

Dilluns, 27 de juny de 2011

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 25 de març de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Daniel Aguiló Panisello, SA (DAPSA) del centre de treball de Sant Sadurní d'Anoia per als anys 2008-2013 (codi de conveni núm. 0812641)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Daniel Aguiló Panisello, SA (DAPSA) del centre de treball de Sant Sadurní d'Anoia, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 23 de juliol de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Daniel Aguiló Panisello, SA (DAPSA) del centre de treball de Sant Sadurní d'Anoia per als anys 2008-2013 (codi de conveni núm. 0812641) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripció literal del texto original firmado por las partes:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DANIEL AGUILÓ PANISELLO, SA (DAPSA) DEL CENTRO DE TRABAJO DE SAN SADURNÍ D'ANOIA PARA LOS AÑOS 2008-2013

PREÁMBULO

El 2º Convenio colectivo de la empresa Daniel Aguiló Panisello, SA, en adelante DAPSA, para el centro de trabajo de San Sadurní (Barcelona) ha sido acordado por la Comisión Negociadora, formada de una parte, por la Dirección de la Empresa, con poder suficiente para ello, y por otra, por el representante de los trabajadores del centro de trabajo de San Sadurní; reconociéndose como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficientes, bajo los principios de "buena fe" y "confianza mutua"; como instrumento que facilite el cumplimiento de los objetivos de empresa y trabajadores, en busca de la competitividad, mejora del servicio y estabilidad necesaria.

En la negociación de este Convenio Colectivo se han atendido varios aspectos, alcanzando el grado de integración necesario para componer el siguiente texto normativo en el que se basarán las Relaciones Laborales del Centro:

1º) La aplicación de la transposición de categorías a los nuevos Grupos Profesionales y Niveles Salariales en aplicación del Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industriales auxiliares con vigencia hasta el 31/12/2011, adaptando las particularidades existentes en el Convenio de Empresa anterior, de tal manera que se crea un Grupo Profesional de Mano de Obra que abarca la Impresión Flexográfica y los Oficios Principales y Auxiliares de Cartón, Almacén y Expediciones, contribuyendo así a la polivalencia necesaria para el dinamismo de la Planta.

2º) Clarificar y ordenar los conceptos salariales existentes, de manera que ello redunde en una mayor seguridad jurídica, homogeneización de conceptos, claridad y sencillez en la confección de los recibos salariales, recogidos en la Tablas Salariales del Anexo I.

CAPÍTULO 1**Cláusulas generales****Artículo 1****Ámbito funcional (objeto)**

En el presente Convenio colectivo de Empresa negociado entre la Dirección de la Empresa DAPSA, para su centro de trabajo de San Sadurní, y en representación de los trabajadores, el Delegado de Personal; mutuamente reconocidos

Dilluns, 27 de juny de 2011

como interlocutores legítimamente válidos, se establecen las condiciones laborales por las que se regirán las relaciones de trabajo en dicho centro, aplicándose con preferencia a las demás normas laborales.

Artículo 2 Ámbito territorial

Será de aplicación al centro de trabajo de DAPSA San Sadurní (Barcelona), situado en Polígono Industrial Can Ferré.

Artículo 3 Ámbito personal

El objeto del presente Convenio colectivo de Empresa es regular las condiciones laborales por las que se regirán las relaciones laborales entre dicha empresa y los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito.

El Convenio de Empresa será de aplicación a todo el personal de la plantilla que preste sus servicios en el Centro de Trabajo de la empresa señalada en el artículo anterior al tiempo de entrar en vigor, y a todos aquellos que ingresen o sean trasladados a dichas plantillas dentro de su vigencia, a excepción de los cargos de Dirección.

Artículo 4 Ámbito temporal (vigencia)

El presente Convenio colectivo de Empresa tendrá una vigencia desde el 1/01/08 al 31/12/13 (6 años).

Artículo 5 Denuncia, preaviso y prórroga

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse, al menos con tres meses de antelación a su término. La negociación deberá iniciarse con una antelación mínima de tres meses, respecto a la fecha de caducidad, entendiéndose prorrogado de año en año a su fin, todo su contenido normativo y de cláusulas obligacionales, hasta que haya acuerdo expreso.

Artículo 6 Cómputo

Las condiciones pactadas, en su conjunto, forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán computadas globalmente durante cada período anual.

A los efectos de confección de los recibos de salarios, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, se podrán integrar diferentes partidas o asignar a otras, sin que ello suponga ninguna merma en los pagos garantizados.

Artículo 7 Compensación

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora de sueldos o salarios, primas o pluses fijos, primas o pluses variables), resolución administrativa o gubernativa, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio o pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres, o por cualquier otra causa.

Artículo 8 Absorción

Habida cuenta de la naturaleza del presente Convenio colectivo, las disposiciones legales o convencionales que impliquen variación económica en todos o cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia si, globalmente considerados y en cómputo anual, superasen el nivel total de éste.

Artículo 9 Garantía personal

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" las que vengan implantadas por disposiciones legales o costumbre inveterada cuando examinadas en su

Dilluns, 27 de juny de 2011

conjunto resulten más beneficiosas para el trabajador. En todo caso serán respetadas con carácter personal, la jornada más favorable, la intensiva y las vacaciones de mayor duración.

Artículo 10 Vinculación a la totalidad

Siendo de obligado cumplimiento en su totalidad, para ambas partes el contenido de este Convenio, se acuerda expresamente la vinculación a la totalidad por entender que las condiciones pactadas son un todo orgánico e indivisible, quedando nulo y sin efecto alguno, si la Autoridad Laboral Administrativa o Judicial competente, en el ejercicio de la facultades que le sean propias, objetare o invalidase alguno de sus artículos o no aprobara la totalidad de su contenido, que se pacta como uno e indivisible en su aplicación; obligando a las partes a negociar de nuevo en el plazo de un mes.

Artículo 11 Adhesión

El presente Convenio queda adherido al Convenio Nacional vigente de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, en lo no dispuesto en el mismo.

CAPÍTULO 2 Condiciones de trabajo

Artículo 12 Jornada de trabajo

a) La jornada laboral individual anual para el año 2008, 2009 y 2010 será de 1776 horas de trabajo, o de 222 días hábiles de trabajo.

b) La jornada laboral individual anual para los años 2011, 2012 y 2013 será de 1768 horas de trabajo, o de 221 días hábiles de trabajo.

En todo caso, la jornada laboral en cómputo anual no será superior a la establecida en el Convenio Nacional Sectorial de aplicación en cada momento.

Artículo 13 Horarios de trabajo

a) El horario de trabajo del personal técnico y administrativo será a jornada partida o continua, de acuerdo a las necesidades de cada departamento.

b) El horario de trabajo del personal de mano de obra, será a jornada continua, de acuerdo a los siguientes turnos: mañana-tarde-noche.

Turno mañana: de 6 horas a 14 horas.

Turno tarde: de 14 horas a 22 horas.

Turno noche: de 22 horas a 6 horas.

La jornada laboral será de lunes a viernes y a razón de 8 horas diarias. En el área de fabricación se realizarán tres turnos de trabajo consecutivos (mañana-tarde-noche). Cualquier baja o disminución de trabajo incidirá necesariamente en la supresión provisional del turno de trabajo nocturno. El personal técnico y administrativo trabajará en jornada diurna.

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

Artículo 14 Tiempo descanso para bocadillo

El personal que trabaje a jornada continua, tendrá 20 minutos de descanso denominado "descanso del bocadillo", que será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

Dilluns, 27 de juny de 2011

Artículo 15 Calendario laboral

Anualmente se confeccionará el calendario laboral del centro, de acuerdo con la jornada pactada en cómputo anual y los criterios establecidos para la fijación de los períodos de vacaciones, considerando las necesidades organizativas del mismo.

La publicación del calendario se realizará con anterioridad al uno de diciembre del año precedente, procurando realizarla durante el mes de noviembre.

Artículo 16 Vacaciones

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal será de 30 días naturales, cualquiera que sea la categoría o grupo al que pertenezca, que se fijarán anualmente entre la Dirección de la Empresa y el Delegado de Personal.

Las vacaciones se realizarán, preferentemente, del 1 de julio al 30 de septiembre, ambos inclusive, y se concederán de acuerdo con las necesidades del servicio. Bajo la premisa y necesidad del referido servicio, podrán establecerse diferentes turnos de vacaciones con el fin de minimizar en lo posible paradas de producción.

A petición de cualquiera de las partes, y previo acuerdo, se podrán efectuar las vacaciones fuera de las fechas antes indicadas, total o parcialmente, sin perjuicio de la actividad normal de la producción, y procurando comunicarlo con una antelación mínima de 30 días al período de disfrute.

El personal que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

En caso de fallecimiento del trabajador, el importe correspondiente a dicha parte proporcional de las vacaciones se abonará a su cónyuge, y si no existiera, a sus derechohabientes.

Las vacaciones anuales se disfrutarán dentro del año natural a que correspondan y no podrán compensarse en metálico en todo ni en parte.

Los trabajadores que, en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, tendrán derecho a un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

En caso de cierre del centro de trabajo por vacaciones, la Dirección de la Empresa podrá designar al personal que durante dicho período haya de ejecutar trabajos u obras necesarias, labores de empresa, etc., concertando con los interesados la forma y disfrute más conveniente de su período vacacional.

Artículo 17 Excedencias

17.1 Excedencia voluntaria común

Los trabajadores con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud de excedencia, que deberá formularse por escrito, especificando necesariamente el motivo determinante de la petición, será resuelta favorablemente por la empresa, en el plazo máximo de un mes, a partir de la fecha de la solicitud.

El trabajador excedente tendrá derecho al reingreso, incorporándose una vez solicitado, en el plazo máximo de un mes, en un puesto de trabajo de igual o similar categoría. La solicitud de reingreso deberá hacerse, dentro del período de excedencia, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que termine.

Cuando dicha solicitud no se formulara o su formulación se efectuara fuera del plazo señalado, quedará nulo y sin efecto el derecho preferente del trabajador excedente al reingreso.

Dilluns, 27 de juny de 2011

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a retribución alguna y, el tiempo de duración no se computará a efectos de antigüedad.

En ningún caso se podrá solicitar excedencia voluntaria para prestar servicios en otra empresa del sector.

17.2 Excedencias voluntarias especiales

Los trabajadores, por nacimiento o adopción legal de hijos, podrán solicitar una excedencia especial que tendrá una duración de hasta 3 años, y comenzará a contar en la fecha en que finalice el descanso reglamentario por maternidad en el caso de que lo solicite la mujer. Si ambos cónyuges prestan sus servicios en la empresa, tan sólo podrá solicitar esta excedencia uno de ellos.

Terminados los períodos de excedencia especiales, señalados en el presente apartado, los trabajadores excedentes, previa solicitud de reingreso formulada con un mes de antelación, se reincorporarán automáticamente al puesto de trabajo que desempeñaban al solicitar la excedencia.

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

Serán de aplicación a las excedencias reguladas en este apartado, las condiciones establecidas en el párrafo segundo del apartado anterior.

17.3 Excedencia forzosa

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

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 los 30 días naturales siguientes al de su cese, salvo en los casos en que, por imperativo legal, se imposibilite su reincorporación.

Artículo 18

Permisos retribuidos

Todo el personal sujeto a este convenio tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos, con la necesaria justificación de la ausencia en cada caso:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales en los casos de enfermedad grave, intervención quirúrgica que exija dos días de hospitalización como mínimo, o en los casos de nacimiento o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera del ámbito provincial, el plazo será de cuatro días. La enfermedad se considerará como grave sólo cuando así sea dictaminada por el facultativo médico.

Excepcionalmente, en el supuesto de intervención quirúrgica del padre, madre, cónyuge o hijos, siempre que convivan con el trabajador y que no exijan más de dos días de hospitalización, se concederá permiso retribuido únicamente por el tiempo indispensable, con un máximo de una jornada habitual de trabajo, para atender dicha necesidad debiendo justificar el tiempo empleado con el correspondiente volante visado por el cirujano.

c) En el supuesto de alumbramiento de esposa o intervención quirúrgica (que exija hospitalización durante un período mínimo de 2 días), de padre, madre o hijos, el plazo general de 2 días previsto en el apartado anterior, podrá extenderse hasta 3 días más, siempre que alguno de estos parientes, conviviendo con el trabajador, precisare atención especial y no tuviese otra persona para cuidarle. En ningún caso, la extensión de este plazo podrá acumularse al de 4 días previstos para el supuesto de desplazamiento.

d) Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico del Sistema Público de Salud, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso

Dilluns, 27 de juny de 2011

necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

e) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

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

g) Un día laborable por boda de hijos, padres y hermanos.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entenderá comprendido dentro de este deber, el registro de nacimiento de un hijo, así como el registro de fallecimiento del mismo, padre o madre, siempre que convivan con el trabajador y no hubiera podido llevarse a cabo porque la ausencia justificada por estos motivos, concedida de acuerdo con el apartado d) de este artículo coincidiese con días no hábiles a estos efectos y únicamente en el caso en que el cumplimiento de dicho deber, si recayera en el trabajador, se acredite no haber sido legalmente posible cumplimentarlo en el plazo previsto en el apartado d).

i) Se concederán los permisos necesarios para asistir a la gimnasia de preparación al parto, siempre que coincida con la jornada de trabajo y esté desarrollada por la red sanitaria del Sistema Público de Salud, previa prescripción facultativa, con un máximo de ocho sesiones.

j) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

k) Permiso por lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses, se establece 1h de ausencia del lugar de trabajo, que se podrá dividir en 2 fracciones de ½ h o en la reducción de media hora de la jornada laboral, con la posibilidad de acumular en jornadas completas las 2 fracciones de ½ h de lactancia en los nueve meses.

Artículo 19

Permisos sin retribuir

Los trabajadores de la plantilla podrán solicitar permiso no retribuido y en todo caso recuperable, por el tiempo que precisen, siempre que ello no suponga una alteración grave al proceso de trabajo.

Artículo 20

Licencias extraordinarias

En circunstancias extraordinarias debidamente acreditadas, las licencias previstas en los apartados b) y c) del artículo 18 ("permisos retribuidos"), se otorgarán por el tiempo preciso, conviniéndose las condiciones de su concesión, pudiendo acordarse la no percepción de haberes e incluso el descuento de tiempo extraordinario de licencia, a efectos de antigüedad, cuando aquellas exceden de su totalidad de un mes dentro del año natural.

CAPÍTULO 3

Clasificación de los trabajadores

Artículo 21

Sistema de clasificación

Todos los trabajadores del ámbito personal del presente Convenio Colectivo se clasificarán profesionalmente de conformidad con el sistema de clasificación profesional establecido en el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares.

Los Grupos y Niveles Profesionales establecidos serán meramente enunciativos y no presuponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

El sistema de clasificación se estructura en Áreas, Grupos y Niveles Profesionales y considerando las especiales circunstancias del Centro, el nivel de polivalencia funcional necesario:

1) Todos los trabajadores quedarán encuadrados en uno de los siguientes Grupos Profesionales:

Butlletí Oficial de la Provincia de Barcelona

Dilluns, 27 de juny de 2011

A) Grupo de Técnicos, Administrativos y Comerciales

NIVEL SALARIAL	GRUPO PROFESIONALES
	TECNICOS, ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES (Cotización SS Mensual)
1	Director General, Titulado Universitario grado superior
3	Titulado Universitario grado medio
4	Jefe Técnico/Taller, Jefe Administrativo
5	Técnico Cualificado/Jefe de Sección
6	Oficial Cualificado Administrativo /Gestor Comercial
9	Gestor Comercial
10	Técnico Especialista
11	Oficial Especialista Administrativo, Comercial
15	Auxiliar Técnico
16	Auxiliar Administrativo

B) Grupo de Mano de Obra de Impresión Flexográfica-Oficios Principales y Auxiliares de Cartón, Mantenimiento, Almacén y Expediciones.

NIVEL SALARIAL	GRUPOS PROFESIONALES	INSTALACIONES/AREAS
	MO: IMPRESIÓN FLEXOGRÁFICA-OFIOS PRINCIPALES y AUXILIARES DE CARTÓN, MANTENIMIENTO, ALMACEN Y EXPEDICIONES (Cotización SS Diarios)	
8	Responsable de línea/Jefe de Equipo	-
9	Responsable de línea/Jefe de Equipo	En todas las instalaciones
10	Responsable de línea/Jefe de Equipo, Oficial cualificado flexografía	-
12	Oficial cualificado oficios principales	Troquelado plano (Bobst 1600, Bobst 2000), Plegadora (Bobst Pacific)
13	Almacenero	Almacén de Materia prima y/o expediciones
15	Oficial especialista manipulados de cartón oficios principales	Plegadora (Bobst Pacific)
	Conductor carretilla elevadora	Almacén de Materia prima y/o expediciones
15A	Oficial especialista manipulados de cartón oficios principales	Troquelado plano (Bobst 1600, Bobst 2000), Plegadora (Bobst Pacific), Casiermatic, Serigrafía, engomado (Vega).
17	Oficial manipulado cartón oficios principales	Troquelado plano (Bobst 1600, Bobst 2000), Plegadora (Bobst Pacific), Preparador de troqueles y clichés.
	Oficial cualificado manipulado de cartón oficios auxiliares	Roda Andax, Combi
18	Oficial manipulados de cartón oficios auxiliares	Máquinas auxiliares de transformación del cartón
19	Auxiliar Servicios Generales	Servicios Generales y Personal de nuevo ingreso

La distribución de los Grupos por Niveles Profesionales se recoge en la Tabla Resumen de Transposición del Anexo III del presente Convenio,

2) Para una más adecuada transposición y ubicación de las antiguas categorías y niveles salariales, de manera transitoria se establece el Nivel 15 A.

Artículo 22

Nuevos ingresos

La empresa informará a los representantes de los trabajadores de todas las ofertas de empleo que se cursen ante la correspondiente Oficina Pública de Empleo, describiendo el puesto y las características y condiciones que deban reunir los aspirantes a quienes, asimismo la empresa, podrá someter a las pruebas teórico y/o prácticas y psicotécnicas que considere oportunas para una efectiva comprobación de la aptitud y preparación del trabajador.

Artículo 23

Formación profesional

La Formación Profesional es un factor decisivo para la promoción personal y profesional de los trabajadores, para aumentar la competitividad de las empresas, así como para afrontar el reto que supone la realización de Mercado Interior Europeo.

Dilluns, 27 de juny de 2011

Todo trabajador debe poder acceder a la formación profesional y beneficiarse de la misma durante toda su vida activa.

La aceleración de los cambios técnicos, económicos e industriales, en un contexto de competencia creciente y en la perspectiva del Mercado Único, exigen en la actualidad la intensificación de las funciones de anticipación y de adaptación inherentes a la formación profesional continuada.

Las partes firmantes de este Convenio, coinciden en que la formación profesional en todas sus modalidades, debe ser considerada como factor y recurso que favorece el desarrollo de la empresa a largo plazo, permitiendo la elaboración de productos de mayor calidad y competitividad, y favoreciendo asimismo, la promoción social e integral del trabajador mediante la diversificación, polivalencia y adaptación de sus conocimientos y habilidades de forma permanente.

Bajo las anteriores premisas, la Dirección de la Empresa colaborará en la formación de su personal, fomentando y elaborando políticas de:

- Formación del personal para la adaptación a un nuevo puesto de trabajo o a las nuevas exigencias que se determinen en su puesto de trabajo habitual.
- Formación para la promoción a puestos de trabajo de superior categoría o cualificación.
- Las acciones formativas que tengan lugar a efectos del cumplimiento de lo anteriormente establecido, se programarán de manera que se produzca el mínimo posible de incidencia en la jornada de trabajo de los propios interesados.
- En ningún caso, la participación en un curso de formación supondrá el abono de horas o servicios extraordinarios.

Artículo 24

Movilidad funcional por razones de servicios

El desarrollo de la gestión productiva puede conllevar una movilidad de los trabajadores que es preciso regular en base a la colaboración que ambas partes desean.

El trabajador afectado por la movilidad funcional, siempre y cuando lo solicite, podrá ser asistido o asesorado por los Representantes Legales de los Trabajadores.

De producir el cambio características distintas en el puesto de trabajo, éste irá acompañado de una exhaustiva explicación al trabajador acerca del proceso productivo, con el fin de que se entienda el papel que cumple en el conjunto de la empresa, así como de las notas técnicas más elementales necesarias.

a) Trabajos de Categoría Superior: La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores 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, accidente de trabajo, maternidad, paternidad, riesgo por embarazo y riesgo por lactancia natural así como otras licencias y excedencias; en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que los hayan motivado.

Cuando un trabajador 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 una vacante, salvo que para el desempeño de la misma se requiriese la posesión de títulos o conocimientos especiales debidamente acreditados por prueba de suficiencia, en cuyos casos el cambio de trabajo tendrá trascendencia exclusivamente económica.

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

b) Trabajos de Categoría Inferior: Por necesidades justificadas de la empresa, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su categoría.

Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará a los representantes legales de los trabajadores, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a tres meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional.

Dilluns, 27 de juny de 2011

Asimismo, evitará la empresa reiterar la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador.

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

Artículo 25 Movilidad geográfica

Ningún trabajador de la empresa, podrá ser trasladado a otro centro de trabajo distinto al de su origen, salvo que exista previa negociación y acuerdo entre las partes.

Los Delegados de Personal o Comité de Empresa serán informados siempre del acuerdo y, a petición expresa del trabajador, podrá participar en las negociaciones.

Artículo 26 Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, por lo que ésta podrá implantar los métodos y procedimientos más convenientes para la buena marcha de los procesos productivos, sin que por ello, perjudique la formación profesional de su personal, ni éste tenga que efectuar cometidos que supongan dejación de su misión laboral.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- a) La exigencia de la actividad normal.
- b) Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- c) Fijación tanto de los "índices de desperdicio" como de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.
- d) La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- e) La realización durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifa, distribución de personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y materiales, sobre todo cuando, respecto a estas últimas se trate de obtener y buscar un estudio comparativo.
- f) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
- g) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso, se respetará la situación personal, concediéndose el necesario período de adaptación.

CAPÍTULO 4 Condiciones económicas

Artículo 27 Estructura retributiva

Las condiciones económicas pactadas se componen de los siguientes conceptos, dependiendo de los diferentes Grupos y Niveles Profesionales y Salariales, según se recogen en las Tablas Salariales I-V del Anexo I del presente Convenio:

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 27 de juny de 2011

CONCEPTOS	Convenio Colectivo Estatal de AAGG y Cartón	Convenio Colectivo de Empresa Dapsa San Sadurní
Generales	- Salario Base Convenio	-
Complementos salariales		
Personales	- Antigüedad	- Antigüedad (mejora) - Plus de Empresa
De puesto de trabajo	- Nocturnidad	- Nocturnidad (mejora)
De cantidad o calidad de trabajo	- Horas Extraordinarias	- Horas Extraordinarias (mejora) - Prima de Absentismo
De vencimiento superior al mes	- Complemento Lineal de Convenio - Gratificaciones Extraordinarias (Verano y Navidad) - Paga Participación Beneficios	-
Otros	- Complemento IT por AT/EP - Complemento IT por EAC	- Complemento Maternidad - Complemento Paternidad - Complemento Riesgo por Embarazo - Complemento Riesgo por Lactancia natural

Para los trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional de Técnicos, Administrativos y Comerciales, con cotización a la Seguridad Social mensual de las GC: 1,2,3,4,5 y 7, se calcularán sus retribuciones a razón de doce meses al año, a razón de treinta días cada mes, distribución hecha del número de días de cada uno de ellos.

A partir del 1/01/2011, para los trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional de Mano de Obra, con cotización a la Seguridad Social diaria de los GC: 6, 8, 9,10 y 11 se calcularán sus retribuciones a efectos de la confección de las nóminas y cotización a la Seguridad Social a razón de doce meses de treinta días naturales cada uno, abstracción hecha del número de días de cada uno de ellos.

En ningún caso la forma diaria o mensual de pago y cotización social supondrá una disminución salarial en la percepción anual que el trabajador tuviera acreditada.

Las tablas salariales I y II del anexo I del presente convenio recogen la estructura salarial para el año 2010 de tal manera que los conceptos salariales regulados en el Convenio Colectivo Estatal de referencia (Salario Base, Paga Verano, Navidad, Beneficios y Complemento Lineal) figuran en sus valores exactos; y en el concepto propio del Convenio de Empresa denominado Plus de Empresa recoge el ajuste de retribución fija en cómputo anual, hasta alcanzar la Retribución Fija Bruta Total Anual; ejerciendo en años posteriores de "partida de ajuste" si fuere necesario, para mantener con exactitud los valores establecidos en el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares y garantizar la retribución del Convenio de Empresa en cómputo anual.

Todas las cuantías señaladas para los distintos conceptos retributivos se entenderán para los trabajadores que presten sus servicios a tiempo completo. Los trabajadores que por cualquier causa desempeñen su trabajo a tiempo parcial percibirán los mismos conceptos en las cuantías proporcionales que correspondan a su tiempo de trabajo.

Artículo 28

Salario base convenio

Se establece un importe salarial por cada nivel salarial, con la cuantía detallada en la columna C de las Tablas Salariales I y II y que se abonará en 12 mensualidades.

Dicho valor nunca será inferior al del Convenio Nacional del Sector.

Artículo 29

Complemento lineal del convenio

Es una cantidad anual igual para todos los trabajadores/as, y para todos los niveles, que se devengará por día natural y se abonará en 12 mensualidades, cuya cuantía es la detallada en la columna H de las Tablas Salariales I y II.

Dicho valor nunca será inferior al del Convenio Nacional del Sector.

Dilluns, 27 de juny de 2011

Artículo 30

Gratificaciones extraordinarias (verano y navidad)

Se mantienen dos pagas extraordinarias, una denominada de Verano cuyo devengo corresponde al primer semestre del año y otra denominada de Navidad cuyo devengo corresponde al segundo semestre del año.

Su cuantía, por cada nivel salarial, será la detallada en las columnas D y E de las Tablas Salariales I y II.

El personal que cese o ingrese durante el año y los contratados temporalmente, percibirá estas pagas en proporción al tiempo trabajado en el semestre correspondiente a cada paga, computándose las fracciones de meses o semanas, según los casos como completos.

Se percibirán: la de Verano, el último día hábil del mes de mayo, y la de Navidad, el último día hábil del mes de Noviembre.

Artículo 31

Paga de beneficios

A cada trabajador/a de la plantilla se le abonará en concepto de Paga de Beneficios, por cada nivel salarial, la cuantía detallada en la columna F de las Tablas Salariales I y II.

Esta paga de beneficios se devengará por meses naturales y se abonará en catorce pagos iguales (doce mensualidades y en las fechas de las pagas extraordinarias de verano y navidad).

Artículo 32

Complemento de antigüedad

El personal comprendido en este Convenio percibirá como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la empresa, consistente en dos trienios y quinquenios sucesivos, cuyas cuantías, por cada nivel salarial, son las detalladas en la Tabla Salarial III, y que incluye la parte del pago por antigüedad correspondiente a las dos Pagas Extraordinarias y la Gratificación de Beneficios.

Esta complemento de antigüedad se devengará por meses naturales y se abonará en catorce pagos iguales (doce mensualidades y en las fechas de las pagas extraordinarias de verano y navidad).

Artículo 33

Complemento de nocturnidad

Se establece un complemento de nocturnidad por día trabajado en jornada nocturna, para los trabajadores que, de modo continuo o periódico, presten sus servicios en turnos comprendidos entre las 22.00 y las 6.00 horas, cuya cuantía será la detallada en la Tabla Salarial V.

Este plus no se abonará en los períodos de vacaciones por considerar que en los valores establecidos se incluyen la parte proporcional que le corresponde por los descansos vacacionales.

Artículo 34

Plus de Empresa

Se establece un Plus de Empresa para el personal adscrito a la plantilla de Dapsa San Sadurní, cuya cuantía total es la detallada en la columna "J" de las Tablas Salariales I y II.

Este Plus de Empresa se devengará por meses naturales y se abonará en catorce pagos iguales (doce mensualidades y en las fechas de las pagas extraordinarias de verano y navidad).

Artículo 35

Prima reducción absentismo

Se establece, para el personal de Mano de Obra, una prima de naturaleza variable y no consolidable, ligada a la reducción del absentismo por Incapacidad Temporal derivada de Accidente Laboral o Enfermedad Profesional y Enfermedad Común o Accidente no Laboral (IT por AT/EP y EC/AnL).

Dilluns, 27 de juny de 2011

Esta prima, de objetivos colectivos y pago individual, consistirá en el pago mensual de una cantidad por persona y día efectivamente trabajado, que variará en función del porcentaje de absentismo colectivo correspondiente a la media de los doce meses anteriores (TAM).

Los objetivos y correspondientes importes mensuales son los establecidos en la Tabla Salarial V.

Aquellos trabajadores que perdieran jornadas de trabajo, a nivel individual, por ausencias injustificadas, suspensión de empleo y sueldo, huelgas o cierre patronal, dejarían de percibir esta prima, a nivel individual, durante los tres meses siguientes a aquél en que se hubiera originado el motivo.

Esta prima se abonará a lo largo de los 12 meses del año (incluido los períodos de vacaciones).

Artículo 36

Horas extraordinarias

Se abonarán con arreglo a los importes unitarios que para cada nivel salarial y antigüedad se recogen en la Tabla Salarial IV y sin perjuicio de su calificación de conformidad a las previsiones que contempla el presente artículo, pudiendo sustituirlas o compensarlas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Las partes firmantes coinciden en considerar positivos los efectos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la reducción al mínimo de las horas extraordinarias.

Se entienden por horas extraordinarias, las que excedan de la jornada anual pactada, o de la distribución semanal.

Su abono y realización se efectuarán dentro de los límites que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Se establecen y distinguen en este convenio horas extraordinarias de fuerza mayor y ordinarias:

- De fuerza mayor: Son las que se realizan para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas.

- Ordinarias: Son el resto de horas no especificadas anteriormente.

Las horas extraordinarias, en todo caso y por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con la Ley, exceptuándose las de fuerza mayor, cuya no realización produzca a la empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y el Comité determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias festivas se abonarán un 15% más que las horas extraordinarias diurnas.

Las horas extraordinarias nocturnas se abonarán un 25% más que las horas extraordinarias diurnas.

Artículo 37

Horas de formación

Cuando la empresa requiera que un trabajador asista a actividades formativas fuera del horario de trabajo asignado, se considerará este tiempo como horas de formación, fuera de la jornada laboral y se abonarán de acuerdo con el importe detallado en la Tabla Salarial V. No tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Artículo 38

Anticipos

Durante la vigencia de este Convenio, el personal de Mano de Obra, cobrará un anticipo de salario, el día 15 de cada mes, y que se establece en la cantidad de 500 euros.

Dilluns, 27 de juny de 2011

CAPÍTULO 5

Mejoras y obras sociales

Artículo 39

Complemento IT por AT/EP

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de Accidente Laboral o Enfermedad Profesional del personal de Mano de Obra, la empresa complementará desde el primer día del proceso las prestaciones de la Seguridad Social, o Entidad Aseguradora, hasta el 100% de la base de cotización por contingencias comunes, excepto las prorratas de pagas de vencimiento superior al mes, por cuanto éstas se pagarán al 100% en su momento.

El personal de Técnicos y Administrativos percibirá en todos los casos el 100% del salario real desde el primer día.

Artículo 40

Complemento IT por EC/AnL

El personal de Mano de Obra en situación de IT derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral, percibirán:

- a) Los tres primeros días del proceso de IT, se complementará hasta alcanzar el 50% de la base de cotización por contingencias comunes, exceptuando las prorratas de pagas de vencimiento superior al mes, por cuanto éstas se pagarán al 100% en su momento
- b) De la prestación del 60% de la base de cotización por contingencias comunes del 4º al 15º día, se minorará las prorratas de las pagas de vencimiento superior al mes por cuanto éstas se pagarán al 100% en su momento.
- c) A partir del 16º día, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el 100% de la base de cotización por contingencias comunes y con efecto retroactivo desde el 1º al 15º día del proceso de IT, excepto las prorratas de pagas de vencimiento superior al mes, por cuanto éstas se pagarán al 100% en su momento

El personal de técnicos y administrativos percibirá en todos los casos el 100% del salario real desde el primer día.

Artículo 41

Complemento en supuestos de maternidad, paternidad, riesgo por embarazo y riesgo por lactancia natural

Para los supuestos de pago de prestaciones públicas por Maternidad, Paternidad, Riesgo por Embarazo y Riesgo en la Lactancia Natural, y si fuese necesario considerando el salario del trabajador y la prestación pública se procedería con un complemento a la prestación pública con los mismos criterios que se siguen en el Complemento de IT por Accidente de Trabajo; abonando la parte del complemento que corresponda a la prorrata de gratificaciones con vencimiento superior al mes (salvo que se prorratee también el pago a lo largo de los doce meses del año), en la fecha de pago habitual de las mismas, y sin que en ningún caso suponga cobrar una percepción neta superior a la que se hubiera cobrado de estar de alta en el trabajo.

Artículo 42

Fondo cultural

La empresa abonará, para el año 2010 y durante la primera quincena del mes de enero, la cantidad de detallada en la Tabla Salarial V (1.200 euros). Esta misma cantidad se abonará cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

Artículo 43

Póliza de seguro

Durante la vigencia de este Convenio, la empresa se compromete a contratar un seguro, para todo el personal comprendido en este Convenio, cuya relación laboral sea de carácter indefinido, que cubra las contingencias de fallecimiento por cualquier causa, la Incapacidad Permanente Total, siempre que ésta origine la baja en la empresa, y la Incapacidad Permanente Absoluta, con un capital de 19.000 euros.

En los casos de Jubilación Parcial, los capitales asegurados serán directamente proporcionales al porcentaje de jubilación al que se haya acogido.

Asimismo, se procederá a asegurar también al trabajador relevista por un capital que será proporcional, también, al tiempo de ocupación contractual.

Dilluns, 27 de juny de 2011

Artículo 44

Premio de antigüedad

Se percibirá a los 25 años de permanencia ininterrumpida, no procediendo su liquidación a prorrata en los supuestos de finalización de la relación laboral por cualquier causa con anterioridad al transcurso de aquel periodo.

Su cuantía será el importe del salario de los conceptos fijos de dos mensualidades, que se hará efectivo por una sola vez, cuando se cumpla dicha antigüedad.

Artículo 45

Prendas de trabajo

La empresa facilitará al personal prendas de trabajo adecuadas, a razón de dos equipajes cada año. Su entrega se realizará durante los meses de abril, para la de verano, y octubre, para la de invierno.

La empresa tendrá un stock permanente de prendas laborales, de verano e invierno, para el personal con contrato temporal. Dichas prendas tendrán que ser devueltas a la empresa una vez haya finalizado su relación laboral, siempre y cuando ésta sea inferior a seis meses.

El uso de las prendas de trabajo y el calzado de seguridad será obligatorio en el interior de las instalaciones de la empresa.

Al personal temporal se le facilitaran las prendas de trabajo adecuadas en el momento de su incorporación, en función de la duración del contrato de trabajo y teniendo en cuenta la época del año en que se incorpora a la plantilla.

CAPÍTULO 6

Política de empleo y contratación laboral

Artículo 46

Contratación

Los trabajadores contratados por tiempo determinado, interinos, tiempo parcial, en formación y en prácticas, tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y la duración de su contrato.

Artículo 47

Jubilaciones anticipadas

Los trabajadores podrán solicitar la jubilación, con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente, en cada momento.

Con el propósito de fomentar la colocación de trabajadores en desempleo o con contrato de trabajo temporal, se establecen las siguientes medidas de estímulo a la contratación, mediante el rejuvenecimiento de la plantilla:

1. Se establece la Jubilación Ordinaria obligatoria a los 65 años, siempre que el trabajador cumpla con los requisitos para causar derecho al 100% de la pensión, de acuerdo a su vida laboral.
2. Los trabajadores, a efectos de la jubilación, podrán acogerse a lo establecido en el Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de Jubilación Gradual y Flexible, u otra ley relacionada con la jubilación voluntaria.
3. Los trabajadores también podrán solicitar la Jubilación Anticipada, a los 64 años, con arreglo a lo dispuesto en el Real Decreto 1.194/85, de 17 de julio.

A los efectos de lo establecido para las Jubilaciones Parciales, se consideran agrupados todos los trabajadores de plantilla en dos Grupos Profesionales Equivalentes:

A) Grupo Profesional de Técnicos, Administrativos y Comerciales.

B) Grupo Profesional de Mano de Obra: Impresión Flexográfica, Oficios Principales, Auxiliares de Cartón, Mantenimiento y Almacén y Expediciones.

Dilluns, 27 de juny de 2011

5. Aquellos trabajadores que decidan jubilarse anticipadamente hasta cumplir la edad de 64 años, percibirán las siguientes cantidades indemnizatorias por pérdida de sus derechos laborales:

60 años: 12.020,24 euros

61 años: 10.818,22 euros

62 años: 9.616,19 euros

63 años: 8.414,17 euros

64 años: 6.010,12 euros

Para la percepción de cualquiera de los anteriores importes se requerirá ineludiblemente una antigüedad en la empresa de, como mínimo, quince años.

En caso de Jubilación Parcial, las cantidades previstas, serán abonadas en proporción directa al porcentaje de jubilación.

Artículo 48

Capacidad disminuida

La empresa facilitará un puesto de trabajo adecuado al personal con capacidad disminuida sin reconocimiento de Incapacidad Permanente en cualesquiera de sus grados, que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como debiendo emplearlo, en todos los casos, en trabajos adecuados a sus nuevas condiciones físicas.

La empresa y el Comité crearán, durante la vigencia de este Convenio, una Comisión Mixta, con participación del Servicio Médico de la Empresa, para que efectúe una valoración de los posibles casos de capacidad disminuida que afecten al personal, y cuyas decisiones se deberán fundamentar siempre con criterios médico-profesionales (y el principio de buena fe).

CAPÍTULO 7

Régimen disciplinario

ARTÍCULO 49

Comunicación de sanciones

La sanción de las faltas leves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y en cuanto a las faltas graves y muy graves, exigirá la siguiente tramitación:

a) Tras la comunicación de la falta, el trabajador dispondrá de un plazo máximo de 5 días, contados desde la comunicación de la empresa, para alegar en su defensa, bien por escrito, o bien verbalmente, la versión de los hechos de los que se le imputen.

b) Una vez transcurrido este plazo, la empresa dispondrá de 48 horas a fin y efecto de responder al trabajador; en caso contrario, se entenderá que la falta seguirá el curso jurídico establecido al efecto, en la legislación vigente.

CAPÍTULO 8

Actividad representativa y elecciones sindicales

Artículo 50

Delegados de personal

La representación colectiva de los trabajadores se efectuará a través de los Delegados de Personal, que serán elegidos como establezca la legislación vigente.

Artículo 51

Derechos, obligaciones y garantías de los Delegados de Personal

Sus derechos, obligaciones y garantías, se regirán por lo establecido en el Título II del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y, entre sus competencias, se le reconocen las siguientes:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa sobre la evolución profesional y económica del Sector, situación y evolución probable del empleo en la empresa.

Dilluns, 27 de juny de 2011

B) Conocer el balance, cuenta de resultados, la memoria del ejercicio y los demás documentos que se den a conocer a los socios.

C) Los Delegados de Personal serán informados de todas las sanciones y despidos.

D) Recibirán información del absentismo producido en la empresa. Su entrega será por escrito y se efectuará trimestralmente.

E) Asimismo, la empresa entregará mensualmente la relación nominal de los trabajadores que realicen horas extraordinarias.

F) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a terminación de la relación laboral.

G) Derecho a acumular bimensualmente en uno o varios miembros delegados que sean de un mismo sindicato o candidatura, el sobrante de las horas sindicales no utilizadas por los otros miembros de su crédito disponible. Los Delegados de Personal dispondrán del crédito horario establecido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, más tres horas, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación en caso de que proceda.

Artículo 52 Asambleas

Su convocatoria y celebración se llevará a cabo de conformidad a lo que, a tales efectos, se previene y regula en el Título II del Capítulo II del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y sin que en ningún caso supongan la parada de los procesos productivos.

Artículo 53 Descuento de la cuota sindical en nómina

A) A requerimiento escrito de los Delegados de Personal, o directamente de los Sindicatos, la empresa descontará en el recibo mensual de salarios del trabajador afiliado, el importe de la "Cuota Sindical" fijada por el Sindicato.

B) Para proceder a efectuar la retención mensual, será requisito imprescindible que el trabajador lo autorice mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa, en el que se especificará el Sindicato al que debe hacerse la entrega, importe de la cuota mensual, así como la concreción de que su importe se entrega al Delegado Sindical en la Empresa, o bien directamente al Sindicato.

C) Las "Cuotas Sindicales" recaudadas por la empresa serán entregadas a los Delegados de Personal o al Sindicato dentro de los 30 días naturales siguientes a aquel en que se haya practicado la retención.

D) La solicitud mecánica para la retención de la "Cuota Sindical" se efectuará por período de un año natural, aunque el descuento se efectúe mensualmente. En el caso de que el trabajador afiliado no desee que se le siga practicando el descuento de la cuota antes de que concluya el año, deberá comunicarlo por escrito a la Dirección de la Empresa con 15 días de antelación.

Artículo 54 Salud laboral

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 y restantes normas de general y concordante aplicación.

A. Reconocimiento médico

Se establece una revisión médica anual, disminuyendo dicho período en aquellos casos que se considere necesario. La persona que no desee realizar la revisión médica, deberá firmar una renuncia a la misma.

Dilluns, 27 de juny de 2011

Los reconocimientos médicos que se efectúen, deberán ser adecuados a los productos utilizados por el trabajador en el desempeño de sus funciones, así como el tipo de trabajo realizado. Los mencionados reconocimientos serán realizados por el Servicio de Prevención (Propio o Ajeno).

B. Vacunas

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores que lo deseen la vacuna antigripal como medio preventivo de los posibles absentismos por dicha causa.

CAPÍTULO 9 Responsabilidad social

Artículo 55 Protección ambiental

Las bases de los sistemas de producción descansan sobre el consumo creciente de materias, agua y energía.

La implantación de sistemas de gestión ambiental interno de las industrias está incidiendo positivamente en la compatibilidad de la producción industrial y la protección medioambiental.

Esto hace que tengamos que pensar en no hacer un uso indiscriminado de energía y productos contaminantes. Es por ello, que con el fin de preservar el medio ambiente, la empresa se compromete a buscar soluciones alternativas de consumo, sustituyendo aquellas que estén consideradas como contaminantes o peligrosas, por otras más ecológicas, colaborar en el reciclaje del agua y de las materias que se consumen, por un ahorro económico y por los efectos medioambientales.

Una política de respeto al medio ambiente ha de ser una nueva forma de cultura, que lleve una buena relación del ecosistema y la industria.

Los sistemas de protección medioambiental son un conjunto de procedimientos de funcionamiento, control e información interno de las empresas, coherentes con la política y los objetivos ambientales determinados por la Dirección.

Una planificación adecuada puede disminuir el impacto medioambiental.

También debemos incidir en las ventajas del envase del cartón en lugar de los envases de plástico.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. LEGALIDAD. DERECHO SUPLETORIO. En todo lo no previsto en el presente Convenio, serán de aplicación las disposiciones legales vigentes, estableciendo como supletorio el contenido del Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares.

SEGUNDA. COMISIÓN PARITARIA INTERPRETATIVA: Se establece una Comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras de interpretación y vigilancia de lo acordado en este Convenio, así como para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, y determinación de los procedimientos para solventar las discrepancias en el seno de dicha comisión.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos miembros, uno en representación de la parte económica y uno en representación de la parte social, debiéndose reunir a requerimiento de cualquiera de las partes.

Ambas partes convienen y se obligan a someter cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran derivarse como consecuencia de la aplicación en la interpretación del presente Convenio, al dictamen de la Comisión Paritaria, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la Jurisdicción Laboral competente.

TERCERA. REVISIONES SALARIALES:

Se adjuntan las Tablas Salariales I, II, III, IV y V como Anexo I, que recogen las condiciones salariales para el año 2010.

Dilluns, 27 de juny de 2011

Las Tablas Salariales I, II, III, IV y V adjuntas a este documento se actualizarán para el año 2011 en el porcentaje resultante de aplicar al Índice de Precios al Consumo (IPC) general, real, de ámbito nacional, correspondiente al año 2010 más cero con veinticinco por ciento (IPC 2010 más 0,25%).

Las Tablas Salariales I, II, III, IV y V adjuntas a este documento se actualizarán para el año 2012 en el porcentaje resultante de aplicar al Índice de Precios al Consumo (IPC) general, real, de ámbito nacional, correspondiente al año 2011 más cero con veinticinco por ciento (IPC 2011 más 0,25%).

Las Tablas Salariales I, II, III, IV y V adjuntas a este documento se actualizarán para el año 2013 en el porcentaje resultante de aplicar al Índice de Precios al Consumo (IPC) general, real, de ámbito nacional, correspondiente al año 2012 más cero con veinticinco por ciento (IPC 2012 más 0,25%).

Las Tablas Salariales I y II del Anexo I del presente convenio recogen la estructura salarial para el año 2010 de tal manera que los conceptos salariales regulados en el Convenio Colectivo Estatal de referencia (Salario Base, Paga Verano, Navidad, Beneficios y Complemento Lineal) figuran en sus valores exactos; y en el concepto propio del Convenio de Empresa denominado Plus de Empresa recoge el ajuste de retribución fija en cómputo anual; ejerciendo en años posteriores de "partida de ajuste" si fuere necesario, para mantener con exactitud los valores establecidos en el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares y garantizar la retribución del Convenio de Empresa en cómputo anual, a excepción de la tabla de Antigüedad, que se incrementara cada año con el IPC real del año anterior más el porcentaje establecido según los tres primeros párrafos de este artículo.

Los porcentajes de incremento salarial y el abono de la masa correspondiente por estos incrementos a los años 2008 y 2009 corresponde con las cuantías abonadas durante ese bienio en el concepto de "aumento a cuenta". En consecuencia, con el cobro de esas cantidades quedan saldadas las revisiones salariales del 2008 y 2009.

CUARTA. PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS: Ambas partes acuerdan someterse, en cuanto a la resolución de conflictos de trabajo se refiere, al Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Cataluña. Todo esto, con el objeto de establecer un sistema extrajudicial y extra-administrativo de solución de la conflictividad laboral, si la hubiere.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Este Convenio de Empresa recoge la totalidad de las condiciones aplicables a los trabajadores, derogando expresamente cualquier otro Pacto Colectivo o Individual, costumbre o uso social aplicado con anterioridad al mismo.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

Continúa en la página siguiente

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 27 de juny de 2011

El presente Convenio Colectivo se remitirá a la Autoridad Laboral competente, para su registro, publicación y archivo, en el plazo máximo de 15 días, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se publica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 6º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

ANEXO I Tablas salariales

Tabla I. Tabla de Conceptos Salariales (Mano de Obra)
Año 2010. Tabla salarial pack San Sadurní 2010 con transposición –conceptos salariales diarios- euros-

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Nivel	Salario Base Día	Salario Base Año	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Beneficios	Complemento Lineal Día	Complemento Lineal Año	SALARIO BRUTO CONVENIO NACIONAL AÑO	Plus Empresa Año	SALARIO BRUTO CONVENIO DAPSA AÑO
1	56,69	20.693,43	1.700,83	1.700,83	1.927,61	11,08	4.045,15	30.067,85	2.401,85	32.469,70
2	45,06	16.448,63	1.351,94	1.351,94	1.532,94	11,08	4.045,15	24.729,87	2.639,92	27.369,79
3	43,61	15.918,03	1.308,33	1.308,33	1.482,78	11,08	4.045,15	24.062,63	2.669,69	26.732,32
4	40,70	14.856,83	1.221,11	1.221,11	1.383,92	11,08	4.045,15	22.728,12	1.454,25	24.182,37
5	37,80	13.795,63	1.133,89	1.133,89	1.285,07	11,08	4.045,15	21.393,63	1.513,76	22.907,39
6	34,89	12.734,42	1.046,67	1.046,67	1.186,22	11,08	4.045,15	20.059,12	2.848,27	22.907,39
8	31,98	11.673,22	959,44	959,44	1.087,37	11,08	4.045,15	18.724,63	2.270,32	20.994,95
9	30,53	11.142,62	915,84	915,84	1.037,95	11,08	4.045,15	18.057,38	2.937,57	20.994,95
10	29,07	10.612,02	872,22	872,22	988,52	11,08	4.045,15	17.390,13	2.329,85	19.719,98
11	27,62	10.081,41	828,61	828,61	939,09	11,08	4.045,15	16.722,88	2.997,10	19.719,98
12	26,17	9.550,82	785,00	785,00	889,66	11,08	4.045,15	16.055,64	2.997,08	19.052,72
13	24,71	9.020,22	741,38	741,38	840,24	11,08	4.045,15	15.388,39	2.996,62	18.385,01
14	23,70	8.648,80	710,86	710,86	805,64	11,08	4.045,15	14.921,32	2.483,98	17.405,30
15	22,53	8.224,31	675,97	675,97	766,10	11,08	4.045,15	14.387,50	3.017,80	17.405,30
15A	22,53	8.224,31	675,97	675,97	766,10	11,08	4.045,15	14.387,50	3.540,54	17.928,04
16	21,37	7.799,83	641,08	641,08	726,56	11,08	4.045,15	13.853,70	3.122,78	16.976,48
17	20,35	7.428,42	610,55	610,55	691,96	11,08	4.045,15	13.386,64	3.214,65	16.601,29
18	19,48	7.110,05	584,39	584,39	662,30	11,08	4.045,15	12.986,28	3.069,34	16.055,62
19	18,61	6.791,69	558,22	558,22	632,65	11,08	4.045,15	12.585,94	3.001,39	15.587,33

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 27 de juny de 2011

Tabla II. Tabla de Conceptos Salariales (Técnicos y Administrativos)
Año 2010. Tabla salarial pack San Sadurní 2010 con transposición –conceptos salariales mensuales- euros-

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Nivel	Salario Base Mes	Salario Base Año	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Beneficios	Complemento Lineal Día	Complemento Lineal Año	SALARIO BRUTO CONVENIO NACIONAL AÑO	Plus Empresa Año	SALARIO BRUTO CONVENIO DAPSA AÑO
1	1.724,45	20.693,43	1.700,83	1.700,83	1.927,61	11,08	4.045,15	30.067,85	2.401,85	32.469,70
2	1.370,72	16.448,63	1.351,94	1.351,94	1.532,94	11,08	4.045,15	24.729,87	2.639,92	27.369,79
3	1.326,50	15.918,03	1.308,33	1.308,33	1.482,78	11,08	4.045,15	24.062,63	2.669,69	26.732,32
4	1.238,07	14.856,83	1.221,11	1.221,11	1.383,92	11,08	4.045,15	22.728,12	1.454,25	24.182,37
5	1.149,64	13.795,63	1.133,89	1.133,89	1.285,07	11,08	4.045,15	21.393,63	1.513,76	22.907,39
6	1.061,20	12.734,42	1.046,67	1.046,67	1.186,22	11,08	4.045,15	20.059,12	2.848,27	22.907,39
8	972,77	11.673,22	959,44	959,44	1.087,37	11,08	4.045,15	18.724,63	2.270,32	20.994,95
9	928,55	11.142,62	915,84	915,84	1.037,95	11,08	4.045,15	18.057,38	2.937,57	20.994,95
10	884,34	10.612,02	872,22	872,22	988,52	11,08	4.045,15	17.390,13	2.329,85	19.719,98
11	840,12	10.081,41	828,61	828,61	939,09	11,08	4.045,15	16.722,88	2.997,10	19.719,98
12	795,90	9.550,82	785,00	785,00	889,66	11,08	4.045,15	16.055,64	2.997,08	19.052,72
13	751,69	9.020,22	741,38	741,38	840,24	11,08	4.045,15	15.388,39	2.996,62	18.385,01
14	720,73	8.648,80	710,86	710,86	805,64	11,08	4.045,15	14.921,32	2.483,98	17.405,30
15	685,36	8.224,31	675,97	675,97	766,10	11,08	4.045,15	14.387,50	3.017,80	17.405,30
15A	685,36	8.224,31	675,97	675,97	766,10	11,08	4.045,15	14.387,50	3.540,54	17.928,04
16	649,99	7.799,83	641,08	641,08	726,56	11,08	4.045,15	13.853,70	3.122,78	16.976,48
17	619,04	7.428,42	610,55	610,55	691,96	11,08	4.045,15	13.386,64	3.214,65	16.601,29
18	592,50	7.110,05	584,39	584,39	662,30	11,08	4.045,15	12.986,28	3.069,34	16.055,62
19	565,97	6.791,69	558,22	558,22	632,65	11,08	4.045,15	12.585,94	3.001,39	15.587,33

Tabla III. Tabla de Antigüedad
Año 2010. Tabla salarial III de valores antigüedad pack Sant Sadurní, con transposición -euros-

Euros/año	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Nivel	1T	2T	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q	6Q	7Q
	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años	31 años	36 años	41 años
1	781,18	1.562,36	2.343,54	3.124,72	3.905,90	4.687,08	5.468,26	6.249,44	7.030,62
2	620,94	1.241,88	1.862,82	2.483,76	3.104,70	3.725,64	4.346,58	4.967,52	5.588,46
3	600,91	1.201,82	1.802,73	2.403,64	3.004,55	3.605,46	4.206,37	4.807,28	5.408,19

CVE-Núm. de registre: 062011002446

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 27 de juny de 2011

Euros/año	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Nivel	1T	2T	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q	6Q	7Q
	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años	31 años	36 años	41 años
4	520,79	1.041,58	1.562,36	2.083,15	2.603,94	3.124,73	3.645,52	4.166,30	4.687,09
5	480,73	961,46	1.442,19	1.922,92	2.403,65	2.884,38	3.365,11	3.845,84	4.326,57
6	480,73	961,46	1.442,19	1.922,92	2.403,65	2.884,38	3.365,11	3.845,84	4.326,57
8	420,64	841,28	1.261,92	1.682,56	2.103,20	2.523,84	2.944,48	3.365,12	3.785,76
9	420,64	841,28	1.261,92	1.682,56	2.103,20	2.523,84	2.944,48	3.365,12	3.785,76
10	380,58	761,16	1.141,74	1.522,32	1.902,90	2.283,48	2.664,06	3.044,64	3.425,22
11	380,58	761,16	1.141,74	1.522,32	1.902,90	2.283,48	2.664,06	3.044,64	3.425,22
12	360,55	721,09	1.081,64	1.442,18	1.802,73	2.163,27	2.523,82	2.884,36	3.244,91
13	340,52	681,04	1.021,56	1.362,08	1.702,60	2.043,12	2.383,64	2.724,16	3.064,68
14	310,47	620,94	931,41	1.241,88	1.552,35	1.862,82	2.173,29	2.483,76	2.794,23
15	310,47	620,94	931,41	1.241,88	1.552,35	1.862,82	2.173,29	2.483,76	2.794,23
15A	326,49	652,98	979,47	1.305,96	1.632,45	1.958,94	2.285,43	2.611,92	2.938,41
16	294,45	588,90	883,35	1.177,80	1.472,25	1.766,70	2.061,15	2.355,60	2.650,05
17	280,42	560,84	841,26	1.121,68	1.402,10	1.682,52	1.962,94	2.243,36	2.523,78
18	256,39	512,78	769,17	1.025,56	1.281,95	1.538,34	1.794,73	2.051,12	2.307,51
19	232,35	464,70	697,05	929,40	1.161,75	1.394,10	1.626,45	1.858,80	2.091,15

Tabla IV. Tabla de Horas Extraordinarias
Año 2010. Tabla salarial IV Horas extraordinarias pack San Sadurní

Nivel	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	S/Antigüedad	1T	2T	1Q	2Q	3Q	4Q	5Q	6Q
		3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años	31 años	36 años
1	29,65	30,42	31,19	31,96	32,73	33,50	34,27	35,03	35,80
2	24,38	25,00	25,61	26,22	26,83	27,44	28,05	28,67	29,28
3	23,73	24,32	24,91	25,50	26,09	26,69	27,28	27,87	28,46
4	21,09	21,61	22,12	22,63	23,15	23,66	24,17	24,69	25,20
5	19,78	20,25	20,73	21,20	21,67	22,15	22,62	23,09	23,57
6	19,78	20,25	20,73	21,20	21,67	22,15	22,62	23,09	23,57
8	17,80	18,22	18,63	19,05	19,46	19,88	20,29	20,71	21,12
9	17,80	18,22	18,63	19,05	19,46	19,88	20,29	20,71	21,12
10	16,49	16,86	17,24	17,61	17,99	18,36	18,74	19,11	19,49
11	16,49	16,86	17,24	17,61	17,99	18,36	18,74	19,11	19,49
12	15,83	16,19	16,54	16,90	17,25	17,61	17,96	18,32	18,67

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 27 de juny de 2011

Nivel	A S/Antigüedad	B 1T 3 años	C 2T 6 años	D 1Q 11 años	E 2Q 16 años	F 3Q 21 años	G 4Q 26 años	H 5Q 31 años	I 6Q 36 años
13	15,17	15,51	15,84	16,18	16,51	16,85	17,19	17,52	17,86
14	14,19	14,49	14,80	15,10	15,41	15,72	16,02	16,33	16,63
15	14,19	14,49	14,80	15,10	15,41	15,72	16,02	16,33	16,63
15A	14,71	15,03	15,36	15,68	16,00	16,32	16,64	16,96	17,29
16	13,66	13,95	14,24	14,53	14,82	15,11	15,40	15,69	15,98
17	13,20	13,48	13,75	14,03	14,30	14,58	14,86	15,13	15,41
18	12,41	12,66	12,91	13,17	13,42	13,67	13,93	14,18	14,43
19	11,62	11,85	12,08	12,31	12,54	12,76	12,99	13,22	13,45

Tabla V. Tabla de Conceptos Variables

Año 2010

Anexo I: Tabla salarial -V- conceptos variables –euros-

Concepto	Artículo	Cuantía (EUR)	
Complemento Nocturnidad x noche (*)	Art. 33	Nivel	Importe día
		9	11,52
		10	10,43
		11	10,43
		12	9,88
		13	9,33
		14	8,51
		15	8,51
		16	8,07
		17	7,68
Prima Reducción Absentismo	Art. 35	% absentismo	Prima mensual
		<4,5%	6,25
		<4,0%	8,33
		<3,5%	10,42
		<3,0%	12,50
		<2,5%	15,00
		<2,0%	17,50
		<1,5%	20,83

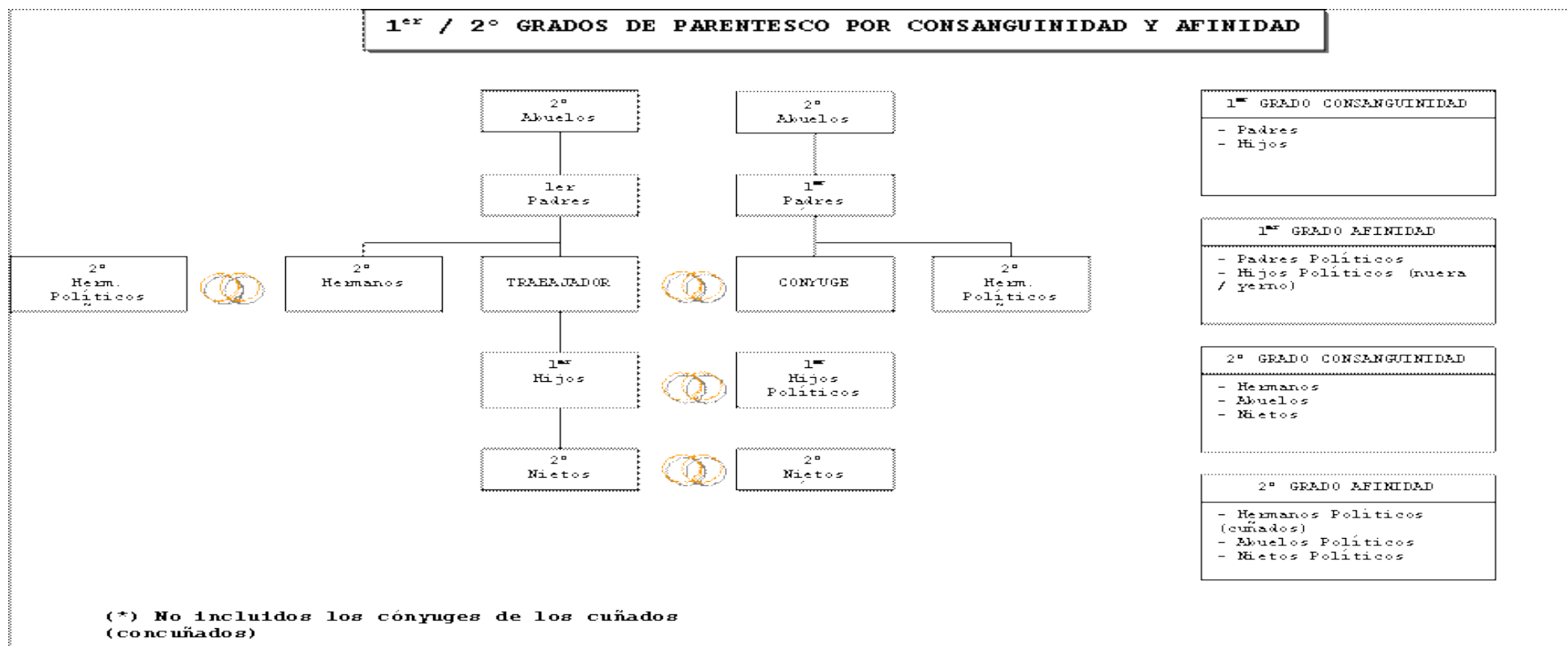
Dilluns, 27 de juny de 2011

Concepto	Artículo	Cuantía (EUR)
Hora de Formación	Art.37	9,00

* Personal de Mano de Obra (obreros)

ANEXO II

Cuadro resumen de grados de parentesco



Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 27 de juny de 2011

ANEXO III

Tabla resumen de transposición

Nivel salarial	Grupo	
	Técnicos, Administrativos y Comerciales (Cotización SS Mensual)	MO: Impresión flexográfica-oficios principales y auxiliares de cartón, mantenimiento, almacén y expediciones (Cotización SS Diarios)
1	Director General, Titulado Universitario Grado Superior	-
2	-	-
3	Titulado Universitario Grado Medio	-
4	Jefe Técnico/Taller, Jefe Administrativo	-
5	Técnico Cualificado/ Jefe de Sección	-
6	Oficial Cualificado Administrativo/ Gestor Comercial	-
7	-	-
8	-	Responsable de Línea/Jefe de Equipo
9	Gestor Comercial	Responsable de Línea/Jefe de Equipo
10	Técnico Especialista	Responsable de Línea/Jefe de Equipo, Oficial cualificado flexografía
11	Oficial Especialista Administrativo, Comercial	-
12	-	Oficial cualificado oficios principales
13	-	Almacenero
14	-	-
15	Auxiliar Técnico	Oficial especialista manipulados de cartón oficios principales, Conductor de carretilla elevadora
15A	-	Oficial especialista manipulados de cartón oficios principales
16	Auxiliar Administrativo	-
17	-	Oficial manipulado cartón oficios principales, Oficial cualificado manipulado de cartón oficios auxiliares
18	-	Oficial manipulados de cartón oficios auxiliares
19	-	Auxiliar Servicios Generales

Barcelona, 25 de març de 2011

La secretària tècnica dels Serveis Territorials (e. f), (per substitució del/de la director/a, Decret 326/98, 24 de desembre, art. 5è), Esther Brull i Hevia