

NEGOCIACIÓN CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PASTA, PAPEL Y CARTÓN - 2015

PROPUESTA DE ASPAPEL

1. Vigencia

Del 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2016.

2. Política salarial

- Revisión salarial

- Las revisiones salariales se establecerán según el siguiente criterio:

- Año 2015: Las Tablas salariales se actualizarán:

- Si el incremento del PIB a precios constantes en 2014 es inferior al 1%, el aumento salarial no excederá el 0,3%.
- Si el incremento del PIB a precios constantes en 2014 es superior al 1% e inferior al 2%, el aumento salarial no excederá el 0,5%.
- Si el incremento del PIB a precios constantes en 2014 alcanza o supera el 2%, el aumento salarial no excederá el 0,7%.

- Año 2016: Las Tablas salariales se actualizarán:

- Si el incremento del PIB a precios constantes en 2015 es inferior al 1%, el aumento salarial no excederá el 0,4%.
- Si el incremento del PIB a precios constantes en 2015 es superior al 1% e inferior al 2%, el aumento salarial no excederá el 0,6%.
- Si el incremento del PIB a precios constantes en 2015 alcanza o supera el 2%, el aumento salarial no excederá el 0,8%.

- Las revisiones salariales se harán sobre las Tablas Salariales del convenio, no sobre la Retribución Total Teórica Bruta.

- Antigüedad

Se propone establecer nuevas formas de reconocimiento al trabajo desarrollado y la experiencia más allá del tiempo de permanencia en la empresa, por lo que se propone eliminar el Complemento de Antigüedad para las nuevas incorporaciones.

3. Clasificación de Grupos Profesionales

Con el objetivo de simplificar la actual clasificación de Grupos Profesionales y lograr una mayor polivalencia, establecer:

- Dos Grupos Profesionales: 1. Operaciones y 2. Administración y Gestión.

- Tres o cuatro niveles salariales en cada uno de los Grupos Profesionales.
- Las cuantías de los nuevos niveles salariales se determinarán en función de las antiguas categorías profesionales que formen el nivel salarial.
- En aquellos casos en los que los salarios correspondientes a la nueva clasificación sean inferiores a los actuales, se establecerá un complemento ad personam, que ajuste la diferencia.
- El cálculo del resto de conceptos recogidos en tablas, se hará de acuerdo a los criterios que se establezcan para la determinación de las cuantías de los niveles salariales.
- Se establece un salario de entrada para las nuevas contrataciones, por un período de dos años y por una cuantía que se establecerá una vez determinados los niveles salariales.
- El método de valoración para las nuevas incorporaciones, una vez establecida la nueva clasificación se hará en función de criterios de formación, responsabilidad, gestión de equipos de trabajo, autonomía, etc.

4. Tiempo de Trabajo

- Jornada laboral

La jornada industrial será de 365 días.

Con el objetivo de aumentar las horas dedicadas a formación, tanto en temas de Prevención de Riesgos Laborales, como en los ligados a la mejora de la polivalencia de los trabajadores, se propone incrementar la jornada anual en 20 horas.

- Flexibilidad

Establecer la regulación básica para la distribución irregular de la jornada (24 h/365 días)

- Jubilaciones

Eliminar la obligatoriedad de aceptar por parte de la empresa las solicitudes de jubilación parcial.

5. Complemento I.T.

Adecuar los complementos de I.T. de forma que posibiliten una mejor gestión del absentismo.

6. Régimen disciplinario

Incluir en el régimen disciplinario los incumplimientos de los requerimientos de los sistemas de gestión voluntarios.