

## **PLATAFORMA NEGOCIACIÓN CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE** **PASTAS, PAPEL y CARTÓN**

### 1. Vigencia, salario y pluses:

- La vigencia será en función del contenido del acuerdo.
- Efectos desde el 1 de enero de 2023 y sobre la RTTB.
- Incremento salarial según el IPC del año anterior: 2023 según IPC 2022.
- Cláusula de revisión salarial, al final de la vigencia, al IPC real.
- Abonar al 100% los pluses de antigüedad y nocturnidad en los caso de reducción de jornada por cuidado de hijos/as y familiares.
- Aumentar el límite de la antigüedad a 31 años.
- Igualar, al alza, el plus de toxicidad en todos los GP y pasando a denominarse "Plus de penosidad".
- Igualar, al alza, el plus de nocturnidad en todos los GP.
- Establecer un plus de desplazamiento individual por km o proporcionar un transporte colectivo a los centros de trabajo.
- Eliminar el art. 15.3/15.4/15.5 para que todas las situaciones de IT por E.A.C. se complementen como establece art. 15.2

### 2. Jornada, turnos y vacaciones.

- Establecer la jornada máxima anual en 1.720 horas.
- Eliminar art. 9.6 sobre "Traslado de festivos".
- Publicar el Calendario laboral antes del 30 nov. previa negociación con la RLPT.
- Eliminar "preferentemente" del sistema de disfrute de vacaciones, art. 9.5.
- Aclarar definición del sistema de trabajo Non Stop, eliminando la palabra "rotatorios" del art. 9.3.3 y crear un plus mínimo de 400€ mensuales por trabajar a Non Stop.
- Establecer un plus mínimo para otros sistemas de trabajos a turnos que no sean Non Stop.
- Incluir la reserva de puesto en las excedencias voluntarias.

### 3. Ausencias y permisos retribuidos.

- Comienzo de los permisos retribuidos el primer día laborable.
- Regular dos días por asuntos propios.
- Incremento de 1 día en todos los permisos retribuidos generados por familiares.
- Tres días por paternidad en caso de no tener derecho a las 16 semanas.
- Ampliar a 20 horas anuales el permiso de acompañamiento a hijo/a menor de 18 años, pareja y ascendentes con dependencia, incluyendo el "cuidado".
- Reconocer el permiso por matrimonio a las parejas de hecho.
- Reconocer como "deber inexcusable" la renovación de documentos oficiales, siempre que no se pueda elegir horario por parte de la persona trabajadora.
- Los periodos de reposo domiciliario igualar a baja médica.

- Regular permisos para los casos de pruebas médicas que requieran tratamiento previo o reposo posterior, sin necesidad de estar en situación de IT.
- Regular el permiso de asistencia al médico para el personal de turno de noche.
- Permiso de comunión: añadir hijos de la pareja de la persona trabajadora.

#### 4. Derechos sociales y sindicales.

- El 100% del pago de la prima del seguro de vida, será aportado por la empresa.
- Regular el permiso de 20h/año de Formación recogido en el ET, así como los Permisos Individuales de Formación (PIF).
- Participación de la RLPT en los planes de formación bonificados por FUNDAE.
- Crear la figura del delegado/a de Igualdad y de Medioambiente con crédito horario propio.
- Crear y regular la figura del "Comité Intercentros".
- Reconocimiento, con crédito horario, de delegados/as sindicales en empresas de más de 150 personas trabajadoras, así como la asignación de local sindical.
- Incrementar el crédito sindical.
- Acumulación anual del 100% de las horas sindicales.
- Regular la obligatoriedad en el art. 8.3 sobre "Personal con capacidad física disminuida".

#### 5. Contratación y ascensos

- Limitar el uso de ETTs y de la subcontratación de actividades.
- Regular la participación de la RLPT en los procesos de "libre designación" para garantizar la no discriminación por género y fomentar una mayor participación en los procesos de concurso-oposición.
- Eliminar "ininterrumpidos" en el art. 8.1 "Trabajos de GP superior" para su consolidación.

#### 6. Varios

- Adecuación del Convenio a los cambios normativos recientes: Igualdad, trabajo a distancia, protección de datos y desconexión digital, reforma laboral, etc.
- Trabajar conjuntamente para regular coeficientes reductores que anticipen la jubilación de las personas trabajadoras que lo hacen en régimen de NON-STOP.
- Actualización legal para los permisos por nacimiento y lactancia.
- Las sanciones de hasta 10 días, se computa como días hábiles y las superiores como días naturales.

Madrid, a 14 de diciembre de 2023