnos se concederá igualmente, si se ha prescrito que dicha consulta deba efectuarse inmediatamente (antes de siete días) o, si solicitado el cambio de fecha, se retrasase a otra excesivamente lejana, a juicio del citado médico de familia y del S.M.E. También se concederá cuando exista una imposibilidad o dificultad manifiesta, a juicio de la Empresa, de pactar o cambiar la fecha de citación propuesta por la Seguridad social, como en la situación actual en la que las fechas de citación con algunos especialistas se comunican por carta. En este sentido, a la

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

primera citación por carta, se le reconocerá esta licencia de acuerdo con lo indicado.

Para las demás situaciones, este personal podrá solicitar por este motivo un cambio de turno, reconociéndose entonces como licencia el tiempo que, aún con todo, pudiera coincidir con su jornada de trabajo.

k) Un día natural, en el caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos del trabajador o de su cónyuge, en la fecha de celebración de la ceremonia. Igualmente para la celebración de la Primera Comunión de los hijos del trabajador.

En los casos de matrimonio de padres o hijos del trabajador, cuando coincida el día de la celebración con turno de noche del mismo, y esta se celebre por la mañana, se ampliará al día anterior.

l) Por traslado de domicilio habitual, un día natural.

m) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

A efectos de su consideración, se entenderá por enfermedad grave, todas aquellas que figuren así conceptuadas en el justificante médico, expedido expresamente para tal fin por el facultativo, y lleven la firma de conformidad del S.M.E. Así como las que exijan una hospitalización con internamiento mínimo de 24,-horas, causada por enfermedad o accidente, o conlleven una intervención con anestesia total. En estos casos, los días de licencia reconocidos no podrán superar, y estarán limitados, al período de la hospitalización. Las fechas de disfrute de estas licencias se determinarán por el trabajador hasta el número de días que la ley establece, y de manera continuada e ininterrumpida a uno de ellos, en el resto de días reconocidos por Convenio.

Los permisos y licencias contemplados en los apartados d), e), f), g), h), serán aumentados en un día natural más, siempre y cuando los mismos exijan realizar un desplazamiento superior a 250 km., desde el Centro de trabajo al lugar de destino, así como cuando por los medios de transporte utilizados se justifique, a juicio de la Empresa, su ampliación.

Estas licencias y permisos habrán de solicitarse siempre con antelación a su disfrute, y previa concesión autorizada por escrito de los mismos, debiendo existir una razonable inmediatez entre el uso de la licencia y el hecho causante que la motiva. Quedando obligado el interesado a la presentación del oportuno justificante al momento de la solicitud o, como fecha límite, el día de su reincorporación al trabajo,

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

pudiendo, en el caso de no cumplirse estos requisitos denegar la Empresa su disfrute o reconocimiento.

2.- Respecto a la licencia reconocida por el Estatuto de los Trabajadores sobre lactancia por hijo menor de nueve meses, el padre o la madre podrán optar por disfrutar el tiempo de lactancia conforme a lo dispuesto legalmente, ó podrán sustituir dicha licencia por un permiso de ocho jornadas laborables, que se disfrutarán inmediatamente a continuación de la finalización del descanso maternal.

3.- En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a la licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la Empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

4.- Previo aviso y justificación, igualmente, la Empresa autorizará al trabajador ausentarse para acudir a consultas médicas particulares, por el tiempo indispensable, a cambio de recuperar dicho tiempo en las fechas que establezca la Empresa.

Art. 32º. Licencias sin sueldo.—El trabajador, con cualquier modalidad de contratación, podrá solicitar licencia sin sueldo por uno o dos meses, por los motivos o necesidades recogidos en este artículo. El personal que no haya acumulado un período de permanencia de un año a la fecha de solicitud, podrá plantear igualmente esta licencia, pero únicamente para atender necesidades como las referidas en el párrafo siguiente. Estas licencias sin sueldo deberán ser solicitadas con quince días de antelación a la fecha prevista de inicio del disfrute.

Esta licencia se concederá para atender necesidades personales justificadas e imperiosas (atender a familiares, etc.), que en ningún caso podrán consistir en la realización de algún tipo de actividad laboral o profesional, por cuenta propia o ajena, en cuyo caso se perdería el derecho al reintegro que se garantiza para la misma. En estos supuestos el trabajador podrá solicitar prorrogar esta situación de uno a cuatro meses más, solicitándolo con al menos siete días de antelación a su vencimiento.

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

De igual manera, el trabajador tendrá derecho a permisos sin retribución para asistir a exámenes oficiales o concurso-oposición, descontándose en el mes correspondiente el equivalente a las horas utilizadas con dicho permiso o su recuperación en tiempo por acuerdo entre las partes.. Estos permisos deberán solicitarse con 48 horas de antelación.

Art. 33º. Excedencias.-

1. Todo trabajador con contrato indefinido y una antigüedad mínima de un año en la Empresa, tendrá derecho a solicitar, y a que se le reconozca, las excedencias que se establecen a continuación, con reserva del puesto de trabajo, siempre y cuando no se utilicen para trabajar por cuenta ajena, o motivo distinto al de la solicitud que da derecho a la misma, en cuyo caso perdería el derecho al reingreso, quedando extinguido su contrato de trabajo.

El período de duración de las excedencias reconocidas en este, no se computarán a efectos de la antigüedad y años de servicio en la Empresa, salvo por lo dispuesto legalmente.

A) Excedencia de corta duración para vacaciones.- Deberá solicitarse con 15 días de antelación a la fecha prevista de inicio del disfrute. Esta se concederá por uno o dos meses, pudiéndose prorrogar esta situación de uno a cuatro meses más, solicitándolo con al menos siete días de antelación a su vencimiento.

B) Excedencia voluntaria especial.- Deberá solicitarse con dos meses de antelación a la fecha prevista de inicio del disfrute, y se concederá por uno o dos años.

Para la concesión de cualquiera de ambas excedencias, se tendrá en cuenta además, el número de personas en dichas situaciones, de manera que no podrán coincidir en su disfrute, más de un 2,5 % de la plantilla fija del Centro de Trabajo, con un mínimo de cinco trabajadores por Centro, sin que en ningún caso puedan coincidir más de tres personas de un mismo puesto y Centro.

Disfrutada una de estas excedencias, no se tendrá derecho a repetir su disfrute hasta una vez transcurridos dos años, desde la última vez que se hizo uso de ellas, considerándolas de manera independiente.

2. Excedencia por nacimiento de hijo.- Cuando con ocasión del nacimiento de un hijo, sea solicitada excedencia para atenderlo, se reconocerá el derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y al

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

cómputo de la antigüedad, durante los tres primeros años, a contar desde la fecha de terminación del permiso legal por maternidad de cada hijo.

Además de estas modalidades, el trabajador tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en las situaciones de excedencia previstas legalmente, voluntaria y forzosa, cuyo tratamiento, se regirá por lo dispuesto anteriormente. La solicitud de concesión de estas otras excedencias deberá formularse con dos meses de antelación.

Respecto de todas las excedencias contempladas en este artículo, la solicitud de reingreso deberá solicitarse con la antelación prevista para cada una de ellas o de un mes, en otro caso, de manera que de no efectuarse así se extinguirá el contrato.

Igualmente, respecto de todas las excedencias contempladas en el presente artículo, se le reconoce al trabajador la posibilidad de concluir anticipadamente la duración de la excedencia en curso, con un preaviso similar al de reingreso (un mes), con la finalidad de su reincorporación efectiva al trabajo.

El Comité tendrá derecho a ser informado por parte de la Empresa de las situaciones de excedencia que se concedan.

CAPITULO VII

Seguridad e Higiene

Art. 34º. Comité de Seguridad y Salud.-

1.- Delegados de Prevención.- Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores, designándose por y entre los representantes del personal.

Dada la importancia de la figura de los Delegados de Prevención, la Empresa incluirá dentro de sus programas de formación la correspondiente y que resulte precisa para la función de los mismos, la cual incluirá en primer término, una formación básica, cuyo contenido se corresponderá con lo dispuesto en el articulado del Anexo IV del vigente Reglamento de los Servicios de Prevención.

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

2.- Asistencia a reuniones.- El Comité de Seguridad y Salud establecerá las normas de funcionamiento interno que estime apropiadas para el mejor ejercicio de su actividad. Dentro de las mismas se contemplará la posibilidad de que, tanto los representantes de la Dirección como los Delegados de Prevención, propongan la asistencia puntual de otras personas a las reuniones habituales, justificando debidamente su petición y planteándola de forma previa a las mismas. El Comité de Seguridad y Salud establecerá los criterios para admitir estas solicitudes.

Art. 35º. Cuerpo de Bomberos y Socorristas.- Dada la conveniencia de la actividad operativa de este cuerpo en el seno de la Empresa, se mantendrá y perfeccionará el actualmente existente, cuyo número de componentes y su distribución, la propondrá el Comité de Salud Laboral en cada momento.

Se suscribirá una póliza de seguro especial para los componentes del cuerpo de bomberos, manteniéndose en vigor el vigente Reglamento de Funcionamiento para los mismos, que incluye la percepción de una cantidad anual en concepto de incentivo, asociado obviamente al cumplimiento de las obligaciones y desempeño de las funciones establecidas en el mismo.

En caso de ausencia de fábrica por un periodo superior a 3 meses al año por causa de excedencia, licencia sin sueldo o Incapacidad Temporal (IT), la empresa se reserva el derecho de descontar la parte proporcional del citado plus o incentivo.

Esta cantidad figurará incluida en las Tablas salariales pactadas, quedando establecida para el año 2010 en la cifra que a continuación se indica, la cual se verá revisada cada año en el mismo porcentaje que los incrementos salariales pactados:

- 567,75 € brutos anuales, para el bombero;
- y 426,13 € brutos anuales, para el socorrista.

Art. 36º. Prendas de trabajo.- La Empresa proveerá al personal de las prendas que necesite para la realización de su trabajo, dentro del mes de Junio de cada año.

Estas necesidades se definirán en cada momento por el Comité de Salud Laboral de la Empresa, por puestos de trabajo, conjuntamente con el número y tipo de prendas.

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.”
CENTRO CASEDA

Art. 37º. Normas de Higiene Alimentaria.- En consonancia con los niveles de competitividad y vigilancia de la salud que día a día se incorporan a la industria alimentaria, y por derivación a la industria auxiliar o proveedores de aquella, como es el caso de esta Empresa, ambas partes convienen en la importancia de incorporar y regular las exigencias que se derivan de lo anterior, y afectan directamente a la plantilla de esta Empresa.

A tal fin se establece, que la Empresa deberá entregar a todos los trabajadores, con justificante, toda la información que le resulte de aplicación y obligado cumplimiento, en cuanto a las normas de higiene exigibles en la Empresa por normativa legal, o en aplicación de normas impuestas (Ley Anti-Tabaco), así como otras exigidas por el mercado al que destina su producción.

La Empresa realizará la impartición y renovación de la formación reglamentaria en materia de Higiene Alimentaria, conforme a la autorización oficial como empresa alimentaria y entidad de formación autorizada. La cual incluye el contenido del programa formativo de manipuladores de alimentos.

La normativa de higiene a la que se refiere este artículo será la contenida en el procedimiento denominado HP-01-01, contenida en el Manual de Higiene de la Empresa, así como toda aquella otra que se incorpore con posterioridad a la firma del presente Convenio, en el Reglamento Interior.

CAPITULO VIII

Régimen asistencial

Art. 38º. Póliza de seguro.- Todo el personal incluido en los ámbitos de aplicación de este Convenio, en tanto permanezcan en la Empresa, quedarán asegurados por los siguientes riesgos y capitales :

* Fallecimiento	por	cualquier
causa.....		14.306,95 €
* Fallecimiento	por	accidente
trabajo.....		28.613,90 €
* Invalidez Permanente Absoluta (IPA)	por	cualquier
causa.....		14.306,95 €

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.”
CENTRO CASEDA

* IPA por accidente de trabajo.....71.534,75 €

* Invalidez Permanente Total (IPT) por accidente de trabajo.....57.227,80 €

* Invalidez Permanente Parcial (IPP) por accidente de trabajo: % según baremo INSS.

Estas cantidades se revalorizarán anualmente conforme al IPC del año anterior, con efectos del día de la renovación de la prima, esto es, 01-enero de cada año- a partir de la publicación del dato del IPC por parte del Instituto Nacional de Estadística (INE).

La prima de la póliza o pólizas correspondientes a este seguro, serán abonadas íntegramente por la Empresa.

Si un trabajador asegurado estuviera interesado en incrementar dichos capitales, podrá solicitar duplicar individual y voluntariamente las cantidades indicadas, en cuyo caso, deberá aportar el 50% del coste derivado del citado incremento, siendo el restante 50% a cargo de la Empresa.

Los efectos de la póliza serán de aplicación a partir del mes siguiente a la fecha de la aprobación del Convenio, plazo que se establece para suscribir la nueva póliza. Y en ningún caso afectarán, a las bajas ya iniciadas.

CAPITULO VIII

Derechos sindicales

Art. 39º. Derechos y garantías sindicales.- Las partes firmantes, reconociendo a las organizaciones sindicales su condición de interlocutores válidos, en la resolución de cuantos temas y conflictos surgen en las relaciones entre Empresa y Trabajadores, acuerdan los siguientes puntos:

a) Los trabajadores afiliados a una Organización Sindical no serán discriminados en razón de su afiliación.

b) La Empresa recibirá al Comité de Empresa en la misma, siempre que exista una cuestión que tenga relación con un trabajador, y el mismo lo estime necesario. De ser solicitada dicha presencia por la Empresa voluntariamente, no por exigencia legal, ese tiempo de

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

representación no será computado a efectos de su crédito de horas mensuales.

c) La Empresa, conforme a lo establecido en la Ley 11/1985 (LOLS), permitirá el acceso a miembros de Organizaciones Sindicales, a las asambleas y reuniones de los trabajadores, siempre que hayan sido invitados a las mismas por el Comité de Empresa, y previa comunicación a la Empresa de la convocatoria y de los nombres de dichas personas.

d) Reconociendo VISCOFAN conforme a la LOLS la figura del Delegado sindical en su Empresa, en la misma manera que sus Comités, concederá derecho a una licencia de dos días naturales al año, a aquellos de entre los anteriores que hubiesen sido elegidos para asistir a Congresos que organice su sindicato, con un límite máximo de dos por sindicato. Igualmente, tendrán derecho a adaptar su jornada de trabajo, para asistir a cursillos de formación que organice el mismo, atendándose al criterio de la Empresa, cuando se trate de asistir a cursillos de formación sectoriales fuera de la provincia, y de duración superior a un día.

e) Los Delegados Sindicales, los miembros de Comité y los delegados de personal existentes en la Empresa, respecto al uso del crédito de horas que tienen reconocido legalmente, vendrán obligados a solicitarlo por escrito con un mínimo de 48,-horas de antelación, salvo causa justificada, indicando su duración. Y cuando éstas se empleen fuera del recinto de su Centro de trabajo, deberán presentar, además, justificante de su utilización.

f) Respecto de las obligaciones de la Empresa en el momento de la entrega de finiquitos, contempladas legalmente, ésta concederá un plazo de dos o tres días para que los interesados devuelvan el finiquito firmado, bien únicamente por ellos mismos, o bien incluyendo la firma de un miembro del Comité.

g) Podrán acumularse las horas de crédito mensual, en el caso de un Delegado sindical que sea a la vez miembro de Comité, e igualmente, se podrán acumular en un miembro de Comité o Delegado de personal, parte o la totalidad, del crédito de horas mensual de todo el Comité en ese mes.

El Comité de empresa del Centro de Cáseda dispondrá de un crédito adicional de cinco horas, por encima de las treinta que le

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

corresponden, en cumplimiento de lo acordado en su día por la constitución de un sólo Comité en este Centro.

h) Para todo lo no previsto relativo a este Capítulo, se estará a lo dispuesto en la LOLS, y demás normativa de aplicación vigente.

CAPITULO X

Comisión Paritaria

Art. 40º. Comisión Paritaria.- Se designa una Comisión Paritaria compuesta, de un parte, por seis miembros en representación del Comité de Empresa del Centro de trabajo de Cáseda, y de otra por, hasta un número igual de miembros en representación de la Empresa.

Esta Comisión además de funcionar como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio, queda facultada para negociar y aprobar otros acuerdos relativos a lo dispuesto en este Convenio, especialmente, en lo referente al artículo 9º del mismo.

Art. 41º. Tribunal Laboral.- Todo empleado de esta Empresa podrá hacer uso del Tribunal Laboral, libre y voluntariamente, y someterse a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje reconocidos en el mismo. Reservándose la Empresa por su parte, e igualmente, tal posibilidad, con independencia de la decisión que adopte aquél.

Art. 42º. Comité Europeo.-Una vez incorporada a la legislación nacional la directiva europea 94/95/CE, para la constitución de Comités de Empresa europeos, o procedimientos alternativos de información y consulta a los trabajadores, de empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria, ambas partes, acuerdan proceder a estudiar conjuntamente su contenido a fin de establecer los cauces de información y consulta que estimen más convenientes, de entre los regulados en dicha ley.

CAPITULO XI

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.”
CENTRO CASEDA

Medidas relacionadas con el fomento del empleo

Art. 43º. Retiro anticipado.-

1.- La Empresa se compromete a contratar a otra persona, por el tiempo y al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, para sustituir a aquel trabajador que manifieste estar interesado en jubilarse a los 64 años, acogiéndose a las disposiciones que regulan la jubilación especial a esta edad (R.D.1194/85, de 17 de julio), de manera que le quede garantizado por la Seguridad Social el 100% del porcentaje que le resulta de su jubilación a esa edad.

2.- Todo trabajador que no se haya acogido al punto anterior, con una antigüedad mínima equivalente a dos trienios y dos quinquenios (16 años), e interesado en adelantar su fecha de jubilación definitiva, solicitándolo con una antelación mínima de seis meses, tendrá derecho a percibir un complemento por este concepto, en el momento de retirarse y en función de la edad, según las cantidades que se indican:

A los 64 años ...	4.808,10 €
" 63 " ...	10.217,21 €
" 62 "	15.626,31 €
" 61 "	21.035,42 €
" 60 "	27.045,54 €

Supuesto el caso de un trabajador que accediese a una jubilación total desde una parcial, le corresponderán las cantidades citadas en este artículo, calculadas en la proporción correspondiente al porcentaje de jornada que venía prestando en la Empresa.

3.- Al amparo de lo dispuesto de la legislación vigente sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, se establece la obligatoriedad de la jubilación a la edad de los 65 años en los términos y condiciones regulados en la misma a fin de contribuir al objetivo del sostenimiento del empleo.

El cese en el trabajo derivado de esta jubilación última no dará derecho a compensación económica de ninguna clase a cargo de la Empresa.

Para que se lleve a cabo esta jubilación forzosa será requisito indispensable que el trabajador afectado haya completado los

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

períodos de carencia necesarios para tener acceso a la pensión de jubilación.

4.- Por otro lado, en supuestos de invalidez total o absoluta reconocida oficialmente a mayores de 60 años, se tendrá derecho a percibir los importes recogidos en este artículo, cuando concurren todas y cada una de las siguientes circunstancias:

- Que el trabajador supere la edad de 60 años.
- Que no hubiese agotado el período máximo en situación de I.T. ni hubiese renunciado durante la misma a una propuesta de la Empresa de solicitud de invalidez (art. 26º);
- Que no se plantee por parte del trabajador ningún tipo de solicitud de reincorporación.

Las cantidades a percibir establecidas en este artículo quedarán garantizadas por la Empresa, conforme a los procedimientos de exteriorización previstos en la legalidad vigente, en la medida que así se establezca.

CAPITULO XII

Disposiciones Adicionales

1ª. Prima cierre negociación convenio.- La Empresa abonará una cantidad lineal con carácter personal a todo empleado con contrato vigente en la fecha de firma del presente convenio (excluidos trabajadores con contrato suspendido, salvo por incapacidad temporal –I.T.-), por importe de ciento noventa euros brutos (190 €), y en concepto de “Prima por cierre de negociación de convenio”. Esta cantidad será abonada en su parte proporcional correspondiente, a aquellos trabajadores con contrato o jornada a tiempo parcial y/o una duración de contrato inferior a un año.

Esta prima se ofrece libre de compromisos o precedente alguno para futuras negociaciones, a la par que como no consolidable en Tablas Salariales ni a nivel de empleado. Será abonada en la primera nómina siguiente a la fecha de la citada firma, excepto en el caso del personal con contrato interino inferior a un año cuyo abono se calculará y efectuará en su finiquito.

2ª. Garantía de contratos fijos: Durante la vigencia de este convenio, la Empresa acepta el compromiso de mantenimiento de los

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

contratados indefinidos existentes en este Centro de Trabajo, al momento de la firma del presente Convenio, comprometiéndose a no realizar extinciones por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Este compromiso se extiende exclusivamente a las cuatro causas objetivas señaladas.

3ª. Garantía capacidad de producción.- Durante la vigencia de este convenio la Empresa garantizará el número de maquinas de extrusión, máquinas de impresión y máquinas plisadoras.

4ª. Fomento y creación de empleo: Concretamente en las siguientes áreas:

- Ampliación N-3 colágeno: Establecimiento de cinco contratos de trabajo, uno por turno, con motivo de la ampliación de esta planta.
- Sección Plisado: Transformación a indefinidos de cinco contratos temporales en esta sección así como el fomento de la carga de trabajo.
- M-2 Lisa-Celulósica: En el supuesto de arrancarse esta máquina completa, transformación a indefinidos de los contratos necesarios hasta completar los 15 vinculados a la misma.

5ª. Plan de Igualdad.- De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar, y en su caso acordar con los representantes de los trabajadores mediante la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

En el plan de igualdad de la empresa se establecerán los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y acciones a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Una vez implantado el plan de igualdad en la empresa se informará a los representantes de los trabajadores con carácter anual

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.” CENTRO CASEDA

sobre su evolución, pudiendo éstos últimos emitir informe sí así lo estiman oportuno.

6ª. Formación.—En el período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de familiares establecido por la Ley, tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario.

7ª: Gastos varios.— La Empresa asumirá los gastos acordados y plasmados en el Reglamento de Régimen interno.

8ª. Movilidad Geográfica.— La movilidad geográfica, entendida como desplazamientos temporales a Filiales en otros países, sólo podrá llevarse a efecto mediante acuerdo o aceptación expresa del trabajador.

CAPITULO XIII

Disposiciones Finales

Primera. **Normas subsidiarias.**— Las partes firmantes del presente Convenio, renuncian a la negociación de las materias laborales que a continuación se indican, y acuerdan acogerse a lo dispuesto respecto de ellas en el XV Convenio General de la Industria Química respecto de las materias laborales que a continuación se indican:

* Régimen disciplinario (Capítulo VIII)

En todo lo no previsto en este Convenio será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, y demás legislación general y de seguridad social vigentes.

Segunda.- **Normas superiores.**— Si por disposición legal posterior, se alterara alguna de las estipulaciones fijadas en el presente Convenio, el artículo afectado quedaría sin eficacia ni efecto, debiendo, en consecuencia, reconsiderarse su contenido.

Tercera.- **Denuncia.**— De conformidad con la duración pactada para el presente Convenio, éste se considerará automáticamente

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.”
CENTRO CASEDA

denunciado, desde la fecha de los dos meses anteriores a la finalización de su período de vigencia.

Cumplida la fecha de su denuncia, ambas partes se comprometen a negociar un nuevo Convenio, no pudiéndose prolongar el inicio de las negociaciones más allá del quince de enero del año siguiente.

Cuarta.- **Legitimidad.**- Ambas partes se reconocen mutua legitimidad, para la aceptación del presente Convenio colectivo de trabajo.

En prueba de conformidad con cuanto antecede, firman en Caseda (Navarra), 09 de marzo de 2011.

Por los **REPRESENTANTES DE UGT e INDEPENDIENTE:**
REPRESENTACION DE

En

VISCOFAN, S.A.:

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.”
CENTRO CASEDA

ANEXO III

Coincidencia períodos de Incapacidad Temporal (IT) con períodos de vacaciones

Diferencias de Procedimiento:

1.- Una vez iniciado un periodo de vacaciones, ya sea para su disfrute individual o colectivamente por todo el turno, o el Centro de Trabajo, toda situación de IT que se origine dentro del mismo no dará derecho al disfrute posterior de dichos días de vacación.

2.- En aquellos casos, en los que los periodos de vacación colectivos, fijados por el calendario laboral, para todo el Centro, o para un turno, coincidan con un proceso de IT iniciado ya con anterioridad a la fecha de comienzo de dichos días de vacación, se estará a lo dispuesto en las siguientes normas:

a) Si la situación de IT deriva como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, los días de baja que coincidan con los periodos de vacaciones le serán respetados disfrutándose dichos días de vacación seguidamente, de forma continuada, a la terminación de proceso de IT. En el caso del personal adscrito al sistema de cinco relevos, el cómputo y disfrute de días de vacación se realizará según la definición de días de vacación establecida en Reglamento de Régimen Interno y en su calendario laboral.

b) En los casos de baja por maternidad se procederá igualmente a lo indicado en el apartado anterior.

c) En el supuesto de baja continuada, prolongada por espacio de más de un mes, se estará a lo dispuesto en los apartados anteriores. A estos efectos, se contabilizarán las recaídas de un mismo proceso de IT.

d) En la misma forma que lo dispuesto en los apartados anteriores, se procederá con los días de vacación que coincidan con los de un periodo de hospitalización, y únicamente con éstos, dentro de todo el proceso de IT.

e) En todos los demás casos, la coincidencia de una situación de IT, iniciada con anterioridad a las fechas de disfrute de vacaciones, colectivas, no dará derecho a su posterior disfrute en otras fechas.

3.- Lo reconocido en los apartados a), c) y d) del punto anterior quedará invalidado siempre y cuando se comprobare por la Empresa

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.”
CENTRO CASEDA

que el régimen de vida llevado durante la situación de IT no se corresponde con las consecuencias provocadas por ésta, y las exigencias que la misma conlleva, todo ello de acuerdo con las instrucciones del Servicio Médico de Empresa.

En prueba de conformidad con cuanto antecede, firman en Cáseda (Navarra), 09 de marzo de 2011.

Firman,
Por los **REPRESENTANTES DE
REPRESENTACION DE
UGT e INDEPENDIENTE:**

En
VISCOFAN,S.A.:

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.”
CENTRO CASEDA

ANEXO IV

A) Categorías Profesionales

- Grupo A) Personal Técnico
Director Técnico
Subdirector Técnico
Técnico Jefe
Técnico
Graduado Social
Ayudante Técnico Sanitario
Ayudante Técnico
Contramaestre
Encargado
Jefe de Equipo (*Capataz*)
Analista 1ª Laboratorio
Analista 2ª Laboratorio
Analista 3ª Laboratorio
Auxiliar de Laboratorio
Jefe de Sección de Organización 1ª
Jefe de Sección de Organización 2ª
Técnico de Organización 1ª
Técnico de Organización 2ª
Auxiliar de Organización
Jefe de Proceso de Datos
Analista
Jefe de Explotación
Programador de Ordenadores
Programador de máquinas auxiliares
Operador de Ordenador
- Grupo B) Empleados
Jefe de 1ª administrativo
Jefe de 2ª administrativo
Oficial 1ª administrativo
Oficial 2ª administrativo
Auxiliar
Delineante-proyectista
Delineante
Auxiliar Técnico de Oficina
Jefe de Ventas

XI CONVENIO COLECTIVO DE “VISCOFAN S.A.”
CENTRO CASEDA

- Grupo C) Subalternos
Almacenero
Capataz de Peones
Basculero, Pesador
Guarda, Vigilante
Ordenanza
Portero
Mozo de Almacén
- Grupo D) Obreros
Oficial 1ª Especial de oficio auxiliar
Oficial 1ª de oficio auxiliar
Oficial 2ª de oficio auxiliar
Oficial 3ª de oficio auxiliar
Profesional 1ª Industria
Profesional 2ª Industria
Ayudante Especialista
Peón Especialista
Peón
Aprendices: -Primer
 -Segundo Año
Encargado de Actividades Complementarias
Oficial 1ª de Actividades Complementarias
Oficial 2ª de Actividades Complementarias

B) Definición Categorías Profesionales

Peón Especialista.- Es quien ayuda en la realización de tareas contenidas en puestos directos de producción, y encomendadas a los Profesionales de 1ª. y 2ª, no estando capacitado para suplir a estos últimos en caso de ausencia, salvo en sus tareas más elementales.

C) Revisión Categorías Profesionales

Acuerdo de Revisión de Categorías Profesionales: fecha 12 de marzo de 1.998.

Acuerdo de Revisión de Categorías Profesionales: fecha 21 de julio de 2003.



XI CONVENIO COLECTIVO DE "VISCOFAN S.A."
CENTRO CASEDA

En prueba de conformidad con cuanto antecede, firman en Caseda (Navarra), 09 de marzo de 2011.

Firman,

Por los **REPRESENTANTES DE REPRESENTACION DE UGT e INDEPENDIENTE:**

En

VISCOFAN,S.A.: