



## SECCIÓN QUINTA

Núm. 4508

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

#### SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA CONVENIOS COLECTIVOS

##### **Empresa Daniel Aguilo Panisello, S.A. (Dapsa)**

*RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa Daniel Aguilo Panisello, S.A. (Dapsa).*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Daniel Aguilo Panisello, S.A. (DAPSA), para los años 2023 a 2028 (código de convenio 50001241011988), suscrito el día 3 de febrero de 2023 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO. y SCS), recibido en la Subdirección Provincial el día 9 de junio de 2023 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,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 12 de junio de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

#### TEXTO DEL CONVENIO

##### PREÁMBULO

El 9.º convenio colectivo de la empresa Daniel Aguilo 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 las personas trabajadoras 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 personas trabajadora, 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 las personas trabajadora; bajo los principios de trabajo en equipo, comunicación y participación, alcanzando el objetivo de cero accidentes entre la dirección de la empresa, personas trabajadoras y sus representantes legales.

Asimismo, incorporamos como contenido mínimo de este convenio elementos flexibilizadores internos suficientes, tanto del tiempo de trabajo como de la polivalencia funcional; de forma que desincentive el uso de la extinción de la relación laboral como instrumento para la adecuación de la capacidad productiva, favoreciendo la estabilidad en el empleo.

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 las personas trabajadoras, 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.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

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

#### Artículo 3. *Ámbito personal.*

El objeto del presente convenio colectivo de empresa es regular las condiciones laborales por las que se regirán las relaciones laborales entre dicha empresa y las personas trabajadoras comprendidas dentro de su ámbito.

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

#### Artículo 4. *Ámbito temporal (vigencia).*

El presente convenio colectivo de empresa tendrá una vigencia de seis años, desde el 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2028.

#### Artículo 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.

#### Artículo 6. *Cómputo.*

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

A los efectos de confección de los recibos de salarios, previa comunicación a los representantes de las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras.

#### Artículo 7. *Compensación.*

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

#### Artículo 8. *Absorción.*

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

#### Artículo 9. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» las que vengan implantadas por disposiciones legales o costumbre inveterada cuando examinadas en su conjunto resulten más beneficiosas para el trabajador. En todo caso serán respetadas con carácter personal, la jornada más favorable, la intensiva y las vacaciones de mayor duración.

**Artículo 10. Vinculación a la totalidad.**

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

**Artículo 11. Adhesión.**

El presente convenio queda adherido al convenio nacional vigente de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares, en lo no dispuesto en el mismo.

**CAPÍTULO II****CONDICIONES DE TRABAJO****Artículo 12. Jornada de trabajo.**

a) Jornada laboral anual: la jornada laboral individual anual para toda la vigencia de este convenio será de 1768 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, considerándola de naturaleza plurianual a los efectos de este apartado.

Una vez fijada anualmente esta jornada en cada calendario laboral, podrá «a posteriori» reducirse anualmente en un máximo de veinte días de trabajo (jornadas de paro técnico) o incrementarse anualmente en quince días de trabajo (jornadas adicionales). En todo caso se respetará el límite máximo de uso irregular legalmente establecido.

Las jornadas de paro técnico y las jornadas adicionales serán máximas, acumulándose de año en año, salvo que se hubieren recuperado previamente de manera total o parcial, procurando dejar el saldo a cero una vez transcurrido un año natural desde su utilización.

La utilización irregular de la jornada «a posteriori» denominada «bolsa de horas» deberá notificarse previamente a los representantes de las personas trabajadoras 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 un área 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.

La distribución irregular de la jornada no afectará a las percepciones salariales y en cómputo anual de las personas trabajadoras, abonando un plus de descanso compensatorio establecido en la tabla salarial IV 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.

# N P O B

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

No obstante lo anterior, y para una adecuada adaptación en la utilización de esta herramienta flexibilizadora, se establecen en su aplicación los siguientes criterios:

Que una vez alcanzado el límite de diez jornadas de paro técnico, si persistiera la necesidad de reducir el tiempo de trabajo podrán estas ser ampliadas por bloques de cinco en cinco, hasta alcanzar el máximo establecido de veinte, previa reunión de la dirección de la empresa con los representantes de las personas trabajadoras y justificación de las causas objetivas por las que debe hacerse un mayor uso de la distribución irregular de la jornada.

Que una vez alcanzado el límite de diez jornadas adicionales, si persistiera la necesidad de incrementar el tiempo de trabajo podrán éstas ser ampliadas en cinco más, hasta alcanzar el máximo establecido de quince, previa reunión de la dirección de la empresa con los representantes de las personas trabajadoras y justificación de las causas objetivas por las que debe hacerse mayor uso de la distribución irregular de la jornada.

La regularización del saldo de días de bolsa de horas (jornadas adicionales y paros técnicos) se podrá realizar hasta el 31 de marzo del año siguiente al de su generación. En el caso de que la devolución de las jornadas de paro técnico no se haya podido saldar por completo, la dirección de la empresa se reunirá con los representantes de las personas trabajadoras para analizar la situación y establecer una prórroga de tres meses adicionales durante los cuales se tomarán las medidas específicas oportunas para hacerlo.

Una vez conocidas las necesidades de producción, la utilización de paros técnicos deberá notificarse previamente a los representantes de las personas trabajadoras el miércoles previo a la semana en que se aplicará la misma, y posteriormente comunicárselo ese mismo día a las personas trabajadoras afectadas.

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 las personas trabajadoras el mismo día que se comunica a las personas trabajadoras afectadas.

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 5 días de antelación, la persona trabajadora podrá solicitar descansos compensatorios por haber realizado jornadas adicionales en cualquier día de la semana, no pudiendo coincidir más de una persona por instalación y día.

La devolución de los paros técnicos o realización de jornadas adicionales será de la siguiente manera:

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 de descanso compensatorio.

Plus descanso compensatorio: según se regula en el artículo 37 del presente convenio colectivo, las personas trabajadoras 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 establecido en la tabla salarial IV, salvo que el trabajo se hubiera realizado a base de horas extraordinarias. No lo cobrarán aquellas personas trabajadoras que se contraten específicamente para trabajar total o parcialmente en días festivos o vacantes, según el calendario laboral del centro de trabajo correspondiente.

No 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 las personas trabajadoras que acumulen ocho horas extraordinarias y opten por la sustitución de un día de descanso compensatorio, 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 este artículo.

No podrá aplicarse en la misma semana una jornada de paro técnico y una jornada adicional en la misma máquina.

Una vez convocada una jornada adicional, esta solo podrá suspenderse por causas técnicas (avería mecánica de la máquina que ha sido activada con la medida de flexibilidad) u otras externas (huelgas de proveedores externos a la sociedad, transportes), sobrevenidas previa reunión y comunicación con la representación legal de las personas trabajadoras.

Cuando haya tres días de descanso, incluyendo el fin de semana, tanto a nivel colectivo, como a nivel individual, las personas afectadas, no podrán ser convocadas.

c) Trabajo en continuo. 4.º/5.º turno:

Consiste en trabajar de lunes a sábado (4.º turno), o de lunes a domingo (5.º turno) respectivamente, en turnos de mañana, tarde y noche; de manera que las personas trabajadoras asignadas al equipo, roten entre sí y respecto a los días de la semana que disfruten del descanso, que se garantizará en todo caso el domingo cuando se utilice la modalidad del cuarto turno.

En estos casos, se abonará el plus descanso compensatorio fijado en la tabla salarial IV, cuando las personas trabajadoras realicen jornadas bajo estos sistemas de trabajo continuo, que no coincidan con los días de trabajo establecidos para el personal que trabaje de lunes a viernes, a tres turnos o jornada partida.

La empresa respetará las siguientes premisas en la implantación y aplicación de estos sistemas de trabajo en continuo:

- Se implantará por ciclos completos, mínimos de veintiocho días naturales.
- El inicio y la finalización de la aplicación de este sistema de trabajo coincidirá con el fin de un ciclo completo de aplicación. Se realizará con un preaviso de 15 días naturales.
- El sistema de trabajo a 4.º turno garantizará como festivos todos los domingos del periodo en que se aplique, independientemente de lo anterior. Siempre que lo soliciten los representantes de las personas trabajadoras, se podrá sustituir el turno del sábado noche (sn) por el del domingo noche (dn).
- La asignación al sistema de trabajo con 4.º o 5.º turno será incompatible con la asignación al sistema de distribución irregular de la jornada (bolsa de horas: con jornadas adicionales y paros técnicos) durante el mismo periodo, excepto si el trabajador/a manifestara voluntariamente su interés y respetando en todo caso los descansos mínimos necesarios.
- A las personas trabajadoras asignadas al sistema de trabajo 4.º o 5.º turno se les minorarán los días de aplicación de la distribución irregular de la jornada con jornadas adicionales en el mismo número de días que trabaje en sábados, domingos y festivos no fijados como de trabajo en el calendario laboral general del centro de trabajo.
- La jornada semanal máxima será de cuarenta y ocho horas.
- La duración de los calendarios de 4.º o 5.º turno en una instalación o sección se utilizará para cubrir las necesidades productivas y que la vuelta al calendario de partida coincida con el fin de un ciclo completo.
- En el momento en el que deje de ser necesaria la aplicación de un calendario de 4.º o 5.º turno, coincidiendo con el fin de ciclo, e incorporar al trabajador/a a jornada ordinaria de lunes a viernes se procederá a analizar de manera individual, y con la representación de las personas trabajadoras, los excesos o defectos de jornada y establecer el ajuste de los mismos a nivel individual, realizándolos de manera inmediata. En todo caso, éstos se podrán acordar de manera individual a petición del trabajador.
- Se puede utilizar en todos los puestos de trabajo del centro o solamente a un departamento, sección, instalación o algunos de ellos, según las necesidades.



- Las personas trabajadoras afectadas por el 4.º o 5.º turno disfrutarán los periodos de vacaciones con el mismo criterio y durante los mismos periodos que aquellos que no se vean afectados por este sistema de trabajo, respetando lo dispuesto en el convenio colectivo de la empresa Dapsa para su centro de trabajo denominado saica pack Alfajarín.

- En el caso que una persona trabajadora tuviera que ser sustituida por absentismo derivado de it por ec/anl, it por at/ep, nacimiento y cuidado del menor/ riesgo por embarazo y riesgo por lactancia, el sustituto entraría a formar parte del modelo y calendario de 4.º turno percibiendo la parte proporcional de los pluses.

- Se abonará el plus descanso compensatorio, establecido en la tabla salarial IV cuando el trabajador/a realice jornadas bajo el sistema de trabajo 4.º/5.º turno, los sábados, domingos o festivos, o no laborables que se trabajen bajo este sistema.

- Este sistema de trabajo (4.º o 5.ºt) no afectará en cada año a diez de los festivos fijados a nivel estatal, autonómico y/o local que se fijarán por la representación de las personas trabajadoras durante el mes de noviembre del año anterior, cuando se confeccione el calendario laboral anual.

- Los calendarios individuales de las personas asignadas al 4.º/5.º turno, se ajustarán en cada ciclo los días de trabajo/descanso a lo establecido en el calendario colectivo general del centro de trabajo. Para ello se utilizarán los «periodos largos de descanso», en los que se fijarán estos días junto a las jornadas no laborables, en que deberá trabajar para llegar a este ajuste, y de no ser posible dentro de ese ciclo, se ajustarán al mes siguiente; con independencia que la persona trabajadora y empresa, puedan acordar a nivel individual, su posible acumulación como «días pendientes de trabajar».

#### Artículo 13. *Horarios de trabajo.*

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

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

Turno mañana: De 06 horas a 14 horas.

Turno tarde: De 14 horas a 22 horas.

Turno noche: De 22 horas a 06 horas.

La jornada laboral será de lunes a viernes y a razón de 8 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.

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

#### Artículo 14. *Tiempo descanso para bocadillo.*

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

#### Artículo 15. *Calendario laboral.*

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

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

#### Artículo 16. *Vacaciones.*

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal será de 30 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 periodos 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 periodo 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 derechohabientes.

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

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

#### Artículo 17. *Excedencias.*

17.1 Excedencia voluntaria común: las personas trabajadoras 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 la misma persona trabajadora 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.

Considerando la composición de la plantilla del centro de trabajo, las personas trabajadoras de nivel operativo (pertenecientes al colectivo de mano de obra de los departamentos de producción, logística y mantenimiento) y administrativos, que estén en situación de excedencia, tendrán 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.

Aquellas personas trabajadoras que hubiesen solicitado excedencia por un plazo superior al año podrán adelantar su reincorporación una vez que hubieran cumplido un mínimo de un año de excedencia y lo soliciten en la forma prevista.

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

17.2. Excedencias voluntarias especiales: las personas trabajadoras, por nacimiento o adopción legal de hijos, podrán solicitar una excedencia especial que tendrá una duración de hasta 3 años, y comenzará a contar en la fecha en que finalice el descanso reglamentario por nacimiento y cuidado del menor. Si ambos cónyuges prestan sus servicios en la empresa, tan sólo podrá solicitar esta excedencia uno de ellos.



Terminados los períodos de excedencia especiales, señalados en el presente apartado, las personas trabajadoras 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, salvo en los casos en que, por imperativo legal, se imposibilite su reincorporación.

#### Artículo 18. *Permisos retribuidos.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días naturales en los casos de 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 la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera del ámbito provincial, el plazo será de cuatro días. La enfermedad se considerará como grave sólo cuando así sea dictaminada por el facultativo médico.

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 la persona trabajadora, precisare atención especial y no tuviese otra persona para cuidarle. En ningún caso, la extensión de este plazo podrá acumularse al de 4 días previstos para el supuesto de desplazamiento.

d) Cuando, por razón de enfermedad, la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora sea imprescindible al efecto, así como para concurrir a las convocatorias de exámenes de dichos centros.

g) Un día natural por boda de hijos/as, 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/a, así como el registro de fallecimiento del mismo, padre o madre, siempre que convivan con la persona trabajadora 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 la persona trabajadora, 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 1h de ausencia del lugar de trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones de media hora 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.

**Artículo 19. Permisos sin retribuir.**

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

**Artículo 20. Licencias extraordinarias.**

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

**CAPÍTULO III**

**CLASIFICACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS**

**Artículo 21. Sistema de clasificación.**

Todas las personas trabajadoras 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) Todas las personas trabajadoras 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/a general, titulad/a universitario grado superior
3	Titulada universitario grado medio
4	Jefe/a técnico/a/taller, jefe/a administrativo
5	Técnico/a cualificado/a/jefe de sección
6	Oficial cualificado administrativo /gestor/a comercial
9	Gestor/a comercial
10	Técnico/a especialista
11	Oficial especialista administrativo, comercial
15	Auxiliar técnico
16	Auxiliar administrativo, portero/a



B) Grupo de mano de obra de impresión flexográfica-oficios principales y auxiliares de cartón, mantenimiento, almacén y expediciones:

Nivel salarial	Grupos profesionales	
	M.o.: impresión flexográfica-oficios principales y auxiliares de cartón, mantenimiento, almacén y expediciones (cotización s.s. Diarios)	Instalaciones/áreas
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/a de almacén	Almacén de materia prima y/o expediciones
	Oficial cualificado oficios principales	Troquelado plano bobst
12	Oficial especialista flexografía	Máquinas en línea fgm3600
	Oficial especialista manipulados de cartón oficios principales	Troquelado plano bobst
13	Almacenero/a	Almacén de materia prima y/o expediciones
	Conductor/a mecánico (chófer)	Conductor camión
15a	Conductor/a carretilla elevadora	Almacén de materia prima y/o expediciones
	Oficial flexografía	Máquinas en línea fgm3600
15	Oficial manipulados cartón oficios principales	Troquelado plano bobst Maquinas auxiliares de transformación del cartón (cosido, cizalla, sierra)
	17	Oficial cualificado manipulado de cartón oficios auxiliares
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.

**Artículo 22. Nuevos ingresos.**

La empresa informará a los representantes de las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora.

**Artículo 23. Formación profesional.**

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

Toda persona trabajadora 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 de la persona trabajadora mediante la diversificación, polivalencia y adaptación de sus conocimientos y habilidades de forma permanente.

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

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



#### Artículo 24. *Movilidad funcional.*

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

La persona trabajadora afectada por la movilidad funcional, siempre y cuando lo solicite, podrá ser asistida o asesorada por los representantes legales de las personas trabajadoras.

De producir el cambio características distintas en el puesto de trabajo, éste irá acompañado de una exhaustiva explicación a la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras 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 una persona trabajadora 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 una persona trabajadora 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 las personas trabajadoras, esta situación no podrá prolongarse por periodo 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 una misma persona trabajadora.

Si el cambio de destino, para el desempeño del trabajo de nivel inferior, tuviera su origen en petición de la persona trabajadora, se asignará a éste 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.

#### Artículo 25. *Movilidad geográfica.*

Ninguna persona trabajadora de la empresa, podrá ser trasladada 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 de la persona trabajadora, podrá participar en las negociaciones.

#### Artículo 26. *Organización del trabajo.*

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

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

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 la persona trabajadora 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

Artículo 27. *Estructura retributiva.*

Las condiciones económicas pactadas se componen de los siguientes conceptos, dependiendo de los diferentes grupos y niveles profesionales y salariales, según se recogen en las tablas salariales I-IV del anexo I del presente convenio:

Conceptos	Convenio colectivo estatal de aagg y cartón	Convenio colectivo de empresa Dapsa Alfajarín
Generales	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salario base convenio</li> </ul>	
Complementos salariales		
Personales		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Antigüedad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Antigüedad (mejora)</li> <li>Plus de empresa</li> </ul>
De puesto de trabajo		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nocturnidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nocturnidad (mejora)</li> </ul>
De cantidad o calidad de trabajo		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Horas extraordinarias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Horas extraordinarias (mejora).</li> <li>Plus asignación sistema de trabajo 4º/5º t.</li> <li>Plus descanso compensatorio/plus festivo.</li> <li>Plus presencia.</li> <li>Prima competitividad</li> </ul>
De vencimiento superior al mes		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Complemento lineal de convenio</li> <li>Gratificaciones extraordinarias (verano y navidad)</li> <li>Paga participación beneficios</li> </ul>	
Otros		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Complemento it por a.t/e.p</li> <li>Complemento it por e.a.c.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Complemento maternidad.</li> <li>Complemento paternidad</li> <li>Complemento riesgo por embarazo.</li> <li>Complemento riesgo por lactancia natural</li> <li>Horas de formación</li> <li>Plus llaves</li> </ul>

# CONVENIO

La retribución de todas las personas trabajadoras, 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 la persona trabajadora tuviera acreditada.

La tabla salarial I del anexo I del presente convenio recoge la estructura salarial para el año 2023 de tal manera que los conceptos salariales regulados en el convenio colectivo estatal de referencia (salario base, paga verano, navidad, beneficios y complemento lineal) figuran en sus valores exactos; y en el concepto propio del convenio de empresa denominado plus de empresa recoge el ajuste de retribución fija en cómputo anual, hasta alcanzar la retribución fija bruta total anual; ejerciendo en años posteriores de «partida de ajuste» si fuere necesario, para mantener con exactitud los valores establecidos en el convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares y garantizar la retribución del convenio de empresa en cómputo anual.

Todas las cuantías señaladas para los distintos conceptos retributivos se entenderán para las personas trabajadoras que presten su servicio a tiempo completo. Las personas trabajadoras que por cualquier causa desempeñen su trabajo a tiempo parcial percibirán los mismos conceptos en las cuantías proporcionales que correspondan a su tiempo de trabajo.

#### Artículo 28. *Salario base convenio.*

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

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

#### Artículo 29. *Complemento lineal del convenio.*

Es una cantidad anual igual para todas las personas trabajadoras, 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.

#### Artículo 30. *Gratificaciones extraordinarias (verano y Navidad).*

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

Su cuantía, por cada nivel salarial, será la detallada en las columnas d y e de la tabla salarial I.

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

Se percibirán: la de verano, el último día hábil del mes de mayo, y la de navidad, el último día hábil del mes de noviembre.

#### Artículo 31. *Paga de beneficios.*

A cada persona trabajadora 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).

#### Artículo 32. *Complemento de antigüedad.*

El personal comprendido en este convenio percibirá como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la empresa, consistente en dos trienios y quinquenios sucesivos, cuyas cuantías, por cada nivel salarial, son las detalladas en la tabla salarial 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).

**Artículo 33. Complemento de nocturnidad.**

Se establece un complemento de nocturnidad por día trabajado en jornada nocturna, para las personas trabajadoras que, de modo continuo o periódico, presten sus servicios en turnos comprendidos entre las 22:00 y las 06:00 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.

**Artículo 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).

**Artículo 35. Plus de presencia.**

Las personas trabajadoras que no tengan ninguna ausencia al trabajo por ninguna causa, por trimestres completos (01/01-31/03; 01/04-30/06; 01/07-30/09; 01/10-31/12) percibirán trimestralmente en concepto de plus de presencia el importe detallado en la tabla salarial IV.

Este plus de naturaleza variable y no consolidable se percibirá en los meses de abril, julio, octubre y diciembre. Dicho plus no se percibirá en los siguientes supuestos:

- IT por EC/ANT.
- IT por AT/EP.
- Maternidad/paternidad/riesgo por embarazo/riesgo por lactancia/lactancia.
- Todos los permisos establecidos en la legislación laboral vigente, excepto aquellos relativos a las funciones de representación de las personas trabajadoras.
- Huelga, cierre patronal u otras suspensiones de la relación laboral.

**Artículo 36. Horas extraordinarias.**

Se abonarán con arreglo a los importes unitarios que para cada nivel salarial y antigüedad se recogen en la tabla salarial 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 8 horas extras el plus descanso compensatorio /plus festivo establecido en el art. 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 ordinaria:

- 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 las personas trabajadoras, 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 las personas trabajadoras determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

*Artículo 37. Horas de formación.*

37.º 1.º HORAS DE FORMACIÓN: cuando la empresa requiera que una persona trabajadora asista a actividades formativas fuera del horario de trabajo asignado, se considerará este tiempo como horas de formación, fuera de la jornada laboral y se abonarán de acuerdo con el importe detallado en la tabla salarial IV. No tendrán la consideración de horas extraordinarias. En todo abarcarán las acciones formativas que la empresa esté obligada a impartir por mandato legal obligatorio.

37.º 2.º PERMISO DE FORMACIÓN: 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 para la formación profesional para el empleo, se acuerda que si se organizara fuera de las jornadas de trabajo efectivas señaladas en el calendario laboral o en su distribución irregular de la jornada, que en todo caso no abarcará las acciones formativas que la empresa esté obligada a impartir por mandato legal obligatorio. Abonando la cuantía por hora indicada en la tabla salarial IV, 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.

*Artículo 38. Plus descanso compensatorio/plus festivo.*

Las personas trabajadoras 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 aquellas personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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).

Del mismo modo, las personas trabajadoras asignadas a los equipos con sistema de trabajo continuado (4.º/5.º turno) percibirán dicho «plus descanso compensatorio» por el importe detallado en la tabla salarial IV, en compensación por cada turno de trabajo efectivo que coincida con sábado, domingo y festivo de carácter nacional, local o autonómico, salvo aquellos señalados como no laborables en este convenio colectivo, que no coincida con los días de trabajo establecidos para el personal con sistema de trabajo a tres turnos o jornada partida.

Por los periodos de vacaciones anuales se abonará el plus festivo/descanso compensatorio, atendiendo a los siguientes criterios:

- Si la persona trabajadora ha estado asignado al sistema de trabajo 4.º turno:
  - Si en el año natural ha cobrado 9 o más pluses: 1 plus.
  - Si en el año natural ha cobrado más de 18 pluses: 2 pluses.
  - Si en el año natural ha cobrado más de 24 pluses: 3 pluses.
- Si la persona trabajadora ha estado asignado al sistema de trabajo 5.º turno:
  - Si en el año natural ha cobrado 18 o más pluses: 2 pluses.
  - Si en el año natural ha cobrado más de 36 pluses: 4 pluses.
  - Si en el año natural ha cobrado más de 48 pluses: 6 pluses.



Este plus festivo/descanso compensatorio en vacaciones se abonará en el mes de diciembre de cada año, excepto en los casos de pagos de finiquitos de personal con contrato temporal o extinciones de la relación laboral.

**Artículo 39. Plus asignación sistema de trabajo 4.º/5.º turno.**

Las personas trabajadoras asignadas al sistema de trabajo 4.º/5.º turno percibirán por cada mes de asignación a este sistema un plus variable y no consolidable de la cuantía mensual establecida en la tabla salarial IV.

En los casos en los que la persona trabajadora no esté asignada a estos sistemas de trabajo un mes completo cobrará la parte proporcional de los días naturales del mes en que haya sido asignado.

Asimismo, se cobrará por los periodos de vacaciones siguiendo el mismo criterio establecido en el artículo 39 en base a:

- Si la persona trabajadora ha estado asignado entre 3 y 6 meses: el 25% del plus.
- Si la persona trabajadora ha estado asignado entre 6 y 9 meses: el 50% del plus.
- Si la persona trabajadora ha estado asignado más de 9 meses: el 100% del plus.

Este plus asignación sistema de trabajo 4.º/5.º turno en vacaciones se abonará en el mes de diciembre de cada año, excepto en los casos de pagos de finiquitos de personal con contrato temporal o extinciones de la relación laboral.

**Artículo 40. Prima competitividad.**

Se establece una prima de competitividad, de naturaleza variable y no consolidable, percibiéndose mensualmente durante los doce meses del año y con pago en mes vencido, en proporción a los días naturales contratado sin suspensión de su relación laboral por ninguna de las causas (incluidas vacaciones y los descansos legales que correspondan), que se regirá por las siguientes condiciones:

a) El objeto de la prima es mejorar continuamente la competitividad de la fábrica siendo éste el principio por el que se rige y, en consecuencia, debiendo 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, administrativos y asimilados); coincidente con el censo del colegio electoral de especialistas.

c) La prima estará ligada al cumplimiento de los siguientes objetivos, todos ellos de carácter colectivo, y con la siguiente ponderación en el resultado final:

- 1) Reducción del absentismo: 33%.
- 2) Incremento de la productividad: 33%.
- 3) Incremento de la calidad: 33%.

d) Criterios de los objetivos:

1) Reducción del absentismo (33%), entendido como el objetivo de reducir el nivel de absentismo por enfermedad común y accidente de trabajo/enfermedad profesional. En concreto, el ratio para el cálculo será el absentismo medio acumulado de los doce meses anteriores (tam: tasa de absentismo móvil), tanto por enfermedad común como por accidente de trabajo/enfermedad profesional, entendiendo como absentismo (%):

% EC: horas perdidas por ec/horas teóricas\*100

% AT: horas perdidas por at/horas teóricas\*100

Para el cálculo de dicho ratio se incluye a la totalidad de la plantilla legal del centro de trabajo, con independencia que los participantes y cobro de la prima se cifa al colectivo definido en la condición b).

Se llevará un control mensual y acumulado para conocer su evolución por la representación de las personas trabajadoras



Los objetivos y escalados para el año 2023 serán los siguientes:

PRIMA REDUCCION ABSENTISMO	
Reduccion Absentismo AT-EP/EC: absentismo medio acumulado de los doce meses anteriores (TAM: TASA DE ABSENTISMO MÓVIL), tanto por Enfermedad Común como por Accidente de Trabajo/Enfermedad Profesional, entendiendo como absentismo (%): % EC: HORAS PERDIDAS POR EC+HORAS PERDIDAS POR AT/HORAS TEÓRICAS*100	

Escalado	Ratio conseguido	
0%		>7,5
25%	7,49	7
50%	6,99	6,5
75%	6,49	5,5
100%	5,49	5
110%	<4,99	

\*fuente: cm rrrh

2) Incremento de la productividad (33%), entendido como los metros cuadrados producidos por cada hora trabajada.

En concreto, el ratio para el cálculo será: m2 / hora trabajada.

En concreto, el ratio para el cálculo será la productividad (m2/hora) media acumulada de los doce meses anteriores (productividad media móvil 12 meses).

Para el cálculo de las horas trabajadas (horas teóricas + horas extraordinarias – absentismo) se incluye a la totalidad de la plantilla legal del centro de trabajo, incluidas las horas realizadas por los trabajadores/as de puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con independencia de que los participantes y cobro de la prima se ciña al colectivo definido en la condición b).

Los objetivos y escalados para el año 2023 serán los siguientes:

Prima productividad		
M <sup>2</sup> planta /horas efectivamente trabajadas		
Escalado	Ratio conseguido	
0%	<217	
25%	217	222
50%	223	228
75%	229	234
100%	235	240
110%	>240	

\*Fuente: cim+cm rrrh

3) Incremento de la calidad (33%), entendido como el objetivo de superar los niveles mínimos de calidad establecidos, en relación a los niveles de calidad de aceptación que el mercado actual exige.

El porcentaje de consecución vendrá determinado por el número de nce al mes.

Los objetivos y escalados para el año 2023 serán los siguientes:

Escalado	N.º nce
0%	>4
25%	4
50%	3
75%	2
100%	1
110%	0



e) Las cuantías de la prima para el periodo de vigencia (01/01/2023-31/12/2028) serán los detallados en la tabla salarial IV.

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 conjunto e información a los representantes de los trabajadores.

#### COMISIÓN SEGUIMIENTO DE LA PRIMA DE COMPETITIVIDAD:

Se constituirá una comisión de seguimiento de esta prima de competitividad formada por la representación legal de las personas trabajadoras y la representación de la empresa, que se reunirán periódicamente y analizarán el cumplimiento de los objetivos marcados en la misma, así como cuantos aspectos y criterios de mejora para cumplir los objetivos de competitividad decidan.

Se convocará de forma extraordinaria para la revisión de los objetivos marcados y ajustarlos al alza o a la baja, en los siguientes casos:

a) Si durante un periodo de tres meses consecutivos los porcentajes de consecución de la prima de competitividad son iguales o inferiores al 50% o superiores al 110%.

b) Si en cómputo anual (1 de enero a 31 de diciembre) los porcentajes de consecución de la prima de competitividad sean iguales o inferiores al 50% o superiores al 100%.

#### Artículo 41. *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.

#### Artículo 42. *Plus llaves.*

Las personas trabajadoras que realicen funciones de apertura y/o cierre del centro de trabajo percibirán independientemente de las retribuciones que les correspondan, un plus denominado plus llaves por día de apertura y/ cierre, por el importe detallado en la tabla salarial IV.

### CAPÍTULO V

#### MEJORAS Y OBRAS SOCIALES

#### Artículo 43. *Complemento IT por AT/EP.*

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional del personal de mano de obra, la empresa complementará desde el primer día del proceso las prestaciones de la seguridad social, o entidad aseguradora, hasta el 100% de la base de cotización por contingencias comunes, excepto las prorratas de pagas de vencimiento superior al mes, por cuanto éstas se pagarán al 100% en su momento.

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

#### Artículo 44. *Complemento IT por EC/ANL.*

El personal de mano de obra en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán:

a) Los tres primeros días del proceso de incapacidad temporal, 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 éstas 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 incapacidad temporal, excepto las prorratas de pagas de vencimiento superior al mes, por cuanto éstas se pagarán al 100% en su momento



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

Artículo 45. *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 de la persona trabajadora y la prestación pública se procedería con un complemento a la prestación pública con los mismos criterios que se siguen en el complemento de it por accidente de trabajo; abonando la parte del complemento que corresponda a la prorrata de gratificaciones con vencimiento superior al mes (salvo que se prorratee también el pago a lo largo de los doce meses del año), en la fecha de pago habitual de las mismas, y sin que en ningún caso suponga cobrar una percepción neta superior a la que se hubiera cobrado de estar de alta en el trabajo.

Artículo 46. *Fondo cultural.*

La empresa abonará la cantidad recogida en la tabla salarial IV. El pago de dicha cantidad se realizará durante la primera quincena de enero de cada año.

Artículo 47. *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 ésta origine la baja en la empresa, y la incapacidad permanente absoluta, con un capital de 19.000 euros.

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

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

Artículo 48. *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 periodo.

Su cuantía será el importe de dos mensualidades, de los conceptos fijos del salario, de la columna «c», «g» y «j» de la tabla del anexo I, que se hará efectivo por una sola vez, cuando se cumpla dicha antigüedad.

Artículo 49. *Prendas de trabajo.*

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

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

Artículo 50. *Contratación.*

Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado, sustitución, tiempo parcial, en formación y en prácticas, tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras de la plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y la duración de su contrato.

**Artículo 51. Jubilaciones.**

Las personas trabajadoras 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 todas las personas trabajadoras 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.

Aquellas personas trabajadoras 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.

**Artículo 52. Capacidad disminuida.**

La empresa buscare 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 las personas trabajadoras 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**

**Artículo 53. Delegados de personal.**

La representación colectiva de las personas trabajadoras se efectuará a través de los delegados de personal, que serán elegidos como establezca la legislación vigente.

**Artículo 54. 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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras que realicen horas extraordinarias.

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

G) Derecho a acumular bimensualmente en uno o varios miembros delegados que sean de un mismo sindicato o candidatura, el sobrante de las horas sindicales

no utilizadas por los otros miembros de su crédito disponible. Los delegados de personal dispondrán del crédito horario establecido en el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, más tres horas, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación en caso de que proceda.

**Artículo 55. Asambleas.**

Su convocatoria y celebración se llevará a cabo de conformidad a lo que, a tales efectos, se previene y regula en el título ii del capítulo ii del texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, y sin que en ningún caso supongan la parada de los procesos productivos.

**Artículo 56. 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 de la persona trabajadora afiliada, el importe de la «cuota sindical» fijada por el sindicato.

B) Para proceder a efectuar la retención mensual, será requisito imprescindible que la persona trabajadora lo autorice mediante escrito dirigido a la dirección de la empresa, en el que se especificará el sindicato al que debe hacerse la entrega, importe de la cuota mensual, así como la concreción de que su importe se entrega al delegado sindical en la empresa, o bien directamente al sindicato.

C) Las «cuotas sindicales» recaudadas por la empresa serán entregadas a los delegados de personal o al sindicato dentro de los 30 días naturales siguientes a aquel en que se haya practicado la retención.

D) La solicitud mecánica para la retención de la «cuota sindical» se efectuará por período de un año natural, aunque el descuento se efectúe mensualmente. En el caso de que la persona trabajadora afiliada 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.

**Artículo 57. 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 la persona trabajadora 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 las personas trabajadoras que lo deseen, la vacuna antigripal como medio preventivo de los posibles absentismos por dicha causa.

**CAPÍTULO VIII**

**RESPONSABILIDAD SOCIAL**

**Artículo 58. Protección ambiental.**

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

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

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



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

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

Una planificación adecuada puede disminuir el impacto medioambiental.

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

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. — *Legalidad.*

Derecho supletorio: en todo lo no previsto en el presente convenio, serán de aplicación las disposiciones legales vigentes, estableciendo como supletorio el contenido del convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.

Segunda. — *Comisión paritaria interpretativa.*

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

La comisión paritaria estará integrada por los representantes de las personas trabajadoras 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.*

Las tablas salariales I, II, III y IV adjuntas a este convenio recogen las partidas retributivas para el año 2023.

La tabla salarial I del presente convenio recoge la estructura salarial para el año 2023 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 del momento de elaboración y firma de esta tabla; y en el concepto propio del convenio de empresa denominado plus de empresa que recoge el ajuste de retribución fija en cómputo anual, hasta alcanzar la retribución fija bruta total anual; ejerciendo en años posteriores de «partida de ajuste» si fuere necesario, para mantener con exactitud los valores establecidos en el convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de



cartón, editoriales e industrias auxiliares y garantizar la retribución del convenio de empresa en cómputo anual, a excepción de la tabla de antigüedad, en el momento de elaborar las tablas salariales para los años siguientes.

Para los años 2024, 2025, 2026, 2027 y 2028 se actualizarán las tablas salariales I, II, III y IV en un dos por ciento (2%). Para los años 2022 y 2023, si el índice de precios al consumo (IPC) anual real de ámbito nacional de dichos años es superior al 5% se actualizarán las tablas de partida de los años 2023 y 2024 en un 0,25% adicional respectivamente.

Considerando la fecha de firma de este noveno convenio colectivo de empresa, se aplicará con efectos retroactivos al 01/01/2023.

*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 personas trabajadoras 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 art. 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 colectivo de empresa recoge la totalidad de las condiciones aplicables a las personas trabajadoras, 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 15 días, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 90 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se publica el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores y el artículo 6.º Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.

**ANEXO I**  
**Tablas salariales**

AÑO 2023										
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	1.988,52	23.862,25	1.961,28	1.961,28	2.222,78	388,72	4.664,59	34.672,18	2.660,34	37.332,52
2	1.580,62	18.967,44	1.558,97	1.558,97	1.766,83	388,72	4.664,59	28.516,80	2.952,02	31.468,82
3	1.529,63	18.355,59	1.508,68	1.508,68	1.709,84	388,72	4.664,59	27.747,38	2.988,50	30.735,88
4	1.427,66	17.131,87	1.408,10	1.408,10	1.595,85	388,72	4.664,59	26.208,51	1.595,51	27.804,02
5	1.325,68	15.908,19	1.307,52	1.307,52	1.481,86	388,72	4.664,59	24.669,68	1.668,43	26.338,11
6	1.223,71	14.684,47	1.206,94	1.206,94	1.367,87	388,72	4.664,59	23.130,81	3.207,30	26.338,11
8	1.121,73	13.460,76	1.106,36	1.106,36	1.253,88	388,72	4.664,59	21.591,95	2.547,31	24.139,26
9	1.070,74	12.848,91	1.056,07	1.056,07	1.196,88	388,72	4.664,59	20.822,52	3.316,74	24.139,26
10A	1.019,76	12.237,06	1.005,79	1.005,79	1.139,89	388,72	4.664,59	20.053,12	2.620,21	22.673,33
10	1.019,76	12.237,06	1.005,79	1.005,79	1.139,89	388,72	4.664,59	20.053,12	1.853,03	21.906,15
11	968,77	11.625,21	955,50	955,50	1.082,90	388,72	4.664,59	19.283,70	3.389,63	22.673,33
12	917,78	11.013,36	905,21	905,21	1.025,90	388,72	4.664,59	18.514,27	2.098,75	20.613,02
13	866,79	10.401,49	854,92	854,92	968,91	388,72	4.664,59	17.744,83	3.393,61	21.138,44
14	831,10	9.973,21	819,72	819,72	929,01	388,72	4.664,59	17.206,25	2.805,74	20.011,99
15A	790,31	9.483,72	779,48	779,48	883,42	388,72	4.664,59	16.590,69	3.421,30	20.011,99
15	790,31	9.483,72	779,48	779,48	883,42	388,72	4.664,59	16.590,69	2.496,88	19.087,57
16	749,52	8.994,23	739,25	739,25	837,82	388,72	4.664,59	15.975,14	3.543,82	19.518,96
17	713,83	8.565,95	704,05	704,05	797,92	388,72	4.664,59	15.436,56	3.651,01	19.087,57
18	683,24	8.198,84	673,88	673,88	763,73	388,72	4.664,59	14.974,92	3.485,26	18.460,18
19	652,64	7.831,71	643,70	643,70	729,53	388,72	4.664,59	14.513,23	3.408,53	17.921,76

AÑO 2023										
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	898,18	1.796,36	2.694,54	3.592,72	4.490,90	5.389,08	6.287,26	7.185,44	8.083,62	
2	713,94	1.427,88	2.141,82	2.855,76	3.569,70	4.283,64	4.997,58	5.711,52	6.425,46	
3	690,92	1.381,84	2.072,76	2.763,68	3.454,60	4.145,52	4.836,44	5.527,36	6.218,28	
4	598,80	1.197,60	1.796,40	2.395,20	2.994,00	3.592,80	4.191,60	4.790,40	5.389,20	
5	552,73	1.105,46	1.658,19	2.210,92	2.763,65	3.316,38	3.869,11	4.421,84	4.974,57	
6	552,73	1.105,46	1.658,19	2.210,92	2.763,65	3.316,38	3.869,11	4.421,84	4.974,57	
8	483,63	967,26	1.450,89	1.934,52	2.418,15	2.901,78	3.385,41	3.869,04	4.352,67	
9	483,63	967,26	1.450,89	1.934,52	2.418,15	2.901,78	3.385,41	3.869,04	4.352,67	
10A	437,58	875,16	1.312,74	1.750,32	2.187,90	2.625,48	3.063,06	3.500,64	3.938,22	
10	414,55	829,10	1.243,65	1.658,20	2.072,75	2.487,30	2.901,85	3.316,40	3.730,95	
11	437,58	875,16	1.312,74	1.750,32	2.187,90	2.625,48	3.063,06	3.500,64	3.938,22	
12	375,39	750,78	1.126,17	1.501,56	1.876,95	2.252,34	2.627,73	3.003,12	3.378,51	
13	391,51	783,02	1.174,53	1.566,04	1.957,55	2.349,06	2.740,57	3.132,08	3.523,59	
14	356,96	713,92	1.070,88	1.427,84	1.784,80	2.141,76	2.498,72	2.855,68	3.212,64	
15A	356,96	713,92	1.070,88	1.427,84	1.784,80	2.141,76	2.498,72	2.855,68	3.212,64	
15	322,42	644,84	967,26	1.289,68	1.612,10	1.934,52	2.256,94	2.579,36	2.901,78	
16	338,56	677,12	1.015,68	1.354,24	1.692,80	2.031,36	2.369,92	2.708,48	3.047,04	
17	322,42	644,84	967,26	1.289,68	1.612,10	1.934,52	2.256,94	2.579,36	2.901,78	
18	294,79	589,58	884,37	1.179,16	1.473,95	1.768,74	2.063,53	2.358,32	2.653,11	
19	267,14	534,28	801,42	1.068,56	1.335,70	1.602,84	1.869,98	2.137,12	2.404,26	

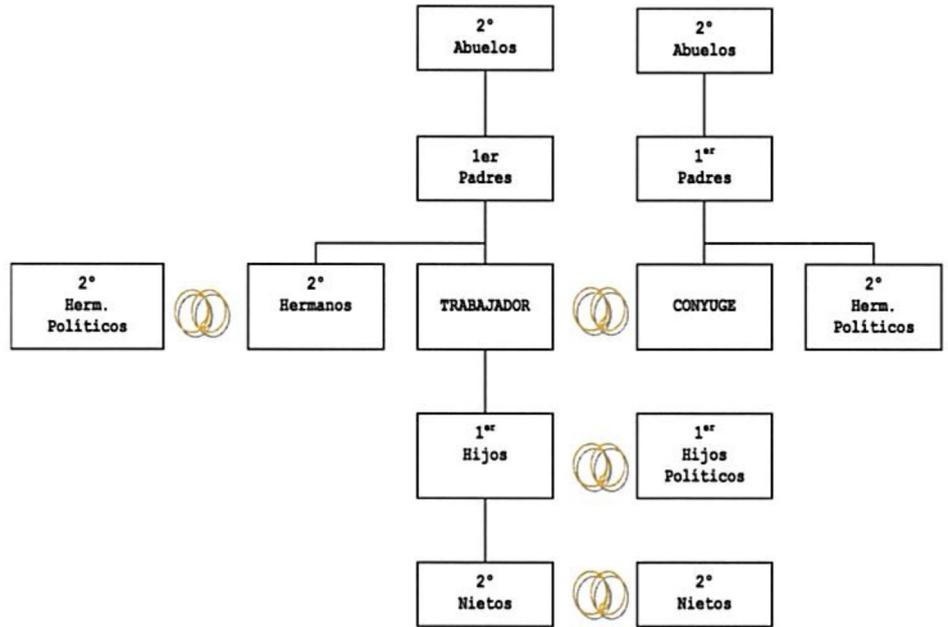
AÑO 2023									
ANEXO I : TABLA SALARIAL -III- HORAS EXTRAORDINARIAS									
DAPSA ALFAJARIN									
NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	Coficiente	1,03	1,05	1,07	1,09	1,12	1,14	1,16	1,18
	S/Antigüedad	1 T	2 T	1 Q	2 Q	3 Q	4 Q	5 Q	6 Q
	3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años	31 años	36 años	
1	34,09	35,11	35,79	36,48	37,16	38,18	38,86	39,54	40,23
2	28,02	28,86	29,42	29,98	30,54	31,38	31,94	32,50	33,06
3	27,27	28,09	28,63	29,18	29,72	30,54	31,09	31,63	32,18
4	24,26	24,99	25,47	25,96	26,44	27,17	27,66	28,14	28,63
5	22,75	23,43	23,89	24,34	24,80	25,48	25,94	26,39	26,85
6	22,75	23,43	23,89	24,34	24,80	25,48	25,94	26,39	26,85
8	20,47	21,08	21,49	21,90	22,31	22,93	23,34	23,75	24,15
9	20,47	21,08	21,49	21,90	22,31	22,93	23,34	23,75	24,15
10A	18,97	19,54	19,92	20,30	20,68	21,25	21,63	22,01	22,38
10	18,20	18,75	19,11	19,47	19,84	20,38	20,75	21,11	21,48
11	18,97	19,54	19,92	20,30	20,68	21,25	21,63	22,01	22,38
12	16,92	17,43	17,77	18,10	18,44	18,95	19,29	19,63	19,97
13	17,43	17,95	18,30	18,65	19,00	19,52	19,87	20,22	20,57
14	16,31	16,80	17,13	17,45	17,78	18,27	18,59	18,92	19,25
15A	16,31	16,80	17,13	17,45	17,78	18,27	18,59	18,92	19,25
15	15,17	15,63	15,93	16,23	16,54	16,99	17,29	17,60	17,90
16	15,69	16,16	16,47	16,79	17,10	17,57	17,89	18,20	18,51
17	15,17	15,63	15,93	16,23	16,54	16,99	17,29	17,60	17,90
18	14,27	14,70	14,98	15,27	15,55	15,98	16,27	16,55	16,84
19	13,35	13,75	14,02	14,28	14,55	14,95	15,22	15,49	15,75

AÑO 2023			
ANEXO I : TABLA SALARIAL -IV- CONCEPTOS VARIABLES -Euros-			
DAPSA ALFAJARIN			
CONCEPTO	ARTÍCULO	CUANTÍA (€)	
Complemento Nocturnidad x Noche (*)	33°	Nivel	Importe día
		9	13,24
		10A	11,99
		10	11,36
		11	11,99
		12	10,29
		13	10,72
		14	9,78
		15A	9,78
		15	8,83
		16	9,26
		17	8,83
		18	8,07
19	7,32		
Plus presencia	35°	Prima anual 600,00	Prima Trimestral 150,00
Permiso de Formación	37°.2°	5,50	€/hora
Horas de Formación	37°.1°	Precio Hora Extra	€/hora
Plus Descanso Compensatorio (€/jornada de 8 horas)	38°	39,50	€/día
Plus Asignación Sistema Trabajo 4º/5º Turno	39°	187,57	€/mes
Prima Competitividad	40°	Ratio conseguido	Prima Mensual
		100%	125,00
		110%	137,50
Plus Llaves	42°	5,25	€/Apertura o Cierre
Fondo Cultural	46°	1.564,42	€

ANEXO II

Cuadro resumen de grados de parentesco

**1<sup>er</sup> / 2<sup>o</sup> GRADOS DE PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD**



1 <sup>er</sup> GRADO CONSANGUINIDAD	1 <sup>er</sup> GRADO AFINIDAD	2 <sup>o</sup> GRADO CONSANGUINIDAD	2 <sup>o</sup> GRADO AFINIDAD
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Padres</li> <li>- Hijos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Padres Políticos</li> <li>- Hijos Políticos (nuera / yerno)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hermanos</li> <li>- Abuelos</li> <li>- Nietos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hermanos Políticos (cuñados)</li> <li>- Abuelos Políticos</li> <li>- Nietos Políticos</li> </ul>

(\*) No incluidos los cónyuges de los cuñados (concuñados)