

Dimecres, 23 de setembre de 2015

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 29 de juliol de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Decotec Printing, SAU, per al període 20.5.2015-31.12.2016 (codi de conveni núm. 08014862012008)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Decotec Printing, SAU, subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 20 de maig de 2015, 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 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació.

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Decotec Printing, SAU, per al període 20.05.2015-31.12.2016 (codi de conveni núm. 08014862012008) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DECOTEC PRINTING, SAU, PARA EL PERIODO 20.05.2015 AL 31.12.2016.

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, SAU 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, extendiendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2.016, 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 los trabajadores.

Dimecres, 23 de setembre de 2015

## 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 2: Comisión de interpretación.

### Artículo 5. Comisión Paritaria.

1.- En cumplimiento de lo establecido en el artículo 85.3. apartado e) del Real Decreto Legislativo 1/1.995 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 por los siguientes miembros:

En representación de los trabajadores.

Javier Salvador Núñez.  
Daniel Nasarre Krols.

En representación de la empresa.

Juan Carlos Benito Noguero.  
Vanesa Ramas Castro.

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

2. Las funciones de la Comisión Mixta 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 lo 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 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, 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 1: Ingreso al trabajo.

#### Artículo 6. Forma del contrato.

La admisión de trabajadores 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.

Dimecres, 23 de setembre de 2015

---

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 el trabajador 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 los trabajadores 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 los interesados 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 2: Duración del contrato y modalidades de contratación.

Artículo 9. Periodo 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:

Titulados Técnicos superiores y medios: 6 meses.

Oficiales, resto de personal técnico, comerciales y administrativos: 2 meses.

Resto del personal: 1 mes.

Durante este período, tanto el trabajador 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, el trabajador 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 para la prestación laboral durante tiempo indefinido.

Artículo 11. Contratación de trabajadores en practicas 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.

Los trabajadores que sean incorporados 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.

Dimecres, 23 de setembre de 2015

---

La retribución del trabajador contratado 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 el trabajador 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.

Los trabajadores que reúnan los requisitos legalmente exigidos podrán 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. Los trabajadores en esta situación percibirán su salario calculado proporcionalmente a la jornada de trabajo pactada.

### Artículo 13. Contratos eventuales.

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción no podrán tener una duración superior a doce meses en un período de dieciocho. De concertarse por una duración inferior al máximo posible, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de doce meses.

Si el contrato se extinguiera por expiración del tiempo convenido, y previa denuncia de la empresa, el trabajador percibirá una indemnización económica equivalente a doce días de su salario por año de servicio, en proporción al tiempo trabajado, no procediendo esta indemnización en los demás supuestos de extinción.

En lo no previsto anteriormente se estará a lo dispuesto en el art. 15 b) del Estatuto de los trabajadores y demás normativa vigente., teniendo los contratos celebrados bajo esta modalidad la referencia expresa al artículo del Convenio Estatal de las Artes Gráficas Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares que regula el régimen jurídico convencionalmente establecido para los contratos eventuales, al que ambas partes se remiten expresamente.

### Artículo 14. Contrato para obra o servicio determinado.

Este contrato tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 1. a) del Estatuto de trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, la empresa podrá celebrar contratos para la realización de una obra o servicio determinado, en los términos y condiciones regulados en el convenio estatal o en su defecto, convenio colectivo sectorial de ámbito inferior, y en particular, a la definición de trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector, así como a lo que se disponga en cuanto al régimen indemnizatorio, que en su caso pueda pactarse para la extinción de los contratos.

### Artículo 15. 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 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 los trabajadores puestos a su disposición tendrán los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus propios trabajadores 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 1: Clasificación profesional.

### Artículo 16. 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.

Dimecres, 23 de setembre de 2015

Los grupos profesionales agrupan aptitudes profesionales y permitirá encuadrar a los trabajadores 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 limpieza
2	Peón fabrica
3	Ayudante fábrica-Aux admón/laboratorio
4	Oficial 3 máquina-manto-Aux. técnico
5	Oficial 2 máquina-manto-Admon-técnico
6	Oficial 1 máquina-mant.-Admon.
7	Jefe de equipo prod-manto-almacén
8	Jefe producción-manto-Admón-ing.tecn.
9	Titulado superior/responsable dpto.

Los niveles salariales 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).

Sección 2: Promoción en el trabajo.

Artículo 17. 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 no especializado se hará de forma que permita convertir la promoción profesional y la formación en un elemento de motivación que permita retener a los trabajadores más cualificados, 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 los trabajadores de uno y otro sexo.

Capítulo IV.

Sección 1: Tiempo de Trabajo.

Artículo 18. Jornada laboral.

1. Duración de la jornada.

La jornada anual de trabajo efectivo para el presente Convenio será de 1752 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 los representantes de los trabajadores, 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.

Dimecres, 23 de setembre de 2015

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 periodos 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	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1	T	T	T	L	M	M	M
2	M	L	L	T	T	T	T
3	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

Dimecres, 23 de setembre de 2015

---

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 los trabajadores estén en el turno de mañana prestarán 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 los trabajadores que se encuentren en los días de ajuste determinados como de trabajo sustituirán a los trabajadores ausentes por bajas, permisos, licencias etc.

En cualquier caso, las sustituciones de ausencias que tengan que cubrir los trabajadores en días de ajuste, se realizará 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 correturnos (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 correturnos, 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:

Dimecres, 23 de setembre de 2015

Semana	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1	T	T	T	T	N	N	N
2	L	L	M	M	M	M	M
3	M	M	L	L	T	T	T
4	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 de los trabajadores afectados, 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	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
1	T	T	T	T	N	N	N
2	L	L	M	M	M	M	M
3	M	M	L	L	T	T	T
4	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 los trabajadores.

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 cómputos de ajuste de la jornada anual en calendario.
- Bolsa de horas.
- Movilidad funcional y polivalencia de los trabajadores en periodos de inactividad por falta de cartera.

Dimecres, 23 de setembre de 2015

---

Gestió 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, SAU 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, o bien para compensar los saldos negativos de horas que pudiese tener acumulados el trabajador.

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 trabajador 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:

Todos los trabajadores de Decotec, dispondrán, de 2 días de libre disposición que podrán 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. Estos días no podrán ser acumulados con otros días de descanso, puentes o permisos que le pudieran corresponder al trabajador.

A elección del trabajador, 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.

Dimecres, 23 de setembre de 2015

---

Artículo 19. Paradas de fabricación y festivos oficiales.

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.

Sección 2: Vacaciones, licencias y excedencias.

Artículo 20. 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 trabajador 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 al trabajador disfrutar el periodo vacacional señalado, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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 periodo estival, entre la segunda semana de junio y la tercera de septiembre, pasando durante dicho periodo 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 correturnos (siete medios turnos de personal), a fin de poder garantizar los 21 días continuados en periodo 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 periodo vacacional de verano a 14 días naturales continuados, disfrutándose en este caso, entre el 1 de julio y el 15 de septiembre.

Dimecres, 23 de setembre de 2015

---

- Para el sistema de cuatro turnos y medio, se garantiza el disfrute de 21 días de vacaciones en periodo 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 3 semana del ciclo de trabajo.

- Para el sistema de cuatro turnos (y cuatro turnos flexible), se garantiza el disfrute de 21 días de vacaciones en periodo 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 periodo 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 21. Licencias.

1. Disposiciones comunes a la licencias.

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 del 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 el trabajador 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, los productores justificarán fehacientemente las causas que motivaron los mismos, a excepción del supuesto contemplado en la letra l) del número siguiente.

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.

2. Motivos de las licencias y tiempo de disfrute.

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales en los casos de nacimiento de hijo.
- c) Tres días naturales por fallecimiento de padres, suegros, hermanos, hijos y cónyuge.

Para el resto de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cuñados, yerno, nuera, abuelos y nietos) el permiso retribuido será de 2 días naturales en caso de fallecimiento.

d) 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, suegros, hermanos, hijos y cónyuge.

Dimecres, 23 de setembre de 2015

Para el resto de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cuñados, yerno, nuera, abuelos y nietos) 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 10 días naturales desde el hecho causante. 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, entendiendo por días festivos, los sábados, domingos y festivos oficiales.

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 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 sea imprescindible al efecto, así como para concurrir a las convocatorias de exámenes de dichos centros.

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

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

j) 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.

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 22. Maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

1. Las trabajadoras tendrán derecho, en el supuesto de parto, a una suspensión del contrato de trabajo de dieciséis semanas de duración, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, 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 periodo superior a siete días, el periodo 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 interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con la madre.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, el período se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Dimecres, 23 de setembre de 2015

2. En el supuesto de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del 2.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de dicha suspensión.

Los periodos 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 los trabajadores afectados, en los términos en que reglamentariamente se determine.

3. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo 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.

4. Durante las situaciones previstas en el apartado 1 y 2 de este artículo, la madre o el padre, tendrán derecho a percibir, en su caso, un complemento que adicionado a la prestación pública reconocida garantice el 100% de su salario real.

5. Si el periodo de maternidad o paternidad coincide con el periodo de vacaciones del trabajador/a, éste tendrá opción a disfrutarlas antes o después de la suspensión del contrato.

### Artículo 23. Excedencia forzosa.

Esta excedencia que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y del cómputo de la antigüedad al 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 24. Excedencia voluntaria.

1. El trabajador 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 el mismo trabajador, 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. El trabajador excedente tendrá derecho al reingreso, con preferencia sobre cualquier otro trabajador ajeno 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) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, 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) Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un periodo 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 periodo de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores 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.

Dimecres, 23 de setembre de 2015

La excedencia especial contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores 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 el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado 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 25. 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 del trabajador, 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 al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

2. Durante el período de excedencia, el trabajador, 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 26. Permiso de lactancia y reducción de jornada por cuidado de familiares.

1. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho 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, la trabajadora podrá optar por el disfrute acumulado de los permisos de lactancia, ya sea mediante su disfrute por periodos semanales o mensuales, o bien acumulando el disfrute del permiso de lactancia a continuación del período de maternidad.

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 aquélla.

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 los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores 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, dentro de la jornada ordinaria. El trabajador 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 trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente.

Dimecres, 23 de setembre de 2015

Sección 3: Extinción de la relación laboral.

Artículo 27. Preavisos y ceses.

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

- a) Técnicos, administrativos, 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 el trabajador el que 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 trabajador 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 28. Estructura salarial.

Son retribuciones salariales las remuneraciones económicas de los trabajadores, 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.

- De calidad o cantidad:

- Horas Extraordinarias.

Dimecres, 23 de setembre de 2015

- 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 1. Devengos salariales.

Artículo 29. 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 30. Salario base.

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador 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 31. 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 32. Complemento ad personam.

Los complementos personales son los que vienen a retribuir una circunstancia especial o específica del trabajador, tales como idiomas, títulos, conocimientos especiales y otros, siempre que resulten de aplicación al trabajo que desarrolla el trabajador 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 33. Antigüedad consolidada.

Acordada ya la congelación del complemento de antigüedad, los trabajadores que tuvieran 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 como complemento personal, bajo el concepto de antigüedad consolidada, sin que pueda ser objeto de compensación ni absorción.

Complementos de Convenio.

Artículo 34. 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.

Dimecres, 23 de setembre de 2015

Los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato de trabajo en prácticas, percibirán el Complemento Lineal previsto con carácter general, de acuerdo con los porcentajes señalados en el art. 6.4.3.2. del Convenio Estatal.

Artículo 35. 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 el trabajador 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 36. Pluses de jornada.

1. Los trabajadores que realicen sus tareas en régimen de turnos, percibirán este complemento mensual.

Pluses de jornada	Año 2015
Tres turnos	114,08
Dos con Tres de personal	256,69
Dos con Tres (con disponibilidad)	296,64
Cuatro y medio y Cinco turnos	410,72
Cuatro turnos flexible	356,04
Cuatro turnos	324,51

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.

Artículo 37. complemento de menor cualificación profesional.

Es un complemento de aplicación exclusiva a todos los trabajadores 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.

De vencimiento periódico superior a un mes.

Dimecres, 23 de setembre de 2015

### Artículo 38. 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, computándose las fracciones de meses como completos.

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 39. Paga de participación en beneficios.

En concepto de participación en beneficios, a cada trabajador 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 40. 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.

Retribuciones en especie.

### Artículo 41. 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, SA (nº de Póliza 84-364.000.021) mediante una aportación del 1,5% calculada sobre el salario base de cada trabajador.

Dimecres, 23 de setembre de 2015

Los trabajadores serán incorporados 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 2008, 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.

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 y el 1% restante se distribuirá linealmente entre los trabajadores que integren el Plan de Jubilación a la fecha de devengo.

3. Para el resto de trabajadores de Convenio, no retribuidos 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, se 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 42. 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 1994 y los conceptos devengados por el trabajador 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, 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, el trabajador firmará el recibo correspondiente y se le entregará copia del mismo.

### Artículo 43. 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 trabajador por su trabajo habitual.

2 Los trabajadores que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que en la liquidación que se les 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 el trabajador 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.

Dimecres, 23 de setembre de 2015

---

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 2: Devengos no salariales.

Artículo 44. 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 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 3: Igualdad de retribuciones.

Artículo 45. 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 1: Movilidad funcional.

Artículo 46. 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 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, 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 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 un trabajador 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 los trabajadores, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional.

Dimecres, 23 de setembre de 2015

---

Asimismo, evitarán las empresas reiterar la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador.

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

Artículo 47. 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 48. Comités de empresa y Delegados de personal.

El Comité de empresa y los Delegados 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 49. 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, 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, 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 50. Crédito horario.

Cada uno de los miembros del Comité de empresa dispondrá de las horas necesarias para el desarrollo de su actividad de representación, hasta un máximo de quince horas mensuales retribuidas, 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 51. Derecho de reunión.

1. Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de empresa o centro de trabajo o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de las 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

Dimecres, 23 de setembre de 2015

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.

2. 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.

3. 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 52. 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 trabajadores, 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.

El trabajador 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 53. Planes para la formación continua en la empresa.

Ambas partes estudiarán la presentación de Planes de Formación de empresa para la formación continua de trabajadores, de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Estatal de Formación Continua, con el objetivo de que afecte a colectivos amplios de trabajadores, 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 1: Enfermedad y accidente.

##### Artículo 54. Enfermedad y accidente.

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

2. Cuando la IT 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, el trabajador tendrá derecho a la percepción de dicho complemento a partir del primer día de situación de IT.

Dimecres, 23 de setembre de 2015

## Artículo 55. 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 EUR, 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 EUR.

## Capítulo X.

### Incrementos salariales y cláusula de revisión.

#### Artículo 56. Cláusula de aumento y revisión salarial.

1. Ambas partes acuerdan que el Modelo de crecimiento de los salarios debe estar vinculado a la competitividad y sostenibilidad futura de la empresa, que a su vez debe incorporar el índice de precios al consumo (IPC) como referente de poder adquisitivo de los salarios.

Los principios del modelo están basados en el incremento de la generación de recursos (Valor Añadido) y en la mejora de la productividad de la empresa (Índice de Productividad), parámetros en virtud de los cuales se determinará el incremento salarial consolidable, que ha sido analizado durante la negociación colectiva y será objeto de un acuerdo específico, ante la necesidad de definir técnicamente su funcionamiento y aplicación.

2. Asimismo, se conviene que es necesario alcanzar un acuerdo transitorio hacia el nuevo modelo salarial teniendo muy presente el proceso de reestructuración que ha sufrido el grupo Finsa desde el año 2008 y la enorme pérdida de empleo sufrida en el grupo durante la crisis, a pesar de los esfuerzos realizados en mantener la actividad de las plantas y el respeto a los compromisos adquiridos en la negociación colectiva con incrementos salariales por encima del IPC durante los años 2008 a 2011, que se saldó con una ganancia de poder adquisitivo de 3,1 puntos sobre el IPC acumulado de éste periodo.

En el año 2012, con una situación ya insostenible, fue necesario abordar el cierre de cuatro fábricas y el ajuste de actividad en el resto de plantas del grupo, con la inevitable pérdida de más de 500 empleos, situación de crisis que se prolonga y manifiesta en toda su magnitud durante el año 2013 en que se produjo una reducción en la generación de recursos y de productividad, incluso con la concentración de la actividad en menos centros de producción.

En este contexto de reestructuración productiva y de empleo, tanto la lógica económica como la coherencia con los principios, imponen el mantenimiento de los salarios durante los años 2012-2013, de modo que permita la mejora de la competitividad de la empresa y la sostenibilidad futura del negocio y el empleo.

3. Analizada la aplicación del nuevo Modelo Salarial con los datos económicos de los ejercicios económicos ya cerrados se obtendría como resultado una práctica congelación salarial hasta el año 2015, con el agravante de que la mejora de productividad que permitiría el incremento salarial en el año 2015 se obtiene en un contexto de IPC de referencia, año 2014, de inflación negativa (-1%), con lo que la mejora de productividad obtenida no se traduciría en un incremento de los salarios al no haber una cifra positiva de inflación.

Por tanto, con carácter excepcional y como fórmula transitoria para la implantación progresiva del Modelo de incremento salarial, se acuerda un incremento económico de 1,725% con efectos del año 2014, a cuenta de la mejora aplicable en el año 2015, cuyo porcentaje se obtiene de la suma de las cifras teóricas resultantes de la aplicación del Modelo Salarial y la cifra de IPC anual, ponderados ambos al 50%, en los años 2013 y 2014.

	2011	2012	2013	2014
IPC anual	2,4%	2,9%	0,3%	-1,00%
Valor Añadido	185.190.520	186.134.806	167.520.706	188.897.382
Ratio de Productividad	1,45	1,65	1,61	1,81
% incremento Valor Añadido	-9,9%	0,50%	-10,0%	12,7%
% incremento Índice Productividad	-8,3%	13,8%	-2,0%	12,4%
Aplicación 50% IPC (año ant.)			1,450%	0,15%
Aplicación 50% Modelo Salarial			0,125%	0,00%
Total incremento teórico			1,575%	0,15%
% incr. a cuenta mejora de 2015				1,725%

Dimecres, 23 de setembre de 2015

(\*) El modelo toma los datos cerrados del ejercicio del año anterior en comparación con el año precedente y opera con la cifra de IPC real del año anterior.

4. El incremento salarial correspondiente a 2014 se abonará en una paga única en la mensualidad de mayo de 2015, cuyo importe será el resultado de aplicar el 1,725% sobre la totalidad de los conceptos salariales percibidos en el año 2014, excepto sobre aquellos conceptos que no sean actualizables por convenio colectivo o pacto individual.

El incremento pactado tendrá carácter consolidable y por tanto, las tablas salariales de Convenio a 1 de enero de 2014 se incrementarán en un 1,725% sobre las cuantías vigentes a 31/12/2.011.

Las tablas salariales incrementadas con efectos 1 de enero de 2014 continuarán siendo de aplicación en el año 2.015, como quiera que el incremento se pacta a cuenta de la mejora en la generación de recursos y de productividad que resultaría aplicable en el año 2015 (mejora del ejercicio 2014 sobre el 2013) como quiera que el dato de inflación del año anterior (2014) fue de 1 punto negativo.

5. Durante los siguientes años de vigencia del Convenio colectivo se aplicará el modelo de crecimiento salarial acordado, si bien ambas partes acuerdan aplicarlo con una ponderación del 50% de manera transitoria hasta el año 2016, de modo que el incremento anual de salarios, se determinará sumando el 50% de la cifra de IPC real del año anterior, siempre que la cifra sea positiva, a la que se adicionará 50% del incremento que resulte de aplicar el modelo salarial pactado.

Incremento = (50% modelo salarial) + (50% IPC año anterior)

Disposiciones varias.

Artículo 57. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados 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 58. Seguridad e Higiene en el trabajo.

La protección de la salud de los trabajadores constituye objetivo básico y prioritario tanto para la empresa como para los trabajadores.

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:

Dimecres, 23 de setembre de 2015

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

A efectos de esta Negociación, se acuerda que la Comisión estará integrada por un máximo de 2 miembros por la parte social. Para dotar de mayor operatividad a la Comisión, 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.

Cuantías anuales de los niveles salariales pactados para cada grupo profesional valores 2015.

<u>Categorías asociadas</u>	<u>S. Anual convenio</u>
Mozo limpieza	16.211,84
Peón fabrica	16.534,26
Ayudante fabrica-Aux. Admón /	
Laboratorio	17.370,60
Oficial 3a maquina-manto.-aux técnico	18.579,13
Oficial 2a maquina-manto.-admón.-técnico	19.888,46
Oficial 1a maquina-manto.-admón.	21.414,79
Jefe de equipo prod-manto-almacén	23.373,77
Jefe producción-manto.-admón-ing.tecn.	28.308,21
Titulado superior / responsable dpto.	36.755,52

Barcelona, 29 de juliol de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès