

SECCIÓN QUINTA

Núm. 3.481

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Daniel Aguiló Panisello, S.A. (DAPSA)

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Daniel Aguiló Panisello, S.A. (DAPSA).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Daniel Aguiló Panisello, S.A. (DAPSA), para el año 2019 (código de convenio 50001241011988), suscrito el día 29 de marzo de 2019 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (SCS), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 11 de abril de 2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 15 de abril de 2019. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL 8.º CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
DANIEL AGUILÓ PANISELLO, S.A. (DAPSA), PARA EL CENTRO DE TRABAJO
DE ALFAJARÍN (ZARAGOZA) PARA EL PERÍODO 1 DE ENERO DE 2019
A 31 DE DICIEMBRE DE 2021

ÍNDICE DE MATERIAS POR ARTÍCULOS

Preámbulo

Capítulo I. Cláusulas generales.

Artículo 1. Ámbito funcional (objeto).

Artículo 2. Ámbito territorial.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito temporal (vigencia).

Artículo 5. Denuncia, preaviso y prórroga.

Artículo 6. Cómputo.

Artículo 7. Compensación.

Artículo 8. Absorción.

Artículo 9. Garantía personal.

Artículo 10. Vinculación a la totalidad.

Artículo 11. Adhesión.

Capítulo II. Condiciones de trabajo.

Artículo 12. Jornada de trabajo.

Artículo 13. Horarios de trabajo.

Artículo 14. Tiempo de descanso para bocadillo.

Artículo 15. Calendario laboral.

Artículo 16. Vacaciones.

Artículo 17. Excedencias.

Artículo 18. Permisos retribuidos.

Artículo 19. Permisos sin retribuir.

Artículo 20. Licencias extraordinarias.

The logo consists of the letters 'N', 'F', 'P', and 'B' stacked vertically. The 'N' is a solid dark grey, while the 'F', 'P', and 'B' are white with a dark grey outline. The letters are bold and sans-serif.

- Capítulo III. Clasificación de los trabajadores.
- Artículo 21. Sistema de clasificación.
 - Artículo 22. Nuevos ingresos.
 - Artículo 23. Formación profesional.
 - Artículo 24. Movilidad funcional.
 - Artículo 25. Movilidad geográfica.
 - Artículo 26. Organización del trabajo.
- Capítulo IV. Condiciones económicas.
- Artículo 27. Estructura retributiva.
 - Artículo 28. Salario base convenio.
 - Artículo 29. Complemento lineal del convenio.
 - Artículo 30. Gratificaciones extraordinarias (verano y Navidad).
 - Artículo 31. Paga de beneficios.
 - Artículo 32. Complemento de antigüedad.
 - Artículo 33. Complemento de nocturnidad.
 - Artículo 34. Plus de empresa.
 - Artículo 35. Horas extraordinarias.
 - Artículo 36. Horas de formación.
 - Artículo 37. Plus descanso compensatorio. Plus festivo.
 - Artículo 38. Prima de competitividad.
 - Artículo 39. Anticipos.
- Capítulo V. Mejoras y obras sociales.
- Artículo 40. Complemento IT por AT/EP.
 - Artículo 41. Complemento IT por EC/AnL.
 - Artículo 42. Complemento en supuestos de maternidad, paternidad, riesgo por embarazo y riesgo por lactancia natural.
 - Artículo 43. Fondo cultural.
 - Artículo 44. Póliza de seguro.
 - Artículo 45. Premio de antigüedad.
 - Artículo 46. Prendas de trabajo.
- Capítulo VI. Política de empleo y contratación laboral.
- Artículo 47. Contratación.
 - Artículo 48. Jubilaciones.
 - Artículo 49. Capacidad disminuida.
- Capítulo VII. Actividad representativa y derechos sindicales.
- Artículo 50. Delegados de personal.
 - Artículo 51. Derechos, obligaciones y garantías de los delegados de personal.
 - Artículo 52. Asambleas.
 - Artículo 53. Descuento de la cuota sindical en nómina.
 - Artículo 54. Salud laboral.
- Capítulo VIII. Responsabilidad social.
- Artículo 55. Protección ambiental.
- Disposiciones adicionales.
- Primera. Legalidad. Derecho supletorio.
 - Segunda. Comisión paritaria interpretativa.
 - Tercera. Revisiones salariales.
 - Cuarta. Procedimiento extrajudicial de conflictos.
 - Quinta. Inaplicación de las condiciones pactadas en convenio colectivo.
- Disposición derogatoria única.
- Disposición final única.
- Anexo I: Tablas salariales.
- Tabla número I. Tabla de conceptos salariales (mano de obra).
 - Tabla número II. Tabla de antigüedad.
 - Tabla número III. Tabla de horas extraordinarias.
 - Tabla número IV. Tabla de conceptos variables.
- Anexo II: Cuadro resumen de grados de parentesco.



PREÁMBULO

El 8.º convenio colectivo de la empresa Daniel Aguiló Panisello, S.A., en adelante DAPSA, para el centro de trabajo de Alfajarín (Zaragoza), 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 los representantes de los trabajadores del centro de trabajo de Alfajarín; 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.

Con la firma de este convenio colectivo de empresa, ambas partes se comprometen a alcanzar la competitividad necesaria para el negocio, la mejora de las condiciones de trabajo y la prevención de la salud y seguridad de los trabajadores; bajo los principios de trabajo en equipo, comunicación y participación, alcanzando el objetivo de cero accidentes entre la dirección de la empresa, trabajadores y sus representantes legales.

Asimismo, y recogiendo las recomendaciones del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017, incorporamos como contenido mínimo de este convenio elementos flexibilizadores internos suficientes, tanto del tiempo de trabajo como de la polivalencia funcional y formación, contribuyendo así a mejorar la competitividad del centro de trabajo y la empleabilidad de los trabajadores.

Con ellas se pretende desincentivar el uso de la extinción de la relación laboral como instrumento para la adecuación de la capacidad productiva, favoreciendo la estabilidad y la creación de empleo y ser competitivos de manera que se atraigan inversiones, contribuyendo al mantenimiento del empleo estable.

Ambas partes se comprometen a cumplir el contenido redactado del presente convenio colectivo en su integridad.

CAPÍTULO I

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 Alfajarín, y en representación de los trabajadores, los delegados de personal; mutuamente reconocidos como interlocutores legítimamente válidos, se establecen las condiciones laborales por las que se regirán las relaciones de trabajo en dicho centro.

Art. 2. *Ámbito territorial.*

Será de aplicación al centro de trabajo de DAPSA Alfajarín (Zaragoza), situado en polígono industrial El Saco.

Art. 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.

Art. 4. *Ámbito temporal (vigencia).*

El presente convenio colectivo de empresa tendrá una vigencia de tres años, desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2021.

Art. 5. *Denuncia, preaviso y prórroga.*

El contenido del presente convenio se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales si, llegado el término de su vencimiento, ninguna de las partes procede a la denuncia del mismo con tres meses de antelación, como mínimo. La denuncia podrá ser efectuada por cualquiera de las partes, debiendo ser realizada por escrito y comunicada a la otra parte y a la autoridad laboral competente.

Art. 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, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Art. 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.

Art. 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 este.

Art. 9. Garantía personal.

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam* las que vengán implantadas por disposiciones legales o costumbre inveterada cuando examinadas en su 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.

Art. 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.

Art. 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 II

CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 12. Jornada de trabajo.

a) JORNADA LABORAL ANUAL: La jornada laboral individual anual para toda la vigencia de este convenio será de 1.768 horas de trabajo (221 días hábiles de trabajo), o la resultante del cumplimiento del último párrafo del artículo 37.

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. Por lo tanto será de aplicación cualquier reducción de jornada que pueda pactarse por el Convenio Nacional o por ley de ámbito superior.

b) DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA (BOLSA DE HORAS): La jornada de trabajo es la regulada en este convenio colectivo y que se distribuye anualmente en el calendario laboral.

Una vez fijada anualmente esta jornada en cada calendario laboral, podrá *a posteriori* reducirse anualmente, a partir del 1 de enero de 2019, en un máximo de veinte días de trabajo (jornadas de paro técnico) o incrementarse anualmente en un máximo de quince días (jornadas adicionales).

Las jornadas de paro técnico y las jornadas adicionales serán máximas, acumulándose a lo largo de un año y dejando el saldo a cero en los doce meses siguientes a su utilización y como máximo hasta el 30 de abril del año siguiente.

La utilización irregular de la jornada *a posteriori* denominada «Bolsa de horas» deberá notificarse previamente a los representantes de los trabajadores con un preaviso mínimo de cinco días naturales.



Los paros técnicos se fijarán junto a días no laborables del calendario laboral, y las jornadas adicionales preferentemente en los turnos de mañana y tarde de los sábados.

La utilización de esta bolsa de horas se producirá o bien de manera colectiva, o bien de manera individual en la medida en que dichas causas afecten a una línea de producción, a una sección concreta, turno de trabajo; y si al utilizarla se dan circunstancias especiales, se aplicarán criterios proporcionales y en cómputo global para los casos individuales de incapacidad temporal, permisos retribuidos, contratos temporales, excedencias, vacaciones de opción individual y otros casos excepcionales.

Una vez conocidas las necesidades de producción, la utilización de paros técnicos deberá notificarse a los representantes de los trabajadores la semana previa en la que se aplicará, y posteriormente comunicárselo a los trabajadores afectados.

Para la utilización de las jornadas adicionales o recuperación de los paros técnicos, las notificaciones se harán con cinco días naturales de anticipación, informando a los representantes de los trabajadores el mismo día que se comunica a los trabajadores afectados.

Las medidas de flexibilidad se aplicarán equitativamente entre el colectivo afectado, atendiendo a las necesidades y polivalencias.

Las jornadas de paros técnicos o devolución de jornadas adicionales, tanto a nivel colectivo como individual, se fijarán junto a días festivos/vacantes o de vacaciones, acumulando más de una jornada si fueran necesarias.

No obstante, además de lo regulado en el párrafo anterior, y avisando con cinco días de antelación, el trabajador podrá hacer uso de las jornadas adicionales en cualquier día de la semana.

La devolución de los paros técnicos o realización de jornadas adicionales se realizará de la siguiente forma:

- Trabajar sábados en turno de mañana o tarde.
- Haciendo una prolongación sobre la jornada habitual de hasta cuatro horas (total doce horas) de tal manera que se acumulen en jornadas completas de ocho horas a los efectos de control y pago del plus descanso compensatorio.

La distribución irregular de la jornada no afectará a las percepciones salariales y en cómputo anual de los trabajadores, abonando el plus de descanso compensatorio indicado en las tablas salariales, cuando el trabajador realice jornadas adicionales o recupere jornadas de paro técnico.

La devolución de los días utilizados se realizará de tal manera que se respeten en todo caso los derechos mínimos necesarios de descansos entre jornadas, semanales y de vacaciones.

Para los contratos temporales, jubilados parciales y otras extinciones del vínculo laboral se ajustarán los días en el finiquito o bien en la concreción de días pendientes de trabajar para los jubilados parciales.

La empresa llevará un registro para la aplicación de la bolsa de horas, y se constituirá una comisión de seguimiento con dos miembros por cada parte, que velará por el adecuado desarrollo y control de este instrumento flexibilizador.

Ambas partes se comprometen a analizar a partir del 1 de enero de 2022 su utilización y sus efectos tanto en el mantenimiento del empleo estable como en la conciliación de la vida personal y profesional.

Art. 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 de mañana: De 6:00 a 14:00 horas.

—Turno de tarde: De 14:00 a 22:00 horas.

—Turno de noche: De 22:00 a 6:00 horas.

La jornada laboral será de lunes a viernes y a razón de ocho horas diarias, excepto cuando se haga uso de la bolsa de horas (art. 12.b.). 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.

N P O B

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

Art. 14. *Tiempo de descanso para bocadillo.*

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

Art. 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 1 de diciembre del año precedente, procurando realizarlo durante el mes de noviembre anterior al año de su aplicación.

Art. 16. *Vacaciones.*

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal será de treinta días naturales, cualquiera que sea el grupo/nivel al que pertenezca, que se fijarán anualmente entre la dirección de la empresa y los delegados de personal.

Las vacaciones se realizarán, preferentemente, del 15 de junio al 15 de septiembre, ambos inclusive, estableciendo un máximo de tres turnos de vacaciones, en los que se fijarán veintiún días naturales de manera consecutiva y el resto de los nueve días naturales se repartirán en otros períodos durante el resto del año. Dichas vacaciones 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 treinta días al período de disfrute.

El personal con derecho a vacaciones 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.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

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 de-rechohabientes.

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.

Art. 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 solo 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.



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 tres 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 solo 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 treinta días naturales siguientes al de su cese. Si por cualquier causa, no solicitara el reingreso en el plazo de treinta días naturales, causará baja definitiva en la empresa.

Art. 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 accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o en los casos de nacimiento de hijo 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 solo cuando así sea dictaminada por el facultativo médico.
- c) En el supuesto de alumbramiento de esposa o intervención quirúrgica (que exija hospitalización durante un período mínimo de dos días) de padre, madre o hijos, el plazo general de dos días previsto en el apartado anterior podrá extenderse hasta tres 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 cuatro 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 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 natural 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 también 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 nueve meses, se establece una hora de ausencia del lugar de trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones de media jora o en la reducción de media hora de la jornada laboral, con la posibilidad de acumular en jornadas completas las dos fracciones de media hora de lactancia en los nueve meses.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Art. 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.

Art. 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 III

CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Art. 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.º Todos los trabajadores quedarán encuadrados en uno de los siguientes grupos profesionales:

A) GRUPO DE TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES:

Nivel salarial	Grupo profesionales: Técnicos, administrativos y comerciales (cotización S.S. 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, portero



B) GRUPO DE MANO DE OBRA DE IMPRESIÓN FLEXOGRÁFICA-OFIOS PRINCIPALES Y AUXILIARES DE CARTÓN, MANTENIMIENTO, ALMACÉN Y EXPEDICIONES:

NIVEL SALARIAL	GRUPOS PROFESIONALES	
	M.O.: IMPRESIÓN FLEXOGRÁFICA-OFIOS PRINCIPALES y AUXILIARES DE CARTÓN, MANTENIMIENTO, ALMACEN Y EXPEDICIONES (Cotización S.S. Diarios)	INSTALACIONES/AREAS
8	Responsable de línea/ Jefe de Equipo	
9	Responsable de línea/Jefe de Equipo	En todas las instalaciones
10A	Oficial cualificado flexografía	Máquinas en línea
10	Jefe de Almacén	Almacén de Materia prima y/o expediciones
	Oficial cualificado oficios principales	Troquelado plano BOBST
12	Oficial especialista flexografía	Máquinas en línea FFGM3600
	Oficial especialista manipulados de cartón oficios principales	Troquelado plano BOBST
13	Almacenero	Almacén de Materia prima y/o expediciones
	Conductor mecánico (chófer)	Conductor camión
15A	Conductor carretilla elevadora	Almacén de Materia prima y/o expediciones
	Oficial flexografía	Máquinas en línea FFGM3600
15	Oficial manipulados cartón oficios principales	Troquelado plano BOBST
		Máquinas auxiliares de transformación del cartón (cosido, cizalla, sierra)
17	Oficial cualificado manipulado de cartón oficios auxiliares	Depuradora, Flejado y retratizado
18	Oficial manipulados de cartón oficios auxiliares	Máquinas auxiliares de transformación del cartón.
19	Auxiliar Servicios Generales	Personal Subalterno, Servicios Generales y Personal de nuevo ingreso

2.º Para una más adecuada ubicación de las antiguas categorías y niveles salariales, se establece de manera particular el nivel 10 A y nivel 15 A.

Art. 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.

Art. 23. Formación profesional.

La formación profesional es un factor decisivo para la promoción personal y profesional de los trabajadores, para aumentar la competitividad de la empresa, así como para afrontar el reto que supone la realización de mercado interior europeo.

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.



Art. 24. Movilidad funcional.

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, este 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 NIVEL SUPERIOR: La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de nivel 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 nivel superior durante más de tres meses sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará el nivel superior, 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 puesto tendrá trascendencia exclusivamente económica.

La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeñe trabajo de nivel superior, será la correspondiente al mismo.

b) TRABAJOS DE NIVEL INFERIOR: Por necesidades justificadas de la empresa, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de nivel profesional inferior al que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su nivel.

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 tres meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional.

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

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

En cuanto a las modificaciones de las condiciones de trabajo no previstas en este convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Art. 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.

Art. 26. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, por lo que esta 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 este 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 IV
CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 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-IV del anexo I del presente convenio:

Conceptos	Convenio colectivo estatal de AAGG y Cartón	Convenio colectivo de la empresa Dapsa Alfajarín
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) Plus descanso compensatorio/plus festivo Prima competitividad
De vencimiento superior al mes:		
	Complemento lineal de convenio Gratificaciones extraordinarias (verano y Navidad) Paga de participación en beneficios	
Otros:		
	Complemento IT por AT/EP Complemento IT por EAC	Complemento por maternidad Complemento por paternidad Complemento de riesgo por embarazo Complemento de riesgo lactancia natural Horas de formación

La retribución de todos los trabajadores, con independencia de cuál sea su grupo de cotización a la Seguridad Social, se calculará 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.

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.

La tabla salarial I del anexo I del presente convenio recoge la estructura salarial para el año 2017 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

N P O B

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.

Art. 28. Salario base convenio.

Se establece un importe salarial por cada nivel salarial, con la cuantía detallada en la columna C de la tabla salarial I y que se abonará en doce mensualidades.

Dicho valor nunca será inferior al del convenio nacional del sector.

Art. 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 doce mensualidades, cuya cuantía es la detallada en la columna H de la tabla salarial I.

Dicho valor nunca será inferior al del convenio nacional del sector.

Art. 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 la tabla salarial I.

El personal que cese o ingrese durante el año y los contratados temporalmente percibirán 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.

Art. 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 la tabla salarial I.

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).

Art. 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 II, 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).

Art. 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 IV.

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.

Art. 34. Plus de empresa.

Se establece un plus de empresa para el personal adscrito a la plantilla de Dapsa Alfajarín, cuya cuantía total es la detallada en la columna J de la tabla salarial I.



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).

Art. 35. Horas extraordinarias.

Se abonarán con arreglo a los importes unitarios que para cada nivel salarial y antigüedad se recogen en la tabla salarial III 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.

En el supuesto de compensar horas extraordinarias por descanso compensatorio se pagará por cada ocho horas extras el plus descanso compensatorio/plus festivo establecido en el artículo 37 del presente convenio.

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 en cómputo anual, respetando lo pactado respecto a la distribución irregular de jornada.

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 a los representantes de los trabajadores, 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 los representantes de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

Art. 36. Horas de formación.

Cuando la empresa requiera que un trabajador asista voluntariamente 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 IV. No tendrán la consideración de horas extraordinarias.

No obstante lo anterior, y considerando la potestad que la legislación permite a las partes en el marco de la negociación colectiva respecto al modo de disfrute del permiso anual de veinte horas para la formación profesional para el empleo o su acumulación quinquenal, se acuerda que se organizará fuera de las jornadas de trabajo efectivas señaladas en el calendario laboral o en su distribución irregular de la jornada, abonando 5 euros por hora y considerándose expresamente jornada efectiva adicional a la jornada máxima anual. En el mes de diciembre de cada año, se abonarán las horas del permiso de formación no realizadas en los doce meses precedentes, contabilizándose a estos efectos, tanto la formación realizada dentro como fuera de la jornada.

Art. 37. Plus de descanso compensatorio/plus festivo.

Los trabajadores que trabajen la jornada completa en días no señalados como de trabajo en el calendario laboral anual percibirán, independientemente de las retribuciones que les correspondan, un plus denominado plus descanso compensatorio por el importe detallado en la tabla salarial IV, salvo que el trabajo se hubiera realizado a base de horas extraordinarias.

No lo cobrarán aquellos trabajadores que se contraten específicamente para trabajar total o parcialmente en días festivos o vacantes, según el calendario laboral del centro de trabajo correspondiente.



Tampoco lo cobrará el personal que permanezca trabajando durante los períodos oficiales de vacaciones, según calendario general del centro, por disfrutar las mismas en otros períodos.

Se abonará también a los trabajadores que acumulen ocho horas extraordinarias y opten por la sustitución de un día de descanso compensatorio, regulado en el artículo 35; así como a las personas que trabajen jornadas adicionales o recuperen jornadas de paro técnico como consecuencia de la distribución irregular de la jornada recogida en el artículo 12.b).

Art. 38. Prima de competitividad.

Se establece una prima de competitividad, de carácter temporal, de naturaleza variable y no consolidable, cuya vigencia improrrogable será desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021, pudiendo alcanzar la cuantía máxima en cómputo anual de 226,65 euros, que se regirá por las siguientes condiciones:

a) El objetivo de la prima es mejorar continuamente la competitividad de la fábrica siendo este el principio por el que se rige, y en consecuencia debe reflejarse anualmente dicha mejora.

b) La prima será de aplicación para todo el personal de los grupos profesionales de mano de obra con cotización diaria a la Seguridad Social (no se incluyen directivos, mandos, técnicos y asimilados).

c) La prima estará ligada a los metros cuadrados acabados y semielaborados resultantes de todas las líneas existentes a fecha actual en relación a las horas trabajadas por la totalidad de la plantilla adscrita a la planta de Alfajarín (plantilla propia + ETTs), calculado de la siguiente forma: Metros cuadrados divididos entre las horas de trabajo.

Dichas horas trabajadas serán las indicadas en el reporte de cuadro de mando emitido mensualmente por la empresa.

No obstante, anualmente, la empresa podrá actualizar los criterios de aplicación de la prima de competitividad, la ponderación de cada uno de los objetivos, el detalle a alcanzar, el método de cálculo y el importe de dichos incentivos, previo análisis e información a los representantes de los trabajadores.

d) El cómputo de los objetivos será de carácter colectivo y acumulable al año natural. El control de objetivos será mensual y apoyado en los sistemas e indicadores establecidos en la empresa.

e) El devengo será en los doce meses del año natural y el pago se realizará en el mes de diciembre de cada año, de manera proporcional al tiempo de alta en la empresa en ese año y a los supuestos regulados en el apartado g).

f) Será requisito imprescindible estar de alta en la empresa a 31 de diciembre de cada año.

g) No se percibirá en los supuestos de:

I. IT por EC/AnL.

II. IT por AT/EP.

III. Permisos retribuidos/no retribuidos.

IV. Huelga, cierre patronal u otras suspensiones de la relación laboral de carácter temporal.

V. Inactividad de la planta por cualquier motivo (p.e.: mantenimiento, parada por nuevas instalaciones, averías, falta de material u otras incidencias).

h) No obstante, se percibirá en los supuestos de:

I. Vacaciones, al considerarse de carácter anual.

II. Crédito horario sindical.

i) Las cuantías de la prima para el período de 1 de enero de 2019 hasta 31 de diciembre de 2019 serán las siguientes:

Ratio Conseguido	Prima Anual €
<210 (0%)	0,00
De 210,1 a 218 (25%)	51,51
De 218,10 a 226 (50%)	103,02
De 226,10 a 234 (75%)	154,53
De 234,10 a 242 (100%)	206,05
> 242,1 (110%)	226,65

Art. 39. 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.

CAPÍTULO V

MEJORAS Y OBRAS SOCIALES

Art. 40. 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 estas 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.

Art. 41. 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 65% de la base de cotización por contingencias comunes, exceptuando las prorratas de pagas de vencimiento superior al mes, por cuanto estas se pagarán al 100% en su momento.

b) De la prestación del 85% de la base de cotización por contingencias comunes del 4.º al 15.º día, se minorará las prorratas de las pagas de vencimiento superior al mes por cuanto estas se pagarán al 100% en su momento.

c) A partir del 16.º 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 1.º al 15.º día del proceso de IT, excepto las prorratas de pagas de vencimiento superior al mes, por cuanto estas 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.

Art. 42. 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.

Art. 43. Fondo cultural.

La empresa abonará, para el año 2019 la cantidad de 1.500 euros. Esta misma cantidad se abonará cada uno de los años restantes de vigencia de este convenio, durante la primera quincena del mes de enero de cada año.

Art. 44. Póliza de seguro.

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 esta 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 trabajo 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.

Art. 45. Premio de antigüedad.

Se percibirá a los veinticinco 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 período.

Su cuantía será el importe de dos mensualidades, de los conceptos fijos del salario, de las columnas C, G y J de la tabla del anexo I, que se hará efectivo por una sola vez, cuando se cumpla dicha antigüedad.

Art. 46. 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 esta sea inferior a un mes.

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 VI

POLÍTICA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN LABORAL

Art. 47. 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.

Art. 48. Jubilaciones.

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

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.

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

- 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.

Art. 49. Capacidad disminuida.

La empresa buscará 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, debiendo destinarle, en todos los casos, en trabajos adecuados a sus nuevas condiciones físicas.

La empresa y los representantes de los trabajadores 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 VII

ACTIVIDAD REPRESENTATIVA Y DERECHOS SINDICALES

Art. 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.



Art. 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.

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.

Art. 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.

Art. 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 treinta 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 quince días de antelación.

Art. 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.

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 VIII
RESPONSABILIDAD SOCIAL

Art. 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 por lo 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 los representantes de los trabajadores e igual número por parte de la empresa, 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, entre otros, la definición y valoración de puestos de trabajo que puedan motivar la incorporación de nueva maquinaria o tecnología no contemplada en el convenio, al dictamen de la comisión paritaria, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la jurisdicción laboral competente.

La comisión mixta conocerá asimismo de las discrepancias surgidas durante el período de consultas correspondiente a la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, en los términos previstos legalmente en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión mixta actuará conforme al siguiente procedimiento:

1) La comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes comunicando por escrito las cuestiones objeto de tratamiento por parte de la comisión paritaria interpretativa y de vigilancia.

2) Una vez analizada la solicitud por la otra parte, y en el plazo máximo de siete días naturales, se convocará reunión de la comisión.

3) Se levantará acta de lo acordado en el plazo de tres días laborales, salvo que ambas partes acuerden un plazo superior, atendiendo a la complejidad del asunto.

En caso de no alcanzarse un acuerdo, la discrepancia se someterá a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de mediación y arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales vigentes y dentro del ámbito territorial del presente convenio colectivo (ASECLA).

Tercera. — *Revisiones salariales.*

Se adjuntan las tablas salariales I, II, III y IV como anexo I, que recogen las condiciones salariales para el año 2019, que se han calculado aplicando el porcentaje del 1,5% (uno con cinco por ciento) sobre las tablas salariales vigentes para el año 2018.

Si la revisión salarial del convenio colectivo estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, en cómputo anual fuese superior a los importes establecidos en las tablas salariales anteriormente indicadas, se aplicará el porcentaje de revisión salarial que establezca dicho convenio colectivo estatal.

La tabla salarial I del anexo I del presente convenio recoge la estructura salarial para el año 2019 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 partir de 1 de enero de 2020, las tablas salariales I, II, III y IV se actualizarán en los siguientes porcentajes:

a) Si el incremento del PIB a precios constantes del año 2019 de ámbito nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) es inferior al 1%, el incremento de las tablas salariales será del cero con cinco por ciento (0,5%).

b) Si el incremento del PIB a precios constantes del año 2019 de ámbito nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) es superior al 1% e inferior al 2%, el incremento de las tablas salariales será del cero con ochenta por ciento (0,80%).

c) Si el incremento del PIB a precios constantes del año 2019 de ámbito nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) es superior al 2% e inferior al 2,5%, el incremento de las tablas salariales será del uno con treinta por ciento (1,30%).

d) Si el incremento del PIB a precios constantes del año 2019 de ámbito nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) alcanza o supera el 2,5%, el incremento de las tablas salariales será del uno con cincuenta por ciento (1,50%).

• A partir del 1 de enero de 2021, las tablas salariales I, II, III y IV se actualizarán en los siguientes porcentajes:

e) Si el incremento del PIB a precios constantes del año 2020 de ámbito nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) es inferior al 1%, el incremento de las tablas salariales será del cero con cinco por ciento (0,5%).

f) Si el incremento del PIB a precios constantes del año 2020 de ámbito nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) es superior al 1% e inferior al 2%, el incremento de las tablas salariales será del cero con ochenta por ciento (0,80%).

g) Si el incremento del PIB a precios constantes del año 2020 de ámbito nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), es superior al 2% e inferior al 2,5%, el incremento de las tablas salariales será del uno con treinta por ciento (1,30%).

h) Si el incremento del PIB a precios constantes del año 2020 de ámbito nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) alcanza o supera el 2,5%, el incremento de las tablas salariales será del uno con cincuenta por ciento (1,50%).

Cuarta. — *Procedimiento extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes del convenio acuerdan adherirse al sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que afecten a trabajadores y empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, sin necesidad expresa de individualización, en el marco de lo acordado en el IV ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Quinta. — *Inaplicación de las condiciones pactadas en convenio colectivo.*

El procedimiento para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, deberá iniciarse en el seno de la comisión paritaria del convenio. Las discrepancias se

someterán a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de mediación y arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales vigentes y dentro del ámbito territorial del presente convenio colectivo (ASECLA). El arbitraje solo será posible cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Este convenio de empresa recoge la totalidad de las condiciones aplicables a los trabajadores, derogando expresamente el convenio colectivo de empresa anterior.

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

El presente convenio colectivo se remitirá a la autoridad laboral competente, para su registro, publicación y archivo, en el plazo máximo de quince 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 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES

AÑO 2019										
ANEXO I: TABLA SALARIAL I -CONCEPTOS SALARIALES MENSUALES -Euros-										DAPSA ALFAJARIN
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 Mes	Complemento Lineal Año	SALARIO BRUTO CONVENIO NACIONAL AÑO	Plus Empresa Año	SALARIO BRUTO CONVENIO DAPSA AÑO
1	1.890,37	22.684,46	1.864,48	1.864,48	2.113,07	369,53	4.434,35	32.960,84	2.095,49	35.056,33
2	1.502,60	18.031,25	1.482,02	1.482,02	1.679,62	369,53	4.434,35	27.109,26	2.440,89	29.550,15
3	1.454,13	17.449,60	1.434,21	1.434,21	1.625,44	369,53	4.434,35	26.377,81	2.484,09	28.861,90
4	1.357,19	16.286,28	1.338,60	1.338,60	1.517,08	369,53	4.434,35	24.914,91	1.193,89	26.108,80
5	1.260,25	15.122,99	1.242,99	1.242,99	1.408,72	369,53	4.434,35	23.452,04	1.280,22	24.732,26
6	1.163,31	13.959,68	1.147,37	1.147,37	1.300,35	369,53	4.434,35	21.989,12	2.743,14	24.732,26
8	1.066,36	12.796,36	1.051,76	1.051,76	1.191,99	369,53	4.434,35	20.526,23	2.141,25	22.667,48
9	1.017,89	12.214,72	1.003,95	1.003,95	1.137,81	369,53	4.434,35	19.794,78	2.872,70	22.667,48
10A	969,42	11.633,06	956,14	956,14	1.083,63	369,53	4.434,35	19.063,32	2.227,60	21.290,92
10	969,42	11.633,06	956,14	956,14	1.083,63	369,53	4.434,35	19.063,32	1.507,20	20.570,52
11	920,95	11.051,41	908,33	908,33	1.029,45	369,53	4.434,35	18.331,87	2.959,05	21.290,92
12	872,48	10.469,76	860,53	860,53	975,27	369,53	4.434,35	17.600,44	1.755,80	19.356,24
13	824,01	9.888,10	812,72	812,72	921,08	369,53	4.434,35	16.868,97	2.980,64	19.849,61
14	790,08	9.480,95	779,26	779,26	883,16	369,53	4.434,35	16.356,98	2.434,87	18.791,85
15A	751,30	9.015,62	741,01	741,01	839,81	369,53	4.434,35	15.771,80	3.020,05	18.791,85
15	751,30	9.015,62	741,01	741,01	839,81	369,53	4.434,35	15.771,80	2.151,99	17.923,79
16	712,52	8.550,29	702,76	702,76	796,47	369,53	4.434,35	15.186,64	3.142,24	18.328,88
17	678,60	8.143,15	669,30	669,30	758,54	369,53	4.434,35	14.674,64	3.249,15	17.923,79
18	649,51	7.794,16	640,62	640,62	726,03	369,53	4.434,35	14.235,78	3.098,88	17.334,66
19	620,43	7.445,16	611,93	611,93	693,52	369,53	4.434,35	13.796,89	3.032,18	16.829,07

AÑO 2019										
ANEXO I: TABLA SALARIAL II DE VALORES ANTIGÜEDAD -EUROS-										DAPSA ALFAJARIN
Euros año	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
NIVEL	1 T	2 T	1 Q	2 Q	3 Q	4 Q	5 Q	6 Q	7 Q	
	3 Años	6 Años	11 Años	16 Años	21 Años	26 Años	31 Años	36 Años	41 Años	
1	843,41	1.686,82	2.530,23	3.373,64	4.217,05	5.060,46	5.903,87	6.747,28	7.590,69	
2	670,41	1.340,82	2.011,23	2.681,64	3.352,05	4.022,46	4.692,87	5.363,28	6.033,69	
3	648,79	1.297,58	1.946,37	2.595,16	3.243,95	3.892,74	4.541,53	5.190,32	5.839,11	
4	562,29	1.124,58	1.686,87	2.249,16	2.811,45	3.373,74	3.936,03	4.498,32	5.060,61	
5	519,03	1.038,06	1.557,09	2.076,12	2.595,15	3.114,18	3.633,21	4.152,24	4.671,27	
6	519,03	1.038,06	1.557,09	2.076,12	2.595,15	3.114,18	3.633,21	4.152,24	4.671,27	
8	454,14	908,28	1.362,42	1.816,56	2.270,70	2.724,84	3.178,98	3.633,12	4.087,26	
9	454,14	908,28	1.362,42	1.816,56	2.270,70	2.724,84	3.178,98	3.633,12	4.087,26	
10A	410,89	821,78	1.232,67	1.643,56	2.054,45	2.465,34	2.876,23	3.287,12	3.698,01	
10	389,27	778,54	1.167,81	1.557,08	1.946,35	2.335,62	2.724,89	3.114,16	3.503,43	
11	410,89	821,78	1.232,67	1.643,56	2.054,45	2.465,34	2.876,23	3.287,12	3.698,01	
12	352,50	705,00	1.057,50	1.410,00	1.762,50	2.115,00	2.467,50	2.820,00	3.172,50	
13	367,64	735,28	1.102,92	1.470,56	1.838,20	2.205,84	2.573,48	2.941,12	3.308,76	
14	335,20	670,40	1.005,60	1.340,80	1.676,00	2.011,20	2.346,40	2.681,60	3.016,80	
15A	335,20	670,40	1.005,60	1.340,80	1.676,00	2.011,20	2.346,40	2.681,60	3.016,80	
15	302,75	605,50	908,25	1.211,00	1.513,75	1.816,50	2.119,25	2.422,00	2.724,75	
16	317,91	635,82	953,73	1.271,64	1.589,55	1.907,46	2.225,37	2.543,28	2.861,19	
17	302,75	605,50	908,25	1.211,00	1.513,75	1.816,50	2.119,25	2.422,00	2.724,75	
18	276,81	553,62	830,43	1.107,24	1.384,05	1.660,86	1.937,67	2.214,48	2.491,29	
19	250,86	501,72	752,58	1.003,44	1.254,30	1.505,16	1.756,02	2.006,88	2.257,74	

AÑO 2019									
ANEXO I : TABLA SALARIAL -III- HORAS EXTRAORDINARIAS									
DAPSA ALFAJARIN									
NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	Coficiente	1,03	1,05	1,07	1,09	1,12	1,14	1,16	1,18
	S/Antigüedad	1 T 3 años	2 T 6 años	1 Q 11 años	2 Q 16 años	3 Q 21 años	4 Q 26 años	5 Q 31 años	6 Q 36 años
1	32,01	32,97	33,61	34,25	34,89	35,85	36,49	37,13	37,77
2	26,32	27,11	27,64	28,16	28,69	29,48	30,00	30,53	31,06
3	25,62	26,39	26,90	27,41	27,93	28,69	29,21	29,72	30,23
4	22,78	23,46	23,92	24,37	24,83	25,51	25,97	26,42	26,88
5	21,36	22,00	22,43	22,86	23,28	23,92	24,35	24,78	25,20
6	21,36	22,00	22,43	22,86	23,28	23,92	24,35	24,78	25,20
8	19,22	19,80	20,18	20,57	20,95	21,53	21,91	22,30	22,68
9	19,22	19,80	20,18	20,57	20,95	21,53	21,91	22,30	22,68
10A	17,81	18,34	18,70	19,06	19,41	19,95	20,30	20,66	21,02
10	17,09	17,60	17,94	18,29	18,63	19,14	19,48	19,82	20,17
11	17,81	18,34	18,70	19,06	19,41	19,95	20,30	20,66	21,02
12	15,88	16,36	16,67	16,99	17,31	17,79	18,10	18,42	18,74
13	16,37	16,86	17,19	17,52	17,84	18,33	18,66	18,99	19,32
14	15,32	15,78	16,09	16,39	16,70	17,16	17,46	17,77	18,08
15A	15,32	15,78	16,09	16,39	16,70	17,16	17,46	17,77	18,08
15	14,25	14,68	14,96	15,25	15,53	15,96	16,25	16,53	16,82
16	14,74	15,18	15,48	15,77	16,07	16,51	16,80	17,10	17,39
17	14,25	14,68	14,96	15,25	15,53	15,96	16,25	16,53	16,82
18	13,40	13,80	14,07	14,34	14,61	15,01	15,28	15,54	15,81
19	12,55	12,93	13,18	13,43	13,68	14,06	14,31	14,56	14,81

AÑO 2019			
ANEXO I : TABLA SALARIAL -IV- CONCEPTOS VARIABLES -Euros-			
DAPSA ALFAJARIN			
CONCEPTO	ARTÍCULO	CUANTÍA (€)	
Complemento Nocturnidad x Noche (*)	33º	Nivel	Importe día
		9	12,43
		10A	11,26
		10	10,67
		11	11,26
		12	9,66
		13	10,07
		14	9,19
		15A	9,19
		15	8,29
		16	8,71
17	8,29		
18	7,58		
19	6,88		
Horas de Formación (De 1ª a 20ª anual)	36º	5,16	€/hora
Horas de Formación (A partir de 21ª anual)	36º	Precio Hora Extra	€/hora
Plus Descanso Compensatorio (€/jornada de 8 horas)	37º	37,09	€/día
Prima Competitividad	38º	Ratio Conseguido	Prima Anual €
		<210 (0%)	0,00
		De 210,1 a 218 (25%)	51,51
		De 218,10 a 226 (50%)	103,02
		De 226,10 a 234 (75%)	154,53
De 234,10 a 242 (100%)	206,05		
> 242,1 (110%)	226,65		

(*) Personal de Mano de Obra (obreros)

ANEXO II: CUADRO RESUMEN DE GRADOS DE PARENTESCO

