

PLATAFORMA NEGOCIACIÓN CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PASTAS, PAPEL y CARTÓN 2026

1. Vigencia, salario y pluses:

- La vigencia será en función del contenido del acuerdo.
- Efectos desde el 1 de enero de 2026 y sobre la RTTB.
- Incremento salarial en función de IPC y acuerdo general.
- Cláusula de revisión salarial al alza si el IPC es superior al incremento anual.
- Abonar al 100% los pluses de antigüedad y nocturnidad en los casos de reducción de jornada por cuidado de hijos/as y familiares.
- Eliminar límite de 26 años en plus de antigüedad.
- Aplicar el incremento salarial a los colectivos GP 11-12.(modificación art. 11.1)
- Igualar, al alza, el plus de toxicidad en todos los GP y pasando a denominarse "Plus de penosidad".
 - Eliminar el último párrafo del artículo 11.8 Plus toxicidad o insalubridad
 - 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.

- Reducción de la jornada máxima anual al equivalente a 37,5 h/semana (1712h), avanzando hacia una jornada de 32h/semanales
- Horario flexible para conciliación para el personal que no trabaje en un sistema de turnos.
- Eliminar art. 9.6 sobre "Traslado de festivos".
- Consideración como tiempo efectivo de trabajo el "tiempo de bocadillo"
- 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" por "**turnos de 8 horas incluyendo sábados, domingos y festivos**" del art. 9.3.3 y crear un plus mínimo de 500€ mensuales por trabajar a Non Stop.
- Establecer un **plus de turnicidad** 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.

- Adaptación y actualización normativa y jurisprudencia actual:
 - Cómputo de los permisos en días laborales.
 - Permiso por nacimiento y cuidado del menor: 19 semanas o 32 para familias monoparentales - 6 primeras obligatorias - 11 siguientes o 22 hasta 1 año - 2 adicionales o 4 hasta los 8 años.
 - Tiempo indispensable para la donación de órganos y tejidos.
 - 32h/año por causa de fuerza mayor.
 - Permisos por catástrofe natural o fenómenos meteorológicos adversos: Hasta 4 días por imposibilidad de acudir al trabajo; establecimiento de un protocolo de actuación.

- Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto: Ampliar a la “adopción y acogimiento” - Para la información y preparación para los informes psicológicos y sociales
- Cuidado de hijo o hija menor por cáncer u otra enfermedad grave: Reducción de jornada desde el 50% - Posibilidad de acumular en jornadas completas
- Duelo gestacional: 16 semanas con 180 días de gestación. Solamente para madres
- Aumentar los días de permiso retribuido en caso de fallecimiento de familiares de 1º grado.
- Regular dos días por asuntos propios.
- Tres días por paternidad en caso de no tener derecho a las 17 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”.
- Permiso por hospitalización: Disfrute en días alternos y de trabajo mientras dure el hecho causante de la totalidad del permiso.
- Reconocer como “deber inexcusable” la renovación de documentos oficiales, siempre que no se pueda elegir horario por parte de la persona trabajadora.
- Permiso 1 día por cambio domicilio hijos/as.

4. Derechos sociales y sindicales.

- El 100% del pago de la prima del seguro de vida, será aportado por la empresa.
- En los casos de incapacidad temporal por hospitalización, las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de la suma del salario real.
Añadir/modificar artículo 15.1
- 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. Regulando derechos y funciones en cada caso.
- 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, siempre que se tenga representación en el Comité de Empresa.
- Incrementar el crédito sindical. Tener en cuenta personas de ETT y subcontratas para el cálculo.
- Acumulación anual del 100% de las horas sindicales.
- Participación de la RLPT durante el proceso de elección del servicio de prevención ajeno y mutua de accidentes.

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.

6. Varios

- Capítulo 19: Jubilaciones
- Revisión y actualización del art. 9.4 de horas extras al ET
- Revisión y actualización de los GP: Actualizar, modificar, añadir, eliminar denominaciones puestos de trabajo.
- Premios de fidelidad:
 - 25 años de permanencia; dos días adicionales de descanso.
 - 35 años de permanencia: Cuatro días adicionales de descanso.
- Definir como falta “muy grave” el acoso sexual y por razón de sexo. Revisar todo el capítulo de sanciones para actualizar texto.
- La ropa de trabajo y los EPI’s diferenciados para hombres y mujeres
- Competencias CMIVC: Resolver discrepancias en la negociación de los Planes de Igualdad