



RESOLUCIÓ, de 22 de juliol de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Decotec Printing, SL, per als anys 2022-2024 (codi de conveni núm. 08014862012008).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Decotec Printing, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 24 de març de 2022, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Decotec Printing, SL, per als anys 2022-2024 (codi de conveni núm. 08014862012008) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA DECOTEC PRINTING, SL

CAPÍTULO I

Sección 1

Ámbito de aplicación, vigencia y denuncia.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

a) Territorial y funcional. El presente Convenio colectivo, será de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Decotec Printing, S AU tiene en Tordera (Barcelona).

b) Personal. Las disposiciones del presente Convenio afectan en su totalidad al personal del referido centro de trabajo, sin más excepciones que las señaladas por la Ley.

Artículo 2. *Ámbito temporal*

El Convenio entrará en vigor el día de su firma el 24 de marzo de 2022, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2024, excepto aquellas materias que especifiquen una vigencia distinta.

Al final de su vigencia, el Convenio se entenderá prorrogado por un año y sucesivamente, salvo denuncia de una de las partes firmantes. Tal denuncia, deberá ser hecha con una antelación mínima de tres meses a la fecha del vencimiento de esta prórroga o cualquier otra que hubiere, iniciándose las negociaciones del nuevo, al menos un mes antes de finalizar el presente Convenio.

Artículo 3. *Garantía "ad personam"*

Se respetarán las situaciones económicas que, con carácter de cómputo anual, excedan de las fijadas en este Convenio.

Como las mejoras económicas que se implantan en virtud de este Convenio, tienen el carácter de mínimas, estimadas en su conjunto, subsistirán los pactos, cláusulas y situaciones de hecho establecidas por costumbre general o del lugar, implantadas por la empresa, que signifiquen condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras.

Artículo 4. *Absorción*

Las disposiciones legales o derivadas de convenio sectorial de ámbito superior a la empresa que impliquen variación económica en algunos de los aspectos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados superan el nivel total del presente Convenio. En caso contrario, se estimarán absorbidas por las mejoras pactadas en el mismo.

A estos efectos los posibles incrementos se absorberán en el Plus Voluntario, que se minorará en la cuantía necesaria para mantener el nivel salarial de convenio.

Sección 2ª *Comisión de interpretación.*

Artículo 5. *Comisión Paritaria*

1. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3. apartado e) del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los trabajadores, se nombra la Comisión Paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas en relación con este Pacto, quedando compuesta dicha Comisión Paritaria por los siguientes miembros:

En representación de las personas trabajadoras:

Josep Romaguera Mora
Benjamin Lopez Perez
Alexandr Serbin
Marc Rubio Garcia
David Santiago Romero
Jordi Juan Hernandez
Daniel Hernandez Rodriguez

En representación de la empresa:

Juan Carlos Benito Noguero
Maria Dahl Galvez

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por mayoría de cada una de las partes.

2. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación de todas y cada una de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia y seguimiento de lo pactado.
- c) Actualización de las Tablas Salariales anexas, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio.
- d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio o se deriven de los estipulado en su texto y anexos que forman parte del mismo.

3. Las partes signatarias se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria, cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio colectivo, a fin de que mediante su

intervención se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, se emita dictamen al respecto.

Dicho trámite será previo y preceptivo a toda actuación de carácter administrativo o jurisdiccional que pretenda promoverse por cualquiera de las partes.

4. La actuación de la Comisión Paritaria se ajustará al siguiente procedimiento: en relación con las discrepancias que pudieran surgir sobre lo pactado en este Convenio, se comunicará por escrito a la Comisión Paritaria, que, tras recibir el escrito, se reunirá y, en un plazo de 7 días a contar desde la recepción del escrito resolverá.

5. Para resolver las discrepancias que puedan surgir en el seno de la citada Comisión Paritaria, y aquellas derivadas de la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, de conformidad con el artículo 85.3.c) del ET, se regirán por lo establecido en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), firmado el día 7 de febrero de 2012 (BOE del 23.02.2012), al que las partes expresamente se adhieren.

CAPÍTULO II

Sección 1ª *Ingreso al trabajo*

Artículo 6. *Forma del contrato*

La admisión de personas trabajadoras en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, se realizará a través del contrato escrito, cuando así lo exija la norma legal.

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales, cuando la forma legal o convencional de aplicación así lo establezca.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. Se hará constar en el contrato de trabajo que deba establecerse por escrito, las condiciones que se pacten, el grupo profesional o categoría en que queda encuadrado la persona y el contenido mínimo del contrato, así como los demás requisitos formales legalmente exigidos.

Artículo 7. *Condiciones generales de ingreso*

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de desarrollo y con lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

La empresa estará obligada a solicitar de los organismos públicos de empleo el personal que necesite, cuando así se lo exija la legislación vigente, mediante oferta de empleo.

Artículo 8. *Pruebas de aptitud*

La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a las personas interesadas las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que se consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

Sección 2ª *Duración del contrato y modalidades de contratación*

Artículo 9. *Período de prueba*

Siempre que no se pacte por escrito el ingreso será provisional hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba, que para cada grupo profesional se detalla a continuación:

Personal Titulado/Personal Técnico superior y medio: 6 meses.
Oficialías, resto de personal técnico, comerciales y personal administrativo: 2 meses.
Resto del personal: 1 mes.

Durante este período, tanto la persona trabajadora como la empresa podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización. En todo caso, la persona trabajadora tendrá derecho al percibo, durante el período de prueba, de la retribución correspondiente a la categoría profesional del trabajo encomendado.

Artículo 10. *Contrato fijo de plantilla*

Se entenderá como contrato fijo de plantilla el que se concierte entre la empresa y el trabajador/trabajadora para la prestación laboral durante tiempo indefinido.

Artículo 11. *Contratación de personas trabajadoras en prácticas o para la formación*

La empresa utilizará estas modalidades de contratación de conformidad con la legislación vigente y con arreglo a lo dispuesto en el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.

Las personas trabajadoras que sean incorporadas a través de la modalidad de contratación en prácticas poseyendo titulación de FP2 o ciclo superior, tendrán asignada la categoría de Ayudante, con un nivel salarial de entrada de nivel 3.

El personal titulado universitario sin experiencia, que se incorpore a la empresa y se inicie en la práctica de la profesión comenzando su período de formación, durante los seis primeros meses se le aplicará el nivel salarial 5 de Convenio, evolucionando posteriormente en la escala de niveles salariales fijos establecidos en la empresa.

En ningún caso podrán efectuar trabajos los menores de 16 años.

La retribución de la persona trabajadora contratada en prácticas será la establecida en Convenio para la categoría profesional que desempeñe.

A la finalización del período temporal máximo legalmente contemplado para este contrato, y en caso de continuar, la persona trabajadora con la prestación laboral, la empresa se compromete a su conversión de su contrato en indefinido, cuyo objeto será el desempeño de las labores para las que ha sido formado, quedando prohibido su encadenamiento con otras modalidades de contratos a tiempo determinado.

Artículo 12. *Jubilación parcial*

El personal que reúna los requisitos legalmente exigidos podrá acceder a la situación de jubilación parcial, siempre que medie un acuerdo entre las partes; dicho acuerdo podrá recoger una distribución irregular de la totalidad de las horas que deban realizarse anualmente. Las personas en esta situación percibirán su salario calculado proporcionalmente a la jornada de trabajo pactada.

Artículo 13. *Empresas de Trabajo Temporal*

La empresa podrá utilizar los servicios de las empresas de trabajo temporal, en aquellos supuestos contemplados por la Ley que establece su régimen y funcionamiento, siempre que se trate de satisfacer necesidades temporales.

El contrato de puesta a disposición se formulará por escrito, y se informará a la representación de los trabajadores y trabajadoras sobre cada contrato y de los motivos de su utilización, dentro de los diez días siguientes a su celebración.

La empresa se compromete a que las personas trabajadoras puestas a su disposición tendrán los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a su propio personal por Convenio.

Esta obligación, en su caso, constará en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria.

CAPÍTULO III

Sección 1ª

Clasificación profesional.

Artículo 14. Grupos profesionales / Niveles salariales

Ambas partes acuerdan establecer un sistema de retribución basado en Grupos Profesionales a los que se atribuye un nivel salarial anual o de Convenio.

Los grupos profesionales agrupan aptitudes profesionales y permitirán encuadrar a los trabajadores y trabajadoras en función de las tareas básicas o funciones más representativas que éstos vengan desempeñando.

En el cuadro que figura a continuación se asocian las categorías profesionales actualmente vigente a los grupos profesionales:

nivel/grupo	Categorías asociadas
1	Mozo/moza limpieza
2	Peón/peona fábrica
3	Ayudante fábrica-aux. Admón. / laboratorio
4	Oficialía 3ª máquina-manto.aux técnico
5	Oficialía 2ª máquina-manto.admón..técnico
6	Oficialía 1ª máquina-manto.admón..
7	Jefatura de equipo prod-manto-almacén
8	Jefatura producción -manto.admón.ing.tecn.
9	Titulación superior / responsable dpto.

Los niveles salariales (valores 2021) se aplicarán de conformidad con la estructura salarial que establece el Convenio Colectivo para Artes Gráficas, Manipulados del Papel y del Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares (en adelante Convenio Sectorial).

Nivel/Grupo	S. Anual Convenio (Euros)	Categorías Asociadas
1	18.103,77	Mozo/ Moza Limpieza
2	18.463,80	Peón/ Peona Fabrica
3	19.397,75	Ayudante Fabrica-Aux. Admón / Laboratorio
4	20.747,31	Oficialía 3ª Maquina-Manto.Aux Técnico
5	22.209,45	Oficialía 2ª Maquina-Manto.Admon.Tecnico
6	23.913,90	Oficialía 1ª Maquina-Manto.Admon.
7	26.101,50	Jefatura De Equipo Prod-Manto-Almacén
8	31.611,78	Jefatura Producción -Manto.Admon-Ing.Tecn.
9	41.044,89	Titulación Superior / Responsable Dpto

Sección 2ª

Promoción en el trabajo.

Artículo 15. Ascensos

Con el objetivo de consolidación de una plantilla con vocación de permanencia, se incentivarán las políticas de formación, buscando una mayor cualificación técnica del personal, acorde con una evolución profesional en las categorías y grupos profesionales.

La evolución profesional desde las categorías de acceso a la empresa como Peón/ peona no especializado se hará de forma que permita convertir la promoción profesional y la formación en un elemento de motivación que permita retener al personal más cualificado, y, evitar una excesiva rotación en la plantilla de la empresa.

En todo caso, los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para las personas trabajadoras de uno y otro sexo.

CAPÍTULO IV

Sección 1ª *Tiempo de Trabajo.*

Artículo 16. *Jornada laboral*

1. Duración de la jornada.

La jornada anual de trabajo efectivo para el presente Convenio será de 1744 horas anuales.

Asimismo, se acuerda que si en el Convenio Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares se pacta una jornada inferior a la establecida en el presente Convenio, la Comisión Paritaria se reunirá a efectos de establecer los términos de aplicación de dicha reducción de jornada, que será de aplicación en todo caso.

2. Calendarios de trabajo.

La empresa, previa consulta con la representación legal de las personas trabajadoras, confeccionará los Calendarios de trabajo anual, antes del inicio de cada año natural y una vez publicada la relación de festivos oficiales.

Los calendarios podrán ser objeto de modificación durante el año, cuando resulte necesario por razones de carácter técnico, económico o productivo, las cuales se podrán en conocimiento del Comité de Empresa con anterioridad a la modificación, a efectos de que realice las propuestas y alegaciones que estime oportunas. En todo caso, se respetará la jornada anual establecida.

Posibilidad de individualización de los Calendarios por Dpto. Sección, Máquina, equipos de trabajo, turno, hasta la última unidad organizativa que requiera un calendario de trabajo diferenciado.

El Convenio nos debe proporcionar un marco regulador y el calendario será el que permitirá la adaptación de los sistemas de turno a la carga de trabajo de cada unidad.

3. Cómputo de jornada.

La jornada de trabajo en la empresa tiene las siguientes modalidades:

☐ Jornada partida: En la modalidad de jornada partida se trabajará a razón de ocho horas diarias de trabajo efectivo de mañana y tarde, con una interrupción mínima de la jornada al mediodía de una hora.

☐ Jornada continuada a turnos: Es la modalidad de jornada continuada a turnos de ocho horas, los trabajadores tendrán derecho al disfrute de un descanso, que se disfrutará en el puesto de trabajo y, por tanto, a disposición de la máquina, a fin de mantener la continuidad del proceso productivo.

Este tiempo de descanso con supervisión del puesto de trabajo, se computará como tiempo efectivo de trabajo, por lo que el cómputo diario de jornada ordinaria será de ocho horas por turno de trabajo, sin perjuicio de la distribución irregular de la jornada de trabajo que podrá afectar a las horas de trabajo/día.

4. Distribución de la jornada anual.

La jornada anual de trabajo establecida en el número primero de este artículo, será objeto de distribución a lo largo del año, de conformidad con los criterios establecidos para cada uno de los sistemas de trabajo que se detallan a continuación respetando, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal legalmente establecidos.

a- Jornada partida

La modalidad de jornada partida se efectuará de lunes a viernes realizando ocho horas diarias de trabajo.

b- Jornada a turnos

La jornada a turnos, tiene actualmente las modalidades que a continuación se detallan.

b.1- Dos turnos

En esta modalidad de jornada se prestarán servicios de lunes a viernes, en turnos de ocho horas de mañana y tarde, sin perjuicio de la distribución irregular de la jornada de trabajo que podrá afectar a las horas de trabajo/día.

b.2- Dos turnos diarios con tres de personal

En este sistema de trabajo se prestarán servicios en régimen de dos turnos diarios de lunes a domingo a razón de ocho horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de la distribución irregular de la jornada de trabajo que podrá afectar a las horas de trabajo/día, teniendo la consideración de laborables todos los días del año a excepción de los días 7 días determinados como Parada de Producción.

El ciclo de trabajo será de tres semanas con el desarrollo siguiente:

semana	lunes	martes	miérc.	jueves	viernes	sábado	domingo
1ª	T	T	T	L	M	M	M
2ª	M	L	L	T	T	T	T
3ª	L	M	M	M	L	L	L

•Dos con tres de Mantenimiento

Para el personal a dos con tres de la Sección de Mantenimiento, se establece un sistema de cobertura de averías e incidencias, de modo que el personal que está haciendo el turno de tarde, estará en régimen de guardia telefónica durante las noches, con disponibilidad para acudir a la fábrica en un tiempo no superior a 30 minutos. Las personas asignadas a este régimen de trabajo percibirán el Plus de jornada con régimen de disponibilidad para la asistencia a averías.

b.3. Dos turnos con cinco de personal (dos y medio por puesto)

En este sistema de trabajo se prestarán servicios en régimen de dos turnos diarios de lunes a viernes y los sábados de mañana, a razón de ocho horas, sin perjuicio de la distribución irregular de la jornada de trabajo que podrá afectar a las horas de trabajo/día, permitiendo mantener la actividad de forma continuada durante los doce meses del año de lunes a sábado por la mañana.

Se establece un régimen de funcionamiento en base a 5 medios turnos, que van disfrutando sucesivamente las vacaciones anuales y descansos durante el año, por medios turnos.

El ciclo de trabajo será de cinco semanas, trabajando alternativamente de mañana y tarde durante cuatro semanas, pasando la quinta semana a la denominada semana de “ajuste”.

Cuando el personal esté en el turno de mañana prestará servicios de lunes a sábado, haciéndolo de lunes a viernes en las semanas de tarde y de ajuste.

Durante los días denominados de “ajuste” se compensarán los posibles excesos o defectos de cómputo que puedan producirse, estableciéndose días de disfrute de vacaciones o descansos compensatorios, o bien se realizarán las jornadas de trabajo necesarias para cumplir con la jornada anual.

En los ajustes determinados como días de trabajo se prestarán servicios turnos de mañana o tarde.

Asimismo, se acuerda que el personal que se encuentre en los días de ajuste determinados como de trabajo sustituirá a las personas ausentes por bajas, permisos, licencias etc.

En cualquier caso, las sustituciones de ausencias que tengan que cubrir en días de ajuste, se realizarán respetando el descanso mínimo entre jornadas legalmente establecido.

b.4- Tres turnos con tres de personal

En esta modalidad de jornada se prestarán servicios de lunes a viernes, a razón de 8 horas de trabajo efectivo en cada turno de mañana, tarde y noche, sin perjuicio de la distribución irregular de la jornada de trabajo que podrá afectar a las horas de trabajo/día.

b.5. Tres turnos diarios con correturno (siete medios turnos de personal)

En este sistema de trabajo se prestarán servicios en régimen de tres turnos diarios de lunes a viernes, y los sábados de mañana a razón de ocho horas, sin perjuicio de la distribución irregular de la jornada de trabajo que podrá afectar a las horas de trabajo/día.

Se mantiene el ciclo de trabajo de tres semanas para los turnos completos, incorporando un correturno, que permite que el resto de los turnos disfruten sucesivamente las vacaciones y descansos durante todo el año por medios turnos, a fin de garantizar la continuidad de la producción y el servicio.

Los sábados precedidos de festivo en dos turnos y medio y tres turnos y medio, no se fijarán en calendario como día laborable, en ambos sistemas de trabajo, sin perjuicio de analizar las necesidades de la sección de carga, a fin de garantizar la salida de productos y el cumplimiento de los compromisos de servicio.

b.6. Tres turnos diarios con cuatro turnos y medio de personal.

Este sistema de trabajo tiene por objeto realizar un proceso de producción continuado, en turnos de mañana, tarde y noche, de lunes a domingo, teniendo la consideración de días laborables todos los días del año, a excepción de los determinados como paradas de producción.

El ciclo de trabajo para los cuatro turnos completos, será, como sigue:

semana	lunes	martes	miérc.	jueves	viernes	sábado	domingo
1ª	T	T	T	T	N	N	N
2ª	L	L	M	M	M	M	M
3ª	M	M	L	L	T	T	T
4ª	N	N	N	N	L	L	L

A fin de garantizar la continuidad de la producción, cada uno de los cuatro turnos de personal, se dividirá en dos, constituyendo ocho medios turnos, a fin de que el medio turno, pueda sustituir las vacaciones y descansos compensatorios por medios turnos a lo largo del año, siguiendo el calendario asignado al turno principal al que sustituye.

Se mantienen los actuales horarios de turno, entre las 6 y las 14 horas de mañana, el turno de tarde entre las 14 y las 22 horas y el de noche entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente.

En todo caso, las decisiones de cambio de ciclo de rotación se someterán a la consideración del personal afectado, buscando el mayor consenso posible en la decisión, a fin de que la medida tenga aceptación mayoritaria.

b.7. Tres turnos diarios con cuatro turnos de personal flexible

Este sistema de trabajo tiene por objeto realizar un proceso de producción continuado, en turnos de mañana, tarde y noche, de lunes a domingo, teniendo la consideración de días laborables todos los días del año, a excepción de los días determinados como paradas de producción.

Este sistema de trabajo consistirá en un ciclo de cuatro semanas rotativo, que se establece de la siguiente manera:

semana	lunes	martes	miérc.	jueves	viernes	sábado	domingo
1ª	T	T	T	T	N	N	N
2ª	L	L	M	M	M	M	M
3ª	M	M	L	L	T	T	T
4ª	N	N	N	N	L	L	L

En función de los presupuestos de fabricación y venta, teniendo en cuenta la estacionalidad previsible de la demanda, se confeccionarán los calendarios de producción, que podrán incluir un ciclo de trabajo a tres turnos en los periodos del año más bajos de demanda, en los que se determinarán descansos compensatorios o periodos de vacaciones semanales que se disfrutarán de forma sucesiva entre los turnos.

En los periodos de mayor demanda se establecerá una rotación en continuo en régimen de cuatro turnos, a fin de atender las necesidades de la demanda y el servicio a los clientes.

La empresa podrá modificar los calendarios de trabajo durante el año, pasando de tres a cuatro turnos o de cuatro a tres turnos, cuando resulte necesario por razones de carácter técnico, económico o productivo, respetando en todo caso, la jornada anual establecida.

5. Organización del trabajo

La organización del trabajo debe incorporar mecanismos de flexibilidad que permitan crear las condiciones para el desarrollo y la competitividad a los distintos negocios que se gestionan en la empresa, haciéndolos compatibles con la conciliación de la vida personal y familiar de las personas trabajadoras.

La diversidad de situaciones, necesidades, modalidades de trabajo, exige contar con distintos mecanismos, que se podrán utilizar con distinta intensidad en función de las circunstancias y necesidades de cada momento, utilizando las medidas más adecuadas en cada caso, entendidos como fórmula alternativa a los mecanismos de flexibilidad externa y como medida de protección del empleo estable en la empresa.

Las fórmulas que se incorporan al Convenio son las que siguen a continuación y que se desarrollan en el presente acuerdo de Convenio:

- ☐ La gestión flexible de los cálculos de ajuste de la jornada anual en calendario.
- ☐ Bolsa de horas.
- ☐ Movilidad funcional y polivalencia del personal en periodos de inactividad por falta de cartera.

Gestión flexible de los ajustes de cómputo:

Ambas partes acuerdan que se podrán cambiar los días o turnos marcados en el calendario anual como excesos de cómputo para cumplir con la jornada anual pactada, en caso de necesidades organizativas o productivas de la Sección o Línea de producción, que deben ser comunicadas

previamente al Comité de Empresa, con la antelación suficiente para facilitar la organización personal y familiar del personal afectado. Este tiempo de antelación será de, al menos, 2 semanas, aunque ambas partes entienden que pueden existir circunstancias excepcionales que impidan cumplir el plazo indicado.

Bolsa de horas:

Con la finalidad de absorber los desajustes entre sistemas de trabajo y demanda de productos a través de nivelaciones intra o interanuales de las jornadas de trabajo, se introduce el mecanismo de la Bolsa de horas para el personal que preste servicios en Decotec Printing, S.A.U. en cualquiera de los sistemas de trabajo.

La Bolsa de Horas tiene como objetivo adaptar la actividad laboral a la demanda del mercado y asegurar la estabilidad en el empleo, garantizando igualmente la integridad del salario.

De este modo, en situaciones de baja actividad productiva, la empresa podrá reducir la jornada diaria ordinaria de trabajo, establecer días o turnos completos de inactividad en el calendario u organizar rotativamente días de descanso individual adicionales.

Estas horas se acumularán en la cuenta de horas en negativo.

De igual manera, en momento de alta actividad productiva o elevadas necesidades de servicio, la empresa podrá ampliar la jornada laboral incrementando la jornada ordinaria de trabajo, estableciendo días o turnos adicionales de trabajo o compensando individualmente horas de trabajo, de acuerdo con la jefatura de la sección, para sustituciones, refuerzos de trabajo, formación o cualquier otra actividad a realizar en jornada de trabajo.

Estas horas se acumularán en la cuenta de horas en positivo y servirán para generar un crédito de horas de descanso en favor del trabajador/ trabajadora, o bien para compensar los saldos negativos de horas que pudiese tener acumulados el trabajador/trabajadora.

A las horas que se trabajen o recuperen de la Bolsa en sábados, domingos y festivos a efectos de su compensación se les aplicarán los coeficientes siguientes sobre la hora ordinaria de trabajo:

- Sábados por la mañana y tarde: 1,50
- Sábados noche, domingos y festivos oficiales: 1,75

En función de las previsiones de carga de trabajo y de la planificación de pedidos, la empresa podrá optar por realizar la compensación económica o en tiempo de descanso de los coeficientes indicados, de tal forma que cuando corresponda la aplicación de los coeficientes, la empresa podrá asignar directamente a la bolsa de horas la totalidad de las horas equivalentes o asignar a la bolsa de horas solamente las horas trabajadas realmente y el tiempo de compensación se abonará al valor de la hora normal que cada persona trabajadora tenga asignada.

Si finalizado el año natural quedaran horas pendientes de exceso o defecto en la Bolsa se regularizarán en los tres primeros meses del año siguiente.

Días de libre disposición:

Todo el personal de Decotec, dispondrá, de 2 días de libre disposición que podrá solicitar independientemente de su calendario de trabajo. Estos días se podrán imputar a sus días de vacaciones, días de ajuste o cómputo de Bolsa de Horas. La posibilidad de disposición de estos días se producirá siempre y cuando lo permita la continuidad de la producción o que ese mismo día no haya sido solicitado por otro u otros trabajadores anteriormente, lo que puede hacer imposible la organización del trabajo en la sección o departamento al que pertenezca el trabajador/trabajadora.

Estos días podrán ser acumulados con otros días de descanso, puentes o permisos que le pudieran corresponder a la persona siempre que la producción lo permita, previa comunicación y aprobación entre mando y trabajador/trabajadora.

A elección del trabajador/trabajadora, cada día de libre disposición podrá ser fraccionado en 2 permisos de 4 horas, teniendo en cuenta los condicionantes que se indican en el párrafo anterior.

Artículo 17. *Paradas de fabricación y festivos oficiales*

1. Para todo el personal asignado a sistemas de producción en continuo, se establecen siete días de parada de fabricación en el año, que se determinarán cada año en el calendario laboral.

Cinco días se disfrutarán en las siguientes fechas: 24, 25 y 26 de diciembre - 31 diciembre y 1 de enero.

Los dos días restantes se determinarán en el Calendario de trabajo sin que, en ningún caso, en el conjunto del año se puedan superar cuatro períodos de parada de producción.

En estos sistemas de trabajo en continuidad, los festivos oficiales que se determinen como días laborables se trabajarán en régimen de jornada ordinaria de trabajo, es decir, con cargo al cómputo anual de jornada, no teniendo la consideración de trabajo extraordinario.

2. El personal que preste servicio los días y turnos que se señalan a continuación, percibirá, además de la retribución que le corresponda por su calendario de trabajo, o en su caso, horas extras, las siguientes compensaciones económicas:

Fechas	Mañana (Eur)	Tarde (Eur)	Noche (Eur)
24-dic	62,66	62,22	168,44
25-dic	149,33	168,44	62,22
31-dic	62,22	62,22	168,44
01-ene	168,44	149,33	62,22
06-ene (*)	168,44	149,33	X

(*) se abonará la compensación si está marcado como día no laborable en calendario.

Estos valores resultarán de aplicación en el año 2021, y no serán objeto de revisión en dicha anualidad, sin perjuicio de los incrementos de Convenio de años sucesivos. Dichos importes se abonarán por 8 horas de trabajo y en caso de ser más o menos horas, será proporcional.

Sección 2ª

Vacaciones, licencias y excedencias.

Artículo 18. *Vacaciones*

1. Disposiciones comunes:

El personal de DECOTEC tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, cualquiera que sea la categoría o grupo al que pertenezcan.

La retribución de las vacaciones será la misma que correspondería a cada persona trabajadora por su trabajo habitual.

Las vacaciones se concederán, preferentemente, en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, y se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales o en la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la empresa el año completo.

En el supuesto de que durante el año se produzca una Incapacidad Temporal, que imposibilite a la persona trabajadora disfrutar el periodo vacacional señalado, total o parcialmente, durante el

año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El nuevo período se determinará por la empresa en función de las necesidades de producción, sin perjuicio del posible acuerdo entre ambas partes.

2. Régimen de disfrute:

-Para el régimen de dos turnos con cinco de personal, se garantiza el disfrute de un periodo vacacional mínimo de 21 días naturales continuados en período estival, entre la segunda semana de junio y la tercera de septiembre, pasando durante dicho período a una rotación de mañana y tarde, suprimiéndose la semana de ajuste.

El resto de los días de vacaciones hasta completar los 30 días de vacaciones se determinará en las semanas de ajuste, de forma sucesiva entre los medios turnos o bien estableciendo una parada común a todos los turnos, preferentemente en Navidad o en la primera semana del año.

-Para el sistema de tres turnos diarios con corretornos (siete medios turnos de personal), a fin de poder garantizar los 21 días continuados en período estival, podrán asignarse vacaciones por turnos completos, pasándose a una rotación de dos turnos de mañana y tarde para los turnos de trabajo restantes.

El resto de días hasta los 30 días naturales, para ambos sistemas de trabajo, se disfrutarán a lo largo de todo el año natural con carácter sucesivo entre los turnos a fin de garantizar la continuidad en la producción y el servicio.

Asimismo, por necesidades productivas, podrá reducirse el período vacacional de verano a 14 días naturales continuados, disfrutándose en este caso, entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.

-Para el sistema de cuatro turnos y medio, se garantiza el disfrute de 21 días de vacaciones en período estival, que comprende desde el 15 de junio al 15 de septiembre, de los que al menos catorce días naturales, se disfrutarán de forma ininterrumpida.

-Para el sistema de dos turnos continuado con tres de personal, el disfrute de las vacaciones se hará de forma rotatoria y preferentemente en la 3ª semana del ciclo de trabajo.

-Para el sistema de cuatro turnos (y cuatro turnos flexibles), se garantiza el disfrute de 21 días de vacaciones en período estival, que comprende desde el 15 de junio al 15 de septiembre, de los que al menos catorce días naturales, se disfrutarán de forma ininterrumpida.

Los días que resten hasta completar los 30 días naturales, se disfrutarán, durante el resto del año, fuera del período estival, bien de manera colectiva –los cuatro turnos al mismo tiempo- o de manera sucesiva entre los turnos, pasando la sección a tres turnos, en función de las necesidades productivas.

Artículo 19. *Licencias*

1. Disposiciones comunes a las licencias.

A) El personal de la empresa tendrá derecho a disfrutar, mediante aviso previo, licencias en los supuestos establecidos en el número siguiente, siempre que no esté disfrutando de sus vacaciones o descansos reglamentarios y los mismos cubran la totalidad del período solicitado de la licencia, a excepción del permiso por matrimonio contemplado en la letra a) del número siguiente.

En los supuestos de fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización el permiso se extiende a parientes de segundo grado tanto por consanguinidad como por afinidad.

Se entiende por afinidad el parentesco que mediante el matrimonio se establece entre cada cónyuge y los parientes del otro.

Asimismo, se incluyen las parejas de hecho como situación que otorga derecho al disfrute de las licencias contempladas en el número siguiente, a excepción del permiso por matrimonio.

Se extienden, asimismo, los efectos al parentesco por afinidad, en relación a los parientes hasta el segundo grado de la persona con la que conviva la persona trabajadora como pareja de hecho.

A estos efectos, la situación de convivencia se acreditará mediante certificación expedida por el Organismo Público a quien corresponda la gestión del censo de parejas de hecho.

Posteriormente al disfrute de estos permisos, se justificarán fehacientemente las causas que motivaron los mismos.

El disfrute de las licencias tendrá que comenzar en el momento inmediato a la causa que la motiva, de no haber sido solicitada en tal sentido no habrá lugar a dicha licencia, con excepción de lo señalado en el apartado a) del número siguiente.

B) A fin de hacer efectiva la jurisprudencia del Tribunal Supremo, aquellos permisos establecidos en el art. 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores, regulados en el Anexo IV que estén mejorados en términos de días naturales de permiso en Convenio sobre la regulación legal, se aplicará la norma que resulte más favorable a la persona, comparando los días naturales de permiso desde el momento en que se produce el hecho causante que establece el Convenio Colectivo, y la aplicación de los días de permiso regulados en el artículo 37.3. b) con inicio del cómputo del permiso en día laborable, en los supuestos en que el hecho causante coincida en día de descanso o festivo.

Este criterio del inicio de cómputo en el día siguiente hábil cuando el hecho causante se produzca en día de descanso o festivo (aplicable como mínimo de derecho necesario regulado legalmente) se extiende también a los supuestos en que el hecho causante tiene lugar en los períodos cortos de vacaciones (períodos de cinco o menos días) que se señalan en el calendario laboral en los días de descanso entre los ciclos de trabajo para los sistemas de trabajo a turno en continuo.

Esta mejora no será de aplicación a los períodos de vacaciones superiores a cinco días, en los que no habrá lugar al disfrute de los permisos y licencias.

De igual modo, no habrá lugar al disfrute de los permisos y licencias durante los períodos de suspensión del contrato por cualquier causa.

2. Motivos de las licencias y tiempo de disfrute.

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio, pudiendo acumularse a cualquier periodo de vacaciones, bien delante o detrás de la fecha del inicio o finalización del período de vacaciones.

El plazo de cómputo del permiso se iniciará el mismo día del matrimonio siempre que éste coincida en día laborable. Si el hecho causante coincide en día festivo o descanso semanal entre ciclos de trabajo, el cómputo de permiso se iniciará el día laborable siguiente y se disfrutará de forma ininterrumpida.

b) Tres días naturales por fallecimiento de padres/madres, suegro/suegra, hermano/hermana, hijos/hijas y cónyuge.

Para el resto de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cuñado/cuñada, yerno, nuera, abuelo/abuela y nieto/nieta) el permiso retribuido será de 2 días naturales en caso de fallecimiento.

c) Por enfermedad grave / Hospitalización / Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario: permiso retribuido de TRES días naturales en el caso de los siguientes familiares: padres/madres, suegro/suegra, hermano/hermana, hijos/hijas y cónyuge.

Para el resto de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cuñado/cuñada, yerno, nuera, abuelo/abuela y nieto/nieta) el permiso retribuido será de 2 días naturales en los tres supuestos (hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y enfermedad grave).

Este permiso se podrá disfrutar en días alternos y en un tiempo máximo de 15 días naturales desde el hecho causante.

Cuando el hecho causante de la hospitalización coincida tras un turno de trabajo de noche, el inicio del disfrute podrá iniciarse en ese turno de trabajo del día anterior al hecho causante.

Si la hospitalización requiriera desplazamiento de más de 150 km y coincidieran turnos de tarde también se podrá iniciar el disfrute ese día anterior para facilitar el acompañamiento al familiar.

Los días a disfrutar se corresponderán en el mismo número de días laborales y festivos que le hubieran correspondido de haber disfrutado los días de licencia desde el hecho causante, entendiéndose por días festivos, los sábados, domingos y festivos oficiales.

Se establece un preaviso para que la persona trabajadora informe a la empresa de las fechas en que va a disfrutar el permiso retribuido dentro de las 24 horas desde el hecho causante.

Estos días de permiso retribuido por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario se ampliarán en dos días naturales de permiso retribuido más, en el supuesto de que fuese necesario realizar un desplazamiento superior a 150 kilómetros.

e) Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador/trabajadora precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

f) Un día por traslado de domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para matricularse en un centro oficial o reconocido de enseñanza, siempre que la personación del trabajador/ trabajadora sea imprescindible al efecto, así como para concurrir a las convocatorias de exámenes de dichos centros.

h) Un día por boda de padre/madre, hijo/hija y hermano/hermana.

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

j) Fallecimiento de tío/tía o sobrino/sobrina por consanguinidad: Un día natural retribuido. En este supuesto, la licencia se concederá, con carácter general, para la asistencia a los actos de sepelio.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previa prescripción facultativa.

l) Permiso de acompañamiento de menores al médico: Se establece una bolsa de horas de licencia retribuida por el tiempo imprescindible, y por imposibilidad del otro progenitor/progenitora, para el acompañamiento a descendientes de primer grado menores de 14 años a consultas médicas para la atención por facultativo de Atención Primaria (Pediatría), y para consulta de especialistas a los que haya sido derivado el/la menor por dicho facultativo, siempre y cuando estas citas para consulta no se puedan planificar fuera del horario de trabajo por no tener posibilidad de elegir día y hora.

Esta bolsa será de 8 horas en un año natural. Esta bolsa de horas hace referencia a la anualidad de Enero a Diciembre de cada año natural, por lo que las personas que causen alta en periodo

posterior al 1 de Enero, tendrán las horas proporcionales al período de alta en la empresa en ese año natural.

Se establece un preaviso mínimo de 48 horas para que el trabajador/trabajadora informe a la empresa de la necesidad de acogerse a este permiso. El tiempo de licencia que será descontado del crédito comprenderá el traslado, espera y consulta y deberá ser acreditado mediante certificado o informe expedido por el facultativo o centro médico en el que conste la fecha y la duración de la misma, así como la identificación del progenitor/progenitora acompañante.

Ambas partes acuerdan que en el caso de que se produzcan necesidades personales o familiares que no se encuentren recogidas en los supuestos que dan derecho a licencia retribuida en el texto del Convenio, se analizarán por parte de la empresa, con la interlocución del Comité de Empresa, atendiendo a las circunstancias específicas de cada caso, la forma de dar respuesta a estas necesidades, siempre y cuando sea compatible con la continuidad de la producción, con el acuerdo del mando y sin que se vean perjudicados otros compañeros.

Artículo 20. *Maternidad, paternidad, adopción o acogimiento*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho, en el supuesto de parto, a una suspensión del contrato de trabajo de dieciséis semanas de duración, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

En caso de parto prematuro con falta de peso o aquellos en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto por período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

El período de suspensión se distribuirá a opción de la persona interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el período se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con los límites señalados.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas, en los términos en que reglamentariamente se determine.

2. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del/la menor adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

3. Durante las situaciones previstas en el apartado 1 de este artículo, uno de los dos progenitores, tendrán derecho a percibir, en su caso, un complemento que adicionado a la prestación pública reconocida garantice el 100 % de su salario real.

4. Si el período de prestación por nacimiento y cuidado de menor coincide con el período de vacaciones de la persona trabajadora, éste tendrá opción a disfrutarlas antes o después de la suspensión del contrato.

Artículo 21. *Excedencia forzosa*

Esta excedencia que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y del cómputo de la antigüedad a la persona excedente, se concederá por la elección o designación para cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo, o por la elección para cargo electivo de ámbito superior al de empresa, que exija plena dedicación.

La situación de excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de 30 días naturales siguientes al de su cese, salvo en los casos en que, por imperativo legal, se imposibilite su reincorporación.

Artículo 22. *Excedencia voluntaria*

1. El trabajador/trabajadora con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por la misma persona, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que de mutuo acuerdo podrá reducirse dicho plazo.

2. La persona excedente tendrá derecho al reingreso, con preferencia sobre cualquier otra persona ajena a la empresa, en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa, y siempre que lo soliciten con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

- Excedencias voluntarias especiales:

a) El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada descendiente, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

b) El personal, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia, por un período máximo de tres años, para dedicarse a asistir a un familiar, en primer grado de consanguinidad, que hubiera sido declarado minusválido, con necesidad de recibir cuidados permanentes, o en situación de gran invalidez, por la Seguridad Social.

c) Tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años las personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La utilización de estas situaciones de excedencia, con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho al reingreso.

La excedencia especial contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período que la persona permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En lo no contemplado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. *Disposiciones comunes a las excedencias*

1. En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo, no se verá alterada por la situación de excedencia, y en caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte de la empresa, supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente a la persona trabajadora en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2. Durante el período de excedencia, el trabajador/trabajadora, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

Artículo 24. *Permiso de lactancia y reducción de jornada por cuidado de familiares*

1. Por lactancia de descendiente menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá ser sustituido por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Asimismo, se podrá optar por el disfrute acumulado de los permisos de lactancia, ya sea mediante su disfrute por períodos mensuales, o bien acumulando el disfrute del permiso de lactancia a continuación del período de suspensión de contrato por nacimiento y cuidado de hijos e hijas.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un OCTAVO y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2, corresponderá al trabajador/trabajadora, dentro de la jornada ordinaria. Deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la empresa y el personal sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente.

Sección 3ª *Extinción de la relación laboral.*

Artículo 25. *Preavisos y ceses*

1. El cese del personal por terminación del contrato deberá comunicarse cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal Técnico, administrativo, personal de informática y comercial: 1 mes.
- b) Resto del personal: 15 días.
- c) Personal no cualificado y en formación laboral: 7 días.

La empresa podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero.

Cuando fuere la persona trabajadora quien comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo, operará la indemnización en sentido contrario establecida en idénticos términos.

2. No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

3. Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando el personal fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa e incumpliese los plazos de preaviso indicados en el párrafo cuarto.

CAPÍTULO V Estructura salarial

Artículo 26. *Estructura salarial*

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie que reciben por la prestación de los servicios laborales por cuenta ajena.

1. Conceptos que comprenden las retribuciones salariales:

a) Salario Base.

b) Complementos salariales:

☐ Personales:

Antigüedad consolidada
Garantía "ad personam"

☐ De Convenio:

Complemento lineal del Convenio
Plus Voluntario

☐ De puesto de trabajo:

Plus de Menor Cualificación
Plus de Jornada
Plus de Colorista

☐ De calidad o cantidad:

Horas Extraordinarias.

☐ De vencimiento periódico superior a un mes:

Gratificación de junio
Gratificación de Navidad
Paga de participación en beneficios

c) Retribuciones en Especie:

☐ Aportación económica al Plan de Jubilación.

2. Complementos no salariales:

Prestaciones e indemnizaciones de Seguridad Social o asimiladas a éstas.

Dietas de viaje

Indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

Sección 1ª
Devengos salariales

Artículo 27. *Devengo del salario*

Las retribuciones del personal al que afecta este Convenio estarán constituidas por Salario Base de Convenio y los complementos del mismo.

Tendrá la consideración de salario mensual el que percibe la totalidad de la plantilla y se calculará este a razón de 30 días por mes, abstracción hecha del número de cada uno de ellos.

Artículo 28. *Salario base*

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador/trabajadora fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo o de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 29. *Salario hora ordinaria*

Se entiende por salario hora ordinaria el cociente que se obtiene al dividir el salario anual de cada nivel, grupo o categoría, establecido en el Convenio por el número de horas anuales de trabajo efectivo.

Complementos personales

Artículo 30. *Complemento “ad personam”*

Los complementos personales son los que vienen a retribuir una circunstancia especial o específica del personal, tales como idiomas, títulos, conocimientos especiales y otros, siempre que resulten de aplicación al trabajo que desarrolla la persona y no hayan sido valorados al establecer el salario base de su grupo o nivel.

Las cantidades a percibir en concepto de “complemento personal”, se calcularán con arreglo a la siguiente fórmula:

Salario individual pactado. Nivel de Convenio - Plus de jornada= Complemento personal.

Artículo 31. *Antigüedad consolidada*

Acordada ya la congelación del complemento de antigüedad, el personal que tuviera generados antes del 31 de agosto de 2001 nuevos derechos y cuantías en concepto de antigüedad, mantendrán la cantidad consolidada en dicha fecha. Dicha cuantía quedará reflejada en la nómina de cada trabajador/trabajadora como complemento personal, bajo el concepto de “antigüedad consolidada”, sin que pueda ser objeto de compensación ni absorción.

Complementos de Convenio

Artículo 32. *Complemento lineal de Convenio*

Es una cantidad, igual para todas las categorías, que se devengará por tiempo efectivamente trabajado, teniendo la consideración de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes.

De conformidad con el Convenio Sectorial, se establece un valor único para todas las categorías que se percibirá prorrateado en 14 pagas.

El personal contratado bajo la modalidad de contrato de trabajo en prácticas, percibirá el Complemento Lineal previsto con carácter general, de acuerdo con los porcentajes señalados en el art. 6.4.3.2. del Convenio Estatal.

Artículo 33. *Plus voluntario de Convenio*

El plus voluntario refleja la diferencia entre el importe del nivel atribuido en el presente Convenio a cada Grupo Profesional y la cantidad a que asciende la suma de los conceptos salariales establecidos en el Convenio Sectorial para cada categoría profesional.

El importe del Plus Voluntario de Convenio se obtendrá con arreglo a la fórmula siguiente:

Nivel salarial de Convenio anual - Salario Base anual - Plus Lineal anual - Plus menor cualificación anual - Paga de beneficios anual = Plus Voluntario.

Dicho importe se dividirá entre 14 y se abonará en cada una de las pagas, incluidas las dos mensualidades extraordinarias de junio y diciembre.

Los posibles incrementos anuales establecidos en el Convenio Sectorial se absorberán en el Plus Voluntario, que se minorará en la cuantía necesaria para mantener el nivel salarial de convenio.

Complementos de puesto de trabajo:

Son aquellos complementos salariales que debe percibir la persona trabajadora por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

Se consideran complementos de puesto de trabajo, el plus de jornada y el plus de menor calificación.

Estos complementos de puesto son de naturaleza funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

Artículo 34. *Pluses de jornada*

1. Las personas trabajadoras que realicen sus tareas en régimen de turnos, percibirán este complemento mensual.

Pluses de jornada	Año 2021
Tres turnos	127,38 EUR
Dos con Tres de personal	286,64 EUR
Dos con Tres (con disponibilidad)	331,26 EUR
Cuatro turnos	362,37 EUR
Cuatro y medio y Cinco turnos	458,65 EUR

Estos importes se revalorizarán en los sucesivos años, según lo pactado en el presente Convenio.

En el importe de los pluses de jornada está incluida y queda compensada la nocturnidad, sin que haya de retribuirse adicionalmente, en los términos en que establece el Convenio estatal de artes gráficas.

2. Los pluses de jornada se percibirán adicionalmente al Nivel salarial establecido para el Grupo Profesional en el cuadro anterior, de acuerdo a su naturaleza funcional y compensatoria del régimen de trabajo a turnos en el que preste servicios cada trabajador/ trabajadora.

Artículo 35. *Complemento de menor cualificación profesional*

Es un complemento de aplicación exclusiva a todo el personal cuyo puesto de trabajo tenga atribuido por el Convenio Estatal de Artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares, una puntuación de calificación de entre 1,16 y 1,22.

Artículo 36. *Plus de colorista*

Es un complemento que percibirá el personal que tenga atribuida la categoría profesional de Oficial de 1ª de Producción y lleve más de un año desempeñando el puesto de Colorista, que es aquel en el que se realizan los ajustes de color de los diseños que se están produciendo y el que tiene atribuida la responsabilidad de arrancar las Líneas de producción.

El importe de este Complemento funcional asciende a 1.040 euros brutos anuales para la anualidad 2021, que se abonarán en 12 pagas.

Dada la naturaleza funcional de este Complemento, su percepción dependerá exclusivamente del cumplimiento de los requisitos establecidos y del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable.

De vencimiento periódico superior a un mes

Artículo 37. *Gratificaciones extraordinarias*

Serán la gratificación de junio, correspondiente al primer semestre del año, y la de Navidad, correspondiente al segundo, se rigen en su cuantía y paga por las normas siguientes:

a) Dichas pagas, de devengo semestral, serán de una mensualidad de 30 días, y estarán compuestas por los siguientes conceptos de la nómina:

- Salario o Sueldo Base
- Complemento personal
- Antigüedad consolidada
- Plus Voluntario de Convenio
- Complemento lineal
- Plus de menor cualificación
- Participación en beneficios.

b) El personal que cese o ingrese durante el año, el eventual y el interino, percibirán estas pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado en el semestre correspondiente a cada paga, es decir, para la paga de junio por los días trabajados entre el 1 de enero y el 30 de junio y para la paga de Navidad por el número de días trabajados entre el 1 de julio y el 31 de diciembre.

c) Se percibirán: la de junio, en la última quincena del semestre a que corresponde, y la de Navidad, entre el 15 y el 24 de diciembre.

Artículo 38. *Paga de participación en beneficios*

En concepto de participación en beneficios, a cada persona trabajadora de plantilla se le abonará el 8 por 100 del salario determinado por el módulo salarial devengado, correspondiente a las doce mensualidades del año anterior, más las dos gratificaciones extraordinarias, más la antigüedad.

Esta cantidad se prorrateará en las 14 pagas establecidas en este Convenio.

De calidad o cantidad

Artículo 39. *Horas extraordinarias*

1. Se entiende por horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada o de la distribución semanal que, en cada momento, realice la empresa; su abono y realización se efectuarán dentro de los límites que establece el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo sustituirlas o compensarlas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

2. Las horas extraordinarias, cuyo valor se calculará aplicando un coeficiente del 1,25 al salario base/hora, serán objeto de abono en la nómina del mes en que se trabajen.

3. Para los sistemas de trabajo en continuidad de producción de 4,5 turnos, el trabajo que según su régimen de turno se realiza en domingo o festivo no tendrá la consideración de trabajo extraordinario, toda vez que se realiza con cargo al cómputo anual de jornada ordinaria, de conformidad con lo establecido en su régimen de trabajo.

La misma consideración tendrá el trabajo realizado en festivo para el régimen de dos turnos con tres de personal, ya que se realiza con cargo al cómputo de jornada ordinaria anual.

4. La iniciativa del trabajo en horas extraordinarias corresponderá a la empresa, y la libre aceptación o denegación al trabajador/trabajadora.

Retribuciones en especie

Artículo 40. *Aportación al Plan de jubilación*

1. Como compensación a la desaparición al concepto de antigüedad, pactado en el acuerdo de 3 de agosto de 2.001, ambas partes acordaron la constitución de un Plan de Jubilación, instrumentado a través de un seguro sobre la Vida, contratado con la Compañía Banco Vitalicio, S.A. (nº de Póliza 84-364.000.021.) mediante una Aportación del 1,5% calculada sobre el Salario Base de cada persona trabajadora.

Las personas trabajadoras serán incorporadas al Plan de Jubilación a medida que cumplan los tres años de trabajo ininterrumpido en la empresa.

2. A partir del 1 de enero de 2.008, ambas partes acordaron incrementar la aportación de la empresa al Plan de Jubilación para el personal con retribución fija a nivel, hasta situarla en el 3% del importe del Salario Base y la Garantía "ad personam", en su caso, de cada trabajador/trabajadora.

De este porcentaje, el 2 % será de aplicación proporcional, es decir, aplicable sobre el salario base asignado a la categoría profesional y el "ad personam" que, en su caso, venga percibiendo cada trabajador/trabajadora y el 1 % restante se distribuirá linealmente entre el personal que integren el Plan de Jubilación a la fecha de devengo.

3. Para el resto de las personas trabajadoras de Convenio, no retribuidas a nivel, este incremento adicional del 1, 5% destinado al Plan de Jubilación se aplicó de la forma siguiente:

Se acordó convertir en salario efectivo el equivalente económico del incremento de aportación al Plan, pasando a retribuirse en nómina, y, por tanto, sometido a cotización a la Seguridad Social, estableciéndose, para este colectivo, un incremento salarial adicional equivalente al 1,2% sobre el Salario Base de cada categoría profesional, en sustitución del incremento del Plan de Jubilación del 1,5 %.

Este incremento fue adicionado al salario total anual de cada Grupo Profesional y, por tanto, ser reflejado en nómina como incremento adicional del Plus Voluntario de Convenio que corresponde a cada categoría profesional.

Por tanto, para este colectivo no a nivel, se continúan realizando las aportaciones al Plan de Jubilación a razón de un 1,5% sobre el salario base, y el incremento sobre la aportación al Plan se destinó a subir la retribución dineraria, mediante el incremento adicional del 1,2 % calculado sobre el Salario Base de cada categoría, equiparándose el tratamiento de ambos colectivos.

Artículo 41. *Pago del salario*

La liquidación y pago del salario se hará documentalmente mediante recibos de salarios que se ajustarán a las normas vigentes sobre la materia, en los que figurarán todos los datos de

identificación, según Orden de 27 de diciembre de 1.994, y los conceptos devengados por el trabajador/trabajadora debidamente especificados.

El salario se abonará por períodos vencidos y mensualmente antes del último día natural de cada mes.

La empresa podrá pagar las retribuciones y anticipos mediante cheque, transferencia u otra modalidad de pago a través de entidades bancarias o financieras, previa comunicación al Comité de Empresa.

El pago o firma de recibos que lo acredite, se efectuará dentro de la jornada laboral.

El trabajador/trabajadora, y con su autorización su representante, tendrá derecho a percibir, antes de que llegue el día señalado para el pago y por una sola vez al mes, anticipo a cuenta del trabajo ya realizado. El importe del anticipo podrá ser de hasta el 90 % de las cantidades devengadas.

En el momento del pago del salario, o en su caso anticipo a cuenta, la persona trabajadora firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

Artículo 42. *Retribución de las vacaciones*

1. La retribución a percibir por vacaciones será la establecida en el artículo 21 del presente Convenio, y será la misma que corresponda a cada persona por su trabajo habitual.

2. El personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho a que en la liquidación que se le practique en el momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

3. Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si la persona hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral durante el año.

4. A efectos del devengo de vacaciones, se considerará como tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a la situación de Incapacidad Temporal, sea cual fuere su causa.

Sección 2ª *Devengos no salariales.*

Artículo 43. *Dietas y desplazamientos*

La dieta es un concepto de devengo extrasalarial, de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y alojamiento del trabajador/trabajadora ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento.

El personal que salga fuera de la localidad en la que reside la empresa por causas de servicio a la misma, tendrá derecho a una indemnización por los gastos que se le originen, previa su justificación.

Sección 3ª *Igualdad de retribuciones.*

Artículo 44. *Igualdad de retribuciones*

No puede establecerse diferencia de retribuciones por razón de sexo, edad o nacionalidad para el personal que desarrolle trabajo de igual valor. Se considerará valor igual aquel que tenga idéntica clasificación profesional y puesto de trabajo, así como función, actividad y rendimiento.

Lo mismo se respetará para la promoción personal.

CAPÍTULO VI

Sección 1ª *Movilidad funcional.*

Artículo 45. *Movilidad funcional en la empresa*

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes únicamente será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Trabajos de categoría superior. La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándoles a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no podrá ser de duración superior a tres meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por enfermedad, embarazo, accidente de trabajo y licencias y excedencias, en cuyo caso, la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Cuando un trabajador/trabajadora realice trabajos de categoría superior durante más de tres meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará la categoría superior, siempre que exista turno de ascenso a ésta de libre designación de la empresa y salvo que para el desempeño de la misma se requiriese la posesión de títulos o conocimientos especiales debidamente acreditados por pruebas de suficiencia, en cuyos casos el cambio de trabajo tendrá trascendencia exclusivamente económica.

La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeña trabajo de categoría o calificación superior, será la correspondiente a la misma.

Trabajos de categoría inferior. Por necesidad justificada de la empresa, se podrá destinar a una persona a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su categoría. Se justifica por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará a los representantes legales de las personas trabajadoras, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional.

Asimismo, evitarán las empresas reiterar la realización de estos trabajos de inferior categoría a una misma persona.

Si el cambio de destino, para el desempeño de trabajos de categoría inferior, tuviera su origen en petición del trabajador/trabajadora, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Artículo 46. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*

A) Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

Jornada de trabajo.

a) Horario.

b) Régimen de trabajo a turnos.

c) Sistema de remuneración.

d) Sistema de trabajo y rendimiento.

e) Funciones, cuando excedan de los límites previstos para la movilidad funcional.

Con respecto a esta materia, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII De la representación colectiva de los trabajadores

Artículo 47. *Comités de empresa y delegados/delegadas de personal*

El Comité de Empresa y los delegados/delegadas de personal tendrán derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de la libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

Artículo 48. *Información*

Cuando se produzcan decisiones de la empresa que hayan de afectar sustancialmente a la organización del trabajo y necesiten la aprobación de la Autoridad Laboral, la empresa informará previamente a los Comités de Empresa, con veinte días de antelación.

- Copia básica de los contratos:

La Dirección de la empresa entregará, en un plazo máximo de siete días, al Comité de Empresa y a la Sección Sindical a que pertenezca el trabajador/trabajadora, una copia íntegra de todos los contratos de trabajo celebrados por escrito, así como de las modificaciones o prórrogas de los mismos.

Asimismo, la empresa informará en el plazo máximo de tres días al Comité de Empresa y a la Sección Sindical a la que pertenezca el trabajador/trabajadora, de los contratos no celebrados por escrito, notificando todos los datos relativos a sus condiciones laborales, con la sola excepción de los referidos a su intimidad personal.

Artículo 49. *Crédito horario*

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de las horas necesarias para el desarrollo de su actividad de representación, de conformidad con lo establecido en el artículo 68.e del RD 2/2015 de 23 de Octubre, por el que se regula el Estatuto de los Trabajadores, pudiendo acumularse las horas de los distintos miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 50. *Derecho de reunión*

1º El personal de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los delegados/ delegadas de personal, Comité de Empresa o centro de trabajo o por un número de miembros de la plantilla no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

2º La presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones

parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

3º Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, indicando el orden del día, personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

CAPÍTULO VIII

Formación Profesional

Artículo 51. *Formación profesional*

La mayor cualificación del personal es un objetivo compartido por la empresa y la representación de los trabajadores, que redunde tanto en beneficio de los trabajadores, como en aras de la productividad, reducción de costes, optimización de la calidad del servicio al cliente; atención al medio ambiente, mejora de la seguridad y salud en el trabajo, etc.

A tal efecto, se promoverá la mejora en el nivel formativo de los miembros de la plantilla, que permita la adaptación progresiva a los requerimientos de las prestaciones del trabajo en cada momento mediante la formación interna y externa.

La formación interna que fuese requerida como tal por la empresa puede ser impartida con el personal y medios propios, o mediante contratación de personal especializado para llevarse a cabo en la empresa.

La persona trabajadora tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turnos de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) La adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva de puesto de trabajo.

Artículo 52. *Planes para la formación continua en la empresa*

Ambas partes estudiarán la presentación de Planes de Formación de Empresa para la formación continua de la plantilla, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Estatal de Formación Continua, con el objetivo de que afecte a colectivos amplios de personas trabajadoras, o secciones en que se prevean cambios tecnológicos, como paso previo para su adaptación a los nuevos requerimientos de cualificación que se demanden.

CAPÍTULO IX

De las mejoras sociales

Sección 1ª

Enfermedad y accidente.

Artículo 53. *Enfermedad y accidente*

1. A partir de un mes ininterrumpido de situación de Incapacidad Transitoria (I.T.), la persona trabajadora percibirá con cargo a la empresa, un complemento que, adicionado a la prestación del I.N.S.S., complete el 100 por 100 de sus salarios reales, pudiendo requerirse certificación médica.

2. Cuando la I.T. sea debida a accidente laboral o enfermedad profesional o de riesgo durante el embarazo este complemento lo percibirá desde el primer día.

3. En los supuestos de que la Incapacidad Transitoria motivara hospitalización, la persona trabajadora tendrá derecho a la percepción de dicho complemento a partir del primer día de situación de I.T.

Artículo 54. *Póliza de accidentes*

La empresa garantiza la contratación de una Póliza Colectiva de Accidentes con las coberturas de Fallecimiento, Invalidez Permanente Total y/o Absoluta, con un capital asegurado de 18.000 euros, para la contingencia de accidente no laboral con riesgo 24 horas.

Esta cobertura entrará en vigor a partir de la fecha de firma del presente Convenio.

Asimismo, en caso de que la contingencia se derive de Accidente de Trabajo los capitales serán de 36.000 euros.

CAPÍTULO X Incrementos salariales y cláusula de revisión

Artículo 55. *Cláusula de aumento y revisión salarial*

1. Ambas partes acuerdan la incorporación de un Modelo de Incremento de los Salarios y determinación de Salario Variable que se acompaña como Anexo, que permita acompasar los incrementos económicos al nivel de desempeño y la generación de recursos de la empresa, como instrumento para afianzar y mejorar la competitividad y la sostenibilidad de la empresa.

2. A fin de que el Modelo de Incremento Salarial pactado en este acuerdo, no genere distorsiones en su aplicación inicial como consecuencia de la situación económica provocada por la pandemia de COVID-19 - que tras un parón general de la economía ha generado una intensa escalada de precios - ambas partes acuerdan establecer un acuerdo que, respetando los principios del Modelo de Incremento salarial, permita acompañar el incremento económico a la evolución experimentada de los precios al consumo en el período más crítico de la pandemia en los años 2.020 y 2.021.

De este modo, se ha considerado la situación especial en la que se ha visto inmersa la empresa en estos 2 últimos ejercicios, 2020 y 2021, en los que la decisión de realizar una importante inversión en una nueva actividad para la empresa, como es el proceso de Impregnación, con un proyecto en 2 etapas, nuevo edificio y nueva línea en años 2019 y 2020 y una segunda línea en años 2021 y 2022, que ha supuesto un alto nivel de personal en la plantilla previo a la puesta en marcha de las instalaciones para su formación y una puesta en marcha con una curva de aprendizaje, que ha penalizado los resultados por un aumento significativo en costes, mermas y eficacias. Además, esta nueva inversión junto al aumento significativo del nivel de demanda derivado de los efectos de la pandemia Covid-19, han tenido un doble efecto, por un lado, los esfuerzos de la plantilla para atender una demanda creciente y los esfuerzos derivados de una puesta en marcha en una tecnología desconocida en Decotec y por otro el efecto negativo sobre los niveles de IP debido al incremento de plantilla y la pérdida de eficacia derivada de la puesta en marcha cuando los niveles de IP esperados en una situación de fuerte demanda habrían sido superiores al 2 (I.P.>2). En esta situación, ambas partes acuerdan anticipar al año 2021 parte del incremento de productividad (mejora) y de la generación de recursos que se habrían esperado en una situación de normalidad en la empresa y de fuerte demanda – que según el Modelo sería de aplicación para el incremento salarial del año 2022 – como instrumento de adaptación al contexto económico excepcional derivado de la COVID.

l) Incremento salarial año 2021

1. Incremento económico consolidable

Ambas partes acuerdan la aplicación de un incremento económico del 4% sobre los conceptos salariales del Convenio de 2.019 - a excepción de la antigüedad consolidada y de aquellos conceptos económicos que por acuerdo colectivo o individual no le resultan de aplicación los

incrementos anuales de convenio - con efectos desde el 1 de enero de 2.021, generando los atrasos correspondientes desde esta fecha hasta la mensualidad en que se hagan efectivos los atrasos.

2. Retribución variable no consolidable:

La empresa abonará en el año 2.021 una retribución variable no consolidable por un importe bruto del 1,75% calculado sobre la cuantía anual a que asciendan los conceptos salariales fijos de cada persona que integra la plantilla – una vez actualizados los valores a 1 de enero de 2.021 - en un pago único que se abonará conjuntamente con los atrasos de Convenio.

La retribución variable no consolidable se establece en un porcentaje sobre el importe anual de los conceptos salariales fijos de cada uno de los integrantes de la plantilla que se detallan en el párrafo siguiente, con exclusión de las horas extraordinarias y conceptos compensatorios y extrasalariales (comidas, seguros, etc.) establecidos en el Convenio DECOTEC PRINTING, y calculado de modo proporcional a su jornada de trabajo.

En concreto, el porcentaje se aplicará sobre el importe anual a percibir por cada integrante de la plantilla por los conceptos fijos de Convenio que tenga reconocidos en nómina en concepto de Salario Base + Complemento Personal + Antigüedad consolidada + Plus Lineal + Plus Voluntario + Beneficios + Plus de Jornada + Aportación al Plan Jubilación.

Este porcentaje del 1,75%, comprende la retribución variable no consolidable correspondiente a los años 2020 y 2021, sobre los que ya se disponen de los datos económicos cerrados de los ejercicios anteriores y, para la determinación de su cuantía, ambas partes también han tenido en consideración la circunstancia excepcional de que en el año 2020, el IPC interanual alcanzó una cifra negativa del -0,5%, a consecuencia de la paralización de la economía por las medidas adoptadas para combatir la pandemia.

3. Regularización salarial y abono de los atrasos:

Ambas partes acuerdan que el plazo máximo para el incremento de tablas y el pago de los atrasos generados desde el 1 de enero de 2021 (fecha de inicio de efectos económicos del Convenio) será realizará antes del 31 de enero de 2022.

4. Cláusula de ajuste de IPC acumulado de 2020 y 2021:

a) En el caso que la variación del IPC interanual acumulado de los años 2020 y 2021 resultase superior al 4% que se pacta como incremento sobre los conceptos salariales consolidables a 1 de enero de 2021, se generará un déficit de IPC por el porcentaje que exceda el IPC acumulado de los dos años sobre el 4% aplicado.

Este déficit de IPC se tendrá en cuenta a efectos de su recuperación con la mejora de productividad en años sucesivos, en las condiciones reguladas en el Modelo de incremento salarial que se incorpora al presente acuerdo de convenio.

De acuerdo con el mismo, a partir de un I.P. superior al 1,90, se destinará el 100% de la mejora de productividad a cubrir el incremento que resulte del Modelo para el año en curso, y el porcentaje excedente de la mejora sobre dicho incremento, se destinará el reducir el déficit de IPC de años anteriores, con efectos desde la anualidad en curso y sin que haya lugar al pago de atrasos.

b) En el supuesto de que el IPC interanual acumulado de 2.020 y 2.021 fuese inferior al 4%, el diferencial positivo que se genere se considerará como un incremento a cuenta que absorberá y compensará, hasta el diferencial positivo generado sobre el IPC acumulado, el incremento de salarios consolidable aplicable en años sucesivos conforme al Modelo de incremento salarial.

c) Fórmula aplicable para el ajuste de IPC:

$4\% - (\text{IPC año 2020}^{(*)} + \text{IPC año 2021}) = \text{Déficit o superávit IPC}$

(*) Como el IPC del año 2.020 ha sido negativo (-0,5%), las diferencias negativas (déficit) se darían para un IPC interanual del año 2021 superior al 4,5% y las diferencias positivas (superávit) se producirían si el IPC del año 2021 resultase inferior al 4,5%.

En ambos supuestos, la regularización por diferencias de IPC desplegará sus efectos en el año 2022, y, por tanto, no dará lugar a una regularización retroactiva de salarios en el año 2021.

II) Incremento Salarial Año 2022:

El incremento salarial aplicable al año 2.022 se realizará aplicando el Modelo de Incremento salarial que se pacta en el presente Convenio, teniendo en cuenta los datos de I.P. y de mejora de productividad alcanzados en el año 2.021, una vez cerradas las cuentas anuales consolidadas del último ejercicio fiscal.

La empresa se compromete a realizar el incremento salarial que proceda por la aplicación del modelo, como límite en el mes de julio de 2.022, procediendo al abono de los atrasos que se generen desde el 1 de enero de 2.022 hasta el mes en que se haga efectiva la regularización.

Ambas partes acuerdan que el incremento salarial se aplicará del modo siguiente:

1. Incremento económico consolidable:

a) Previsión de IPC interanual 2022.

El incremento para 2.022 se calculará con el dato de previsión de IPC interanual para el año 2022, sin que pueda superar el máximo de incremento consolidable que se establece en el Modelo de Incremento Salarial, en función del I.P. definitivo del año 2021 y de la mejora de productividad alcanzada, con arreglo a los porcentajes que se detallan en la Tabla del Anexo I de este acuerdo.

Como dato de previsión de IPC interanual a diciembre de 2.022 se tomará el porcentaje de IPC estimado por la Fundación de Estudios Económicos de las Cajas de Ahorros, (FUNCAS), con la estimación publicada en junio de 2.022, mes previo a la regularización de salarios, a fin de reducir el margen de incertidumbre sobre la inflación estimada para el año completo.

En todo caso, este incremento consolidable se considerará percibido a cuenta y una vez publicado el dato definitivo de IPC interanual del año 2022, se ajustará y regularizará en función de la cláusula de revisión que se acuerda en el número 3 siguiente.

b) Al porcentaje de incremento consolidable a cuenta que resulte por aplicación de las reglas anteriores se adicionará, en su caso, el porcentaje de incremento consolidable sobre el IPC que resulte del Modelo Salarial en función del I.P. obtenido en el ejercicio 2.021, en los términos establecidos en la Tabla que acompaña como Anexo I.

c) De igual modo, para determinar el incremento salarial consolidable a cuenta del año 2022 se sumará el porcentaje de déficit de IPC que pueda haberse generado por desviación en los datos del IPC acumulado de los años 2020 y 2.021, si se cumplen las condiciones de nivel de I.P. y de mejora de productividad que establece el Modelo.

En el supuesto de que se hubiese producido un diferencial positivo (superávit), es decir, si el 4% de incremento aplicado en 2021 fuese superior al IPC acumulado de los años 2.020 y 2.021, el incremento a cuenta del año 2022 se reducirá en el porcentaje del superávit que se haya producido.

En todo caso, el incremento salarial aplicable por todos los conceptos anteriores, no podrá superar el límite máximo del 4% de incremento consolidable en el año 2022.

d) Fórmula aplicable para el incremento consolidado 2022:

El incremento a cuenta de 2022 será el resultado de las siguientes operaciones.

- + % IPC previsto 2022 con el límite máximo de la Tabla según Modelo
- + % de incremento sobre IPC según la Tabla del Modelo Salarial
- + - Déficit o superávit de IPC sobre el acumulado de IPC de 2020 y 2021

Con el límite máximo de incremento consolidable resultante del 4%

2. Retribución variable no consolidable 2022:

En el año 2022, una vez establecido el valor alcanzado del Índice de Productividad (I.P.) correspondiente al ejercicio 2021 cerrado, se determinará si corresponde el abono de una Retribución Variable no Consolidable y el porcentaje que corresponde pagar en aplicación de la Tabla que se adjunta como Anexo I.

La retribución variable no consolidable - en el caso de que corresponda según el Modelo Salarial - se abonará conjuntamente con la nómina de septiembre de 2.022 y se calculará aplicando el porcentaje que corresponda sobre el importe anual a percibir por cada integrante de la plantilla por los conceptos fijos de Convenio que tenga reconocidos en nómina en concepto de Salario Base + Complemento Personal + Antigüedad consolidada + Plus Lineal + Plus Voluntario + Beneficios + Plus de Jornada + Aportación al Plan Jubilación.

3. Cláusula de ajuste y revisión de IPC para el año 2022:

a) En el supuesto de que el IPC interanual del año 2022 resulte superior al porcentaje de IPC previsto se regularizará en los términos que siguen:

Cuando se publique oficialmente el dato de IPC interanual del año 2.022, se recalculará el incremento económico consolidado del año 2022 que corresponde en aplicación del Modelo de incremento salarial.

Por tanto, se aplicará la fórmula establecida en el apartado d) del número anterior, sustituyendo el dato de IPC previsto por el dato de IPC real.

- + % IPC real 2.022 con el límite máximo de la Tabla según Modelo
- + % de incremento sobre IPC según la Tabla del Modelo Salarial
- + - Déficit o superávit de IPC sobre el acumulado de IPC de 2.020 y 2.021

El incremento consolidable obtenido tendrá como límite máximo el 4%

Si se produce una diferencia negativa entre el incremento a cuenta aplicado y el incremento consolidado obtenido en virtud de la aplicación del Modelo incorporando el IPC real del año 2.022, se procederá a la actualización de las tablas salariales con efectos retroactivos al 1 de enero de 2.022, recalculando del incremento que corresponde por Modelo con el IPC real de 2.022(con el límite máximo de la tabla según modelo)sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2.021, generando el correspondiente abono de atrasos por diferencias con los salarios percibidos en cada mensualidad con el incremento a cuenta aplicado.

b) Si el IPC real resultase inferior al previsto, y a como consecuencia, el incremento consolidable a cuenta aplicado con efectos del 1 de enero de 2.022, fuese superior al incremento que procede aplicar con el IPC real del año 2.022 según el Modelo de Incremento Salarial, la diferencia positiva se considerará percibida a cuenta de los incrementos salariales consolidables que resulten de aplicación en años sucesivos, operando la compensación y absorción de dichos incrementos, hasta el límite de la diferencia positiva de IPC que se anticipó en exceso en años anteriores.

c) La Comisión Paritaria del Convenio se reunirá en el mes de enero de 2023 a fin de realizar el seguimiento de los datos reales de IPC y su impacto sobre los incrementos económicos consolidables derivados de la aplicación del Modelo Económico.

A estos efectos, la Comisión Paritaria analizará si procede la aplicación de la cláusula de revisión del año 2022 y establecerá el porcentaje de IPC real acumulado del período 2020 a 2022 y el sumatorio de los incrementos de salario consolidables aplicados en los años 2021 y 2022, para determinar si se ha generado un diferencial negativo (déficit) o positivo (superávit) en el período, a efectos de la posible recuperación o compensación, en función de las condiciones establecidos por el Modelo de Incremento económico para los años 2023 y siguientes.

Tercero. Incrementos económicos de Convenio 2023 y 2024.

En las anualidades de 2023 y 2024 se aplicarán los incrementos económicos que resulten de la aplicación del Modelo de Incremento Salarial que se acuerda en el presente Convenio, en función de los datos de I.P. correspondientes al ejercicio fiscal anterior y los datos de mejora de productividad por comparación entre los dos últimos ejercicios fiscales cerrados.

1. Incremento salarial consolidable:

a) El incremento salarial aplicable al 2023 se calculará partiendo del IPC previsto para 2023, en los términos establecidos para el incremento a cuenta del año 2022, aplicando la previsión de IPC interanual estimada por FUNCAS con los datos a mes de junio de 2023, para el realizar el cálculo del incremento de salarios que proceda aplicar en el mes de julio siguiente, en aplicación del Modelo de Incremento Salarial pactado y con los límites máximos de incremento establecidos en el mismo.

En el supuesto de que la estimación de IPC interanual sea cero o negativa, no se procederá a la aplicación de incremento a cuenta en base al IPC estimado.

b) Al porcentaje de incremento consolidable a cuenta que resulte por aplicación de la letra anterior se adicionará, de ser el caso, el porcentaje de incremento consolidable sobre el IPC que resulte del Modelo Salarial en función del I.P. obtenido en el ejercicio 2022, en los términos establecidos en la Tabla que acompaña como Anexo I.

c) De igual modo, se tendrá en cuenta el déficit sobre el IPC acumulado de los años 2020 a 2022, a efectos de su eventual recuperación en el año 2023, si se cumplen las condiciones establecidas en el Modelo de Incremento Salarial.

En caso de haberse generado un superávit sobre el IPC, por resultar superiores los incrementos a cuenta aplicados que el porcentaje de inflación interanual acumulada de los años 2020 - 2021 y 2022, el diferencial se compensará reduciendo el incremento aplicable en el año 2023 o, en su caso, en los años siguientes, en el exceso anticipado.

2. Retribución variable no consolidable:

En el año 2023, una vez establecido el valor alcanzado del Índice de Productividad (I.P.) correspondiente al ejercicio 2022 cerrado, se determinará si corresponde el abono de una Retribución Variable no Consolidable y el porcentaje que corresponde pagar en aplicación de la Tabla que se adjunta como Anexo I.

La retribución variable no consolidable - en el caso de que corresponda según el Modelo Salarial - se abonará conjuntamente con la nómina de septiembre de 2023, y se calculará aplicando el porcentaje que corresponda sobre el importe anual a percibir por cada integrante de la plantilla por los conceptos fijos de Convenio que tenga reconocidos en nómina en concepto de Salario Base + Complemento Personal + Antigüedad consolidada + Plus Lineal + Plus Voluntario + Beneficios + Plus de Jornada + Aportación al Plan Jubilación.

3. Cláusula de ajuste y revisión de IPC para el año 2023:

a) En el supuesto de que el IPC interanual del año 2023 resulte superior al porcentaje de IPC previsto se regularizará en los términos que siguen:

Cuando se publique oficialmente el dato de IPC interanual del año 2023, se recalculará el incremento económico consolidado del año 2023 que corresponde en aplicación del Modelo de incremento salarial.

En el caso de producirse una diferencia negativa entre el incremento a cuenta aplicado y el incremento consolidado obtenido en virtud de la aplicación del Modelo tomando el IPC real del año 2023, se procederá a la regularización salarial, en los términos pactados en el Acuerdo Segundo para el año 2022 y con los límites allí establecidos.

b) Si el incremento aplicado fuese superior al dato de IPC real, se considerará a cuenta de futuros incrementos de Convenio aplicables.

c) En el supuesto de que el dato real de inflación interanual fuese negativo en alguno de los años de vigencia, se mantendrán los valores económicos alcanzados en las tablas del Convenio, sin perjuicio de que el dato de inflación real negativa del año, se tenga en cuenta a efectos de obtener el dato de IPC real acumulado del período y, por tanto, será de aplicación a efectos de calcular el porcentaje de déficit o superávit sobre el IPC acumulado del período (integrando tanto los valores positivos como negativos de IPC) en relación con los incrementos salariales consolidados aplicados en dicho período.

El déficit o superávit sobre IPC acumulado, que por este motivo pueda producirse, será objeto de recuperación o de compensación con los incrementos salariales que procedan en años sucesivos, de conformidad con lo establecido en el Modelo de Incremento Salarial.

4. Incrementos económicos aplicables en el año 2024.

En el año 2024 se procederá de igual modo al determinado para el año 2023, tomando las referencias de I.P. y mejora del ejercicio fiscal cerrado de 2023, mediante la aplicación del Modelo de Incremento Salarial con los porcentajes y límites máximos establecidos en la Tabla que se recoge en el Anexo I del acuerdo.

La Comisión Paritaria del Convenio tendrá encomendada la función de seguimiento, interpretación y aplicación del Modelo de Incremento Salarial.

Cuarto. *Cláusula de compensación de IPC si supera el 2%:*

El Modelo Salarial establece unos máximos de incremento anual de IPC crecientes en función de los valores de I.P. alcanzados, que con un I.P. del 1,85 permite un incremento de salario consolidado hasta un valor máximo del IPC interanual del 2%.

A partir de este nivel de IP del 1,85 y hasta el 1,94 de IP se introduce un mecanismo de compensación para el supuesto de que el IPC interanual supere el 2%, que, en función de la mejora de productividad del año anterior, opera del modo siguiente:

1. Incremento de salario consolidable (con mejora de productividad):

Haciendo efectivos los principios del modelo, en los supuestos que el IPC anual del año supere el 2%, se podrá destinar el porcentaje de mejora de productividad del año anterior que exceda del 2% a compensar el porcentaje de IPC del año que supere el 2%, hasta un máximo de IPC interanual del 3%.

En el supuesto de que el incremento de la mejora de productividad sea superior al 2%, pero inferior al porcentaje de variación del IPC, el incremento salarial consolidable tendrá como límite el porcentaje de la mejora de productividad para el incremento consolidado, y siempre con el límite máximo del 3% de IPC.

Expresado de otro modo, se tomará siempre el porcentaje más bajo entre la mejora de productividad y el IPC para determinar el incremento salarial consolidable cuando ambos indicadores tengan valores superiores al 2% – con el límite máximo de incremento anual de IPC del 3% -

Ejemplos: Si la mejora de productividad alcanza un 2,5% y el IPC del año fuese de un 2,8%, el incremento de salario consolidable aplicable será el 2,5%.

Por el contrario, si la mejora fuese de un 4% y el IPC del año del 2,5%, se aplicará en incremento del IPC del 2,5%, garantizando el IPC real del año.

2. Compensación con retribución variable no consolidable (sin mejora):

En el caso de que el IPC interanual del año exceda de un 2% y no se haya generado una mejora de productividad en la anualidad anterior o ésta resulte inferior al IPC real, el porcentaje de IPC que exceda del 2%, se compensará mediante el abono de una retribución variable no consolidable en el año en que el IPC supera el 2%.

El límite máximo de compensación en retribución variable será de un 1%, que permite compensar el diferencial económico entre el incremento máximo consolidable asignado a este tramo de IPC del 2%, y el IPC real del año, hasta un máximo de IPC del 3%, cuando no existe mejora o ésta no supera el 2%. Supuestos:

□ Si con un I.P de 1,86 el año anterior, el IPC alcanza un 2,8% y no hay mejora de productividad o ésta es inferior o igual al 2%. Se genera una compensación del 0,8% que se abonará como retribución variable no consolidable en único pago en esa anualidad. Incremento consolidable 2% + 0,8% en retribución variable = 2,8%.

□ Si el IPC es del 3,2% y no hay mejora o ésta inferior o igual al 2%, se compensará un 1% en retribución variable no consolidable, compensando económicamente, hasta el límite máximo del 3% de IPC. (2% consolidable + 1% variable = 3%)

□ Si el IPC alcanza el 2,8% y la mejora de productividad fuese del 2,5%, se incrementarán los salarios consolidables con arreglo al número 1 anterior en un 2,5%, por lo que el porcentaje a compensar como retribución variable en ese año hasta compensar el IPC anual del 2,8% sería del 0,3%. (2,5% consolidable + 0,3% variable = 2,8%)

Quinto. Recuperación déficit de IPC acumulado años anteriores:

Las diferencias negativas que se produzcan entre los incrementos salariales aplicados y el IPC acumulado del período considerado se tendrán en cuenta a efectos de su recuperación, en las condiciones que se regulan en los números 1 y 2 que siguen.

A estos efectos, en el supuesto de que el dato real de inflación interanual en alguno de los años del período tuviese un valor negativo, no se aplicará una reducción de los salarios y se mantendrán los valores económicos alcanzados en las tablas del Convenio, sin perjuicio de que el dato de inflación real negativa del año, se tenga en cuenta a efectos de obtener el dato de IPC real acumulado del período y, por tanto, será de aplicación a efectos de calcular el porcentaje de déficit o superávit sobre el IPC acumulado del período (integrando tanto los valores positivos como negativos de IPC) en relación con los incrementos salariales consolidados aplicados en dicho período, a efectos de su recuperación o compensación en años sucesivos.

1. A partir de un Índice de Productividad de 1,90 se destinará el 100% de la mejora de productividad de la anualidad anterior a cubrir el incremento consolidable que resulte de la aplicación del Modelo para el año en curso, y el porcentaje excedente de la mejora sobre el incremento consolidable del año, se destinará a reducir el déficit sobre el IPC acumulado de los cinco años anteriores hasta agotar el porcentaje obtenido de mejora de productividad.

La fórmula aplicable se expresa como sigue:

% de Mejora I.P. - % incremento año = % de recuperación déficit IPC

En ningún caso, el incremento consolidable del año podrá superar el 4% por todos los conceptos aplicables, incluido el mecanismo de recuperación del déficit de IPC de años anteriores, que opera como cláusula de cierre del Modelo de Incremento Salarial.

Ejemplos:

□ IPC año actual: 2% - Mejora productividad: 3,5% - Déficit IPC acum: 1%
Con un IP del año anterior del 1,92 se devengarían los incrementos siguientes:

Incremento aplicable en el año en curso por IPC = 2%

Diferencia entre la mejora 3,5% y el incremento anual del 2% aplicado = 1,5% (este porcentaje permite la recuperación del déficit de IPC acumulado del 1%).

Incremento Total Consolidable año = 3%

□ Si la mejora de productividad con los datos anteriores fuese de un 2,5% sólo se podría recuperar un 0,5% de déficit de IPC.

2,5 % mejora – 2% incremento año = 0,5% recuperación déficit.

La recuperación del déficit de IPC se producirá con efectos a partir de la anualidad en que se genere el derecho a su aplicación, sin que tenga en ningún caso efectos retroactivos.

2. Igualmente, en el supuesto de que en dos años consecutivos se alcancen valores de I.P. superiores al 2,05, se podrá recuperar el déficit sobre el IPC acumulado del período, aunque en este segundo año no se haya generado una mejora de productividad sobre la anualidad anterior.

De igual modo, y toda vez que para el tramo a partir de 2,05 de I.P. el Modelo Salarial establece incrementos adicionales al IPC del año, éste incremento adicional sobre IPC que correspondería incrementar quedará absorbido y compensado hasta el porcentaje de recuperación del déficit de IPC de años anteriores que corresponda, toda vez que no se genera una mejora de productividad en el segundo año que opera como referencia para la recuperación y el incremento salarial del año siguiente.

El incremento consolidable del año no podrá superar el 4% por todos los conceptos aplicables, incluido el mecanismo de recuperación del déficit de IPC de años anteriores.

Disposiciones varias

Artículo 56. *Régimen disciplinario*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que determina el Convenio Colectivo Estatal de las Artes Gráficas y conforme a la Legislación Vigente, previo expediente, si procede.

Artículo 57. *Seguridad e Higiene en el trabajo*

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye objetivo básico y prioritario tanto para la empresa como para todos los miembros de la plantilla.

En cuantas materias afecten a Seguridad e Higiene en el Trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el RD 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

Disposiciones Adicionales

Primera. Normativa complementaria

En lo no recogido en este Convenio, se aplicará lo dispuesto en el Convenio estatal de las artes gráficas, en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de general aplicación.

Segunda. Aportación al Plan de jubilación

En el supuesto de que en convenios futuros se acordase igualar la aportación al Plan de Jubilación de todo el personal de la empresa, se detraerá del salario anual del Convenio la cantidad equivalente al 1,2% del Salario Base de cada categoría profesional, y se incrementará simultáneamente en el 1,5% del Salario Base la aportación al Plan de Jubilación, para el personal que no percibe salario fijo a nivel.

Tercera. Mesa de Formación y Mesa del Plan de Igualdad

Ambas partes acuerdan abrir distintas Mesas de Negociación, una vez pactado y redactado el Convenio Colectivo, sobre las materias siguientes, que serán incorporadas al Convenio Colectivo como anexo una vez ratificadas por la Comisión Negociadora del Convenio:

1. Formación en la empresa.
2. Plan de Igualdad

Para dotar de mayor operatividad a la Comisión Paritaria, podrá determinarse un grupo de trabajo en cuyo seno se elaborarán las propuestas de acuerdo, que se someterán a la aprobación de la Comisión plenaria.

ANEXO I

MODELO INCREMENTO SALARIAL Y SALARIO VARIABLE NO CONSOLIDABLE

Índice productividad	Incremento consolidable (A)	Salario variable no consolidable (C)	Incremento consolidable adicional (B)	Tramos
	Incremento del IPC (hasta max. de IPC del)	Porcentaje según I.P.	Porcentaje según I.P.	
1,60	1,00%			IPC con tope máximo a partir del EBITDA de supervivencia
1,61	1,00%			
1,62	1,00%			
1,63	1,00%			
1,64	1,00%			
1,65	1,00%			
1,66	1,00%			
1,67	1,00%			
1,68	1,00%			
1,69	1,00%			
1,70	1,25%			Incremento del IPC con topes máximos de incremento consolidable que aumentan con cada escalón adicional de I.P. Hasta el IPC max. Del 2% incorporación de salario variable a partir del 1,80 de I.P.
1,71	1,30%			
1,72	1,35%			
1,73	1,40%			
1,74	1,45%			
1,75	1,50%			
1,76	1,55%			

1,77	1,60%			
1,78	1,65%			
1,79	1,70%			
1,80	1,75%	0,250%		
1,81	1,80%	0,300%		
1,82	1,85%	0,350%		
1,83	1,90%	0,400%		
1,84	1,95%	0,450%		
1,85	2,00%	0,500%		Incremento IPC hasta máx. 2% compensación de IPC > 2% el diferencial de IPC se compensa (hasta máx. 1%): si hay mejora superior al 2% en salario consolidable. si no hay mejora o no es suficiente se abona en variable no consolidable. (Máx. 1 punto hasta 3% de IPC)
1,86	2,00%	0,550%		
1,87	2,00%	0,600%		
1,88	2,00%	0,650%		
1,89	2,00%	0,700%		
1,90	2,00%	0,750%		
1,91	2,00%	0,800%		
1,92	2,00%	0,850%		
1,93	2,00%	0,900%		Incremento IPC con máx. 3,5% tramo de generación de recursos que permite incrementar el variable generado e incrementar sobre el IPC consolidado (siempre que el IPC no supere el máximo del 3,5% sino el incremento adicional sobre IPC se destina a cubrir el IPC real) limite max. de incremento anual del salario consolidable del 4%
1,94	2,00%	0,950%		
1,95	3,50%	1,000%		
1,96	3,50%	1,050%		
1,97	3,50%	1,100%		
1,98	3,50%	1,150%		
1,99	3,50%	1,200%		
2,00	3,50%	1,250%		
2,01	3,50%	1,300%		
2,02	3,50%	1,350%		
2,03	3,50%	1,400%		
2,04	3,50%	1,450%		
2,05	3,50%	1,500%	0,100%	
2,06	3,50%	1,550%	0,140%	
2,07	3,50%	1,600%	0,180%	
2,08	3,50%	1,650%	0,220%	
2,09	3,50%	1,700%	0,260%	
2,10	3,50%	1,750%	0,300%	
2,11	3,50%	1,800%	0,340%	
2,12	3,50%	1,850%	0,380%	
2,13	3,50%	1,900%	0,420%	
2,14	3,50%	1,950%	0,460%	
2,15	3,50%	2,000%	0,500%	
2,16	3,50%	2,050%	0,540%	
2,17	3,50%	2,100%	0,580%	
2,18	3,50%	2,150%	0,620%	
2,19	3,50%	2,200%	0,660%	
2,20	3,50%	2,250%	0,700%	
2,21	3,50%	2,300%	0,740%	
2,22	3,50%	2,350%	0,750%	

2,23	3,50%	2,400%	0,750%	
2,24	3,50%	2,450%	0,750%	
2,25	3,50%	2,500%	0,750%	

(Continúa en la página siguiente)

CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

Motivo	Duración		Conceptos a devengar				Justificante	Observaciones
	Sin desplaz.	Con desplaz. superior a 150km	Sal. Base	Pag. Extr.	Plus Conv.	Comp. Pers.		
Fallecimiento de padres/madres, hijos/hijas, hermanos/hermanas, suegros/suegras y cónyuge.	3 días naturales	5 días naturales	SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho	
Fallecimiento de abuelos/abuelas, nueras/yerros, cuñados/cuñadas, nietos/nietas y abuelas/abuelos políticos.	2 días naturales	4 días naturales	SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho	
Fallecimiento de tíos/tías y sobrinos/sobrinas por consanguinidad	1 día		SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho	
Enfermedad grave / Hospitalización/ Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de padres/madres, suegros/suegras, hermanos/hermanas, hijos/hijas y cónyuge.	3 días naturales	5 días naturales	SI	SI	SI	SI	Justificante médico que acredite el hecho	Este permiso podrá disfrutarse en días alternos y en un tiempo máximo de 15 días naturales desde el hecho causante. Cuando el hecho causante de la hospitalización coincida tras un turno de trabajo de noche, el inicio del disfrute podrá iniciarse en ese turno de trabajo del día anterior al hecho causante. Si la hospitalización requiriera desplazamiento a más de 150 km y coincidieran turnos de tarde también se podrá iniciar el disfrute ese día anterior para facilitar el acompañamiento al familiar. Los días a disfrutar se corresponderán en el mismo número de días laborales y festivos que le hubieran correspondido de haber disfrutado los días de licencia desde el hecho causante, entendiéndose por días festivos, los sábados, domingos y festivos oficiales. Se establece un preaviso para que el trabajador informe a la empresa de las fechas en que va a disfrutar el permiso retribuido dentro de las 24 horas desde el hecho causante.
Enfermedad grave / Hospitalización/ Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de yernos/nueras, abuelos/abuelas, cuñados/cuñadas y nietos/nietas.	2 días naturales	4 días naturales	SI	SI	SI	SI	Justificante médico que acredite el hecho	

NOTA: Para los permisos anteriores se estará a lo dispuesto en el art. 19.2.c), d) y e) del texto de convenio								
Visitas médicas a médicos de la Seguridad Social	Por el tiempo necesario para la asistencia					Justificante médico que acredite el hecho		
Nacimiento de hijo/hija o adopción	3 días naturales		SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado del Juzgado	
Matrimonio del trabajador/trabajadora	15 días naturales		SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado oficial	El permiso de 15 días naturales podrá acumularse a cualquier periodo de vacaciones, bien delante o detrás de la fecha del inicio o finalización del periodo de vacaciones. El plazo de cómputo del permiso se iniciará el mismo día del matrimonio siempre que éste coincida en día laborable. Si el hecho causante coincide en día festivo o descanso semanal entre ciclos de trabajo, el cómputo de permiso se iniciará el día laborable siguiente y se disfrutará de forma ininterrumpida.
Matrimonio de padre/madre, hijo/hija, hermano/hermana	1 día natural		SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho	
Cambio de domicilio habitual	1 día laborable		SI	SI	SI	SI		Documento que acredite el hecho con misma fecha del permiso.
Deber inexcusable de carácter público o personal	El indispensable o el que marque la norma		SI	SI	SI	SI	Justificante de la asistencia	Se entiende por deber inexcusable de carácter público y personal aquella obligación que incumbe a una persona, en la que no cabe la posibilidad de que lo ejerza un sustituto y cuyo incumplimiento generaría una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa
Lactancia de hijo/hija menor de nueve meses: desde la reincorporación del permiso de maternidad/ paternidad hasta el momento en que el menor cumpla los nueve meses	3 Opciones: A) Una hora de ausencia al trabajo por día laborable, que podrán dividir en 2 fracciones. B) Reducción de jornada en media hora por día laborable, al comienzo o al final de la misma. C) Acumulación del permiso en jornadas completas, a razón de 1h por día de trabajo efectivo, computado hasta los 9 meses del menor, y disfrute a la finalización de la suspensión por maternidad.		SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado del Juzgado	La opción de la acumulación deberá solicitarse al menos con 15 días de antelación a la conclusión del periodo de descanso por maternidad/ paternidad. En caso de parto múltiple, se incrementará proporcionalmente el derecho a una hora de ausencia del trabajo por la lactancia de un menor de 9 meses, igualmente se incrementará proporcionalmente el derecho a la hora de ausencia del trabajo en caso de acumulación del permiso.
Traslado (Art. 40 ET)	3 días laborables		SI	SI	SI	SI		

Funciones sindicales o de representación de trabajadores	Lo establecido en la norma	SI	SI	SI	SI	El que proceda	
Visitas médicas de hijos/ hijas menores de 14 años	8 horas/año natural	SI	SI	SI	SI	Justificante médico que acredite el hecho	Se establece una bolsa de horas de licencia retribuida por el tiempo imprescindible, y por imposibilidad del otro progenitor/progenitora, para el acompañamiento a descendientes de primer grado menores de 14 años a consultas médicas para la atención por facultativo de Atención Primaria (Pediatría), y para consulta de especialistas a los que haya sido derivado el/la menor por dicho facultativo, siempre y cuando estas citas para consulta no se puedan planificar fuera del horario de trabajo por no tener posibilidad de elegir día y hora. Esta bolsa será de 8 horas en un año natural. Esta bolsa de horas hace referencia a la anualidad de Enero a Diciembre de cada año natural, por lo que las personas que causen alta en periodo posterior al 1 de Enero, tendrán las horas proporcionales al periodo de alta en la empresa en ese año natural. Se establece un preaviso mínimo de 48 horas para que el trabajador/trabajadora informe a la empresa de la necesidad de acogerse a este permiso. El tiempo de licencia que será descontado del crédito comprenderá el traslado, espera y consulta y deberá ser acreditado mediante certificado o informe expedido por el facultativo o centro médico en el que conste la fecha y la duración de la misma, así como la identificación del progenitor/progenitora acompañante.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO III

CUANTIA DE LOS NIVELES SALARIALES VALOR 2021

Las cuantías anuales de los niveles salariales pactados en el Convenio Colectivo de DECOTEC PRINTING, S.A para cada grupo profesional para el año 2021, son los que se detallan a continuación, una vez aplicado el incremento pactado.

Nivel/ Grupo	S. Anual Convenio (euros)	Categorías asociadas
1	18.103,77	Mozo/ moza limpieza
2	18.463,80	Peón/ peona fabrica
3	19.397,75	Ayudante fabrica-aux. Admón / laboratorio
4	20.747,31	Oficialía 3ª maquina-manto.-aux técnico
5	22.209,45	Oficialía 2ª maquina-manto.-admón.-técnico
6	23.913,90	Oficialía 1ª maquina-manto.-admón.
7	26.101,50	Jefatura de equipo prod-manto-almacén
8	31.611,78	Jefatura producción -manto.-admón.-ing.tecn.
9	41.044,89	Titulación superior / responsable dpto.

CUANTIA DE LOS PLUSES DE JORNADA VALOR 2021

Los valores de los sistemas de turno son los que se detallan a continuación una vez aplicado el incremento económico para el año 2021.

Pluses de jornada	Año 2021 (euros)
Tres turnos	127,39
Dos con Tres de personal	286,65
Dos con Tres (con disponibilidad)	331,26
Cuatro Turnos	362,38
Cuatro y medio y Cinco turnos	458,65

En el importe de los Pluses de jornada está incluida y queda compensada la nocturnidad, sin que haya de retribuirse adicionalmente, en los términos en que establece el Convenio Estatal de Artes Gráficas.

Barcelona, 22 de juliol de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada