

Dissabte, 15 de juny de 2013 - Número 139

Administració Autònoma

2013-06590

Generalitat de Catalunya

Departament d'Empresa i Ocupació - Serveis Territorials a les Terres de l'Ebre

RESOLUCIÓ del Departament d'Empresa i Ocupació, de 21 de maig de 2013, per la qual es disposa el registre i la publicació del 13 è. CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA DANIEL AGUILÓ PANISELLO SA (DAPSA) AMPOSTA.

Vist el text del 13è Conveni col·lectiu de l'empresa l'Empresa Daniel Aguiló Panisello SA (DAPSA)- Amposta, per al seu centre de treball situat a Finca La Palma s/n de l'Aldea, subscrit per la part empresarial representada pel Sr. Juan Alcubierre, José Maria Buera, Javier Costa, Julián Montal i José Ramón Til; i per part dels treballadors pels seus representants en el comitè d'empresa membres del sindicat CCOO, que constitueixen la totalitat de les parts negociadores, en data 19 d'abril de 2013, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1 a) del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; els articles 68.5 i 170.1 de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; i el Decret 352/2011, de 7 de juny de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació.

Resolc:

- 1- Disposar la inscripció del 13è Conveni col·lectiu de l'empresa l'Empresa Daniel Aguiló Panisello SA (DAPSA)- Amposta, en el Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials d'Empresa i Ocupació a les Terres de l'Ebre.
- 2- Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la província de Tarragona.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Directora Serveis Territorials Departament d'Empresa i Ocupació a les Terres de l'Ebre, Mercè Miralles Guerrero

TEXTO

DEL 13º CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DANIEL AGUILO PANISELLO, S.A. (DAPSA) PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE AMPOSTA EN L'ALDEA (TARRAGONA) PARA EL PERIODO 01/01/2013 AL 31/12/2017.-

INDICE DE MATERIAS POR ARTICULOS

PREAMBULO 6

Capítulo I. CLAUSULAS GENERALES 7

Artículo 1.- Ámbito funcional (objeto) 7

Artículo 2.- Ámbito Territorial 7

Artículo 3.- Ámbito Personal 7

Artículo 4.- Ámbito Temporal 7

Artículo 5.- Denuncia, preaviso y prórroga 7

Artículo 6.- Garantía personal 8

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad 8

Artículo 8.- Adhesión 8

Capítulo II. CONDICIONES DE TRABAJO 9

Artículo 9.- Jornada de Trabajo. Bolsa de Horas 9

Artículo 10.- Horarios de Trabajo 11

Artículo 11.- Tiempo Descanso para Bocado 11

Artículo 12.- Calendario Laboral 12

Artículo 13.- Vacaciones 12

Artículo 14.- Excedencias 14

Artículo 15.- Permisos Retribuidos 15

Artículo 16.- Permisos sin retribuir 17

Artículo 17.- Licencias extraordinarias 17

Capítulo III. CLASIFICACION DE LOS TRABAJADORES 18

- Artículo 18. Sistema de clasificación 18
- Artículo 19. Nuevos Ingresos 20
- Artículo 20. Formación Profesional 20
- Artículo 21. Movilidad funcional por razones de servicios 21
- Artículo 22. Movilidad geográfica 22
- Artículo 23. Ascensos 23

Capítulo IV. CONDICIONES ECONÓMICAS 24

- Artículo 24. Estructura retributiva 24
- Artículo 25. Salario Base Convenio 25
- Artículo 26. Complemento Lineal del Convenio 26
- Artículo 27. Gratificaciones Extraordinarias (Verano y Navidad) 26
- Artículo 28. Paga de Beneficios 26
- Artículo 29. Complemento de Antigüedad 26
- Artículo 30. Complemento de Nocturnidad 27
- Artículo 31. Plus de Especialización 27
- Artículo 32. Plus de Polivalencia 27
- Artículo 33. Prima de Asistencia 28
- Artículo 34. Prima de Mejora de Calidad 28
- Artículo 35. Prima "Cero Accidentes" 28
- Artículo 36. Prima "Reducción Merma" 30
- Artículo 37. Horas Extraordinarias 31
- Artículo 38. Plus Descanso Compensatorio 32
- Artículo 39. Horas de Formación 32
- Artículo 40. Retribución en Vacaciones 33
- Artículo 41. Anticipos 33

Capítulo V. MEJORAS Y OBRAS SOCIALES 34

- Artículo 42. Complemento I.T. por AT/EP 34
- Artículo 43. Complemento IT por EC/AnL 34
- Artículo 44. Complemento en supuestos de Maternidad, Paternidad, Riesgo por Embarazo y Riesgo por Lactancia natural 35
- Artículo 45. Fondo Cultural 35
- Artículo 46. Póliza de Seguro 35
- Artículo 47. Premio de Antigüedad 36
- Artículo 48. Prendas de Trabajo 36

Capítulo VI. POLÍTICA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN LABORAL 37

- Artículo 49. Contratación 37
- Artículo 50. Jubilaciones 37
- Artículo 51. Capacidad Disminuida 38
- Artículo 52. Renovación tecnológica 38

Capítulo VII. ACTIVIDAD REPRESENTATIVA Y DERECHOS SINDICALES 39

- Artículo 53. Comité de Empresa 39
- Artículo 54. Garantías del Comité de Empresa 41
- Artículo 55. Ciberderechos sindicales 41
- Artículo 56. Asambleas 42
- Artículo 57. Acción Sindical 42
- Artículo 58. Delegado Sindical 42
- Artículo 59. Descuento de la cuota sindical en nómina 42
- Artículo 60. Prácticas antisindicales 43
- Artículo 61. Salud Laboral 43
- Artículo 62. Canon de negociación 45

Capítulo VIII. RESPONSABILIDAD SOCIAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 46

Artículo 63. Conducta Laboral y Conflicto de Intereses 46

Artículo 64. Igualdad de Oportunidades 47

Artículo 65. Cuota de Derechos de los trabajadores discapacitados 47

Artículo 66. Protección Ambiental 48

DISPOSICIONES ADICIONALES 49

PRIMERA. Legalidad. Derecho Supletorio 49

SEGUNDA. Comisión Paritaria Interpretativa 49

TERCERA. Revisiones Salariales 49

CUARTA. Procedimiento Extrajudicial de Conflictos 51

QUINTA. Adhesión Centro de Trabajo de Almería 51

DISPOSICION DEROGATORIA UNICA 52

DISPOSICION FINAL UNICA 53

ANEXO I: TABLAS SALARIALES 54

Tabla nº I. Tabla de Conceptos Salariales 54

Tabla nº II. Tabla de Antigüedad 55

Tabla nº III. Tabla de Horas Extraordinarias 56

Tabla nº IV. Tabla de Conceptos Variables 57

ANEXO II: CUADRO RESUMEN DE GRADOS DE PARENTESCO 58

ANEXO III: ACUERDO COLECTIVO DE EMPRESA SOBRE JUBILACIÓN PARCIAL DE FECHA 26.03.13 59

PREÁMBULO

El 13º. Convenio Colectivo de la Empresa DANIEL AGUILO PANISELLO, S.A., en adelante DAPSA, ubicada en Finca la Palma s/n de l'Aldea (Tarragona) 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 miembros del Comité de Empresa del Centro de Trabajo de Amposta, respectivamente; 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.

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, Mandos Intermedios, Trabajadores y sus Representantes Legales.

Asimismo, y recogiendo las recomendaciones del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, 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 y la creación de Empleo.

El Convenio Colectivo de Empresa es la herramienta que vertebra los derechos establecidos en el mismo, la garantía personal, la jornada de trabajo anual, los permisos retribuidos, la clasificación profesional, las condiciones económicas, mejoras en los complementos de I.T., tanto por accidente de trabajo como por enfermedad común, obligación por parte de la dirección de la empresa de conceder las jubilaciones parciales de forma individual a todas las personas trabajadoras que cumplan los requisitos de la legislación vigente con contratos de relevo o nuevo personal fijo, más allá de la moderación de los incrementos salariales.

Ambas partes se comprometen a cumplir el contenido redactado del presente Convenio Colectivo en su integridad.

Capítulo I. CLAUSULAS 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 Amposta, y en representación de los trabajadores, los miembros de su Comité de Empresa; mutuamente reconocidos como interlocutores legítimamente válidos, se

establecen las condiciones laborales por las que se regirán las relaciones de trabajo en dicho Centro, aplicándose con preferencia a las demás normas laborales.

Artículo 2. **ÁMBITO TERRITORIAL:** Será de aplicación al Centro de Trabajo de DAPSA Amposta en L'Aldea (Tarragona), situado en Finca Partida La Palma.

Artículo 3. **ÁMBITO PERSONAL:** El objeto del presente Convenio Colectivo de Empresa es regular las condiciones laborales por las que se regirán las relaciones laborales entre dicha empresa y los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito.

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

Artículo 4. **ÁMBITO TEMPORAL (VIGENCIA):** El presente Convenio Colectivo de Empresa tendrá una vigencia desde el 01/01/13 al 31/12/17 (5 años).

Artículo 5. **DENUNCIA, PREAVISO Y PRÓRROGA:** La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse, al menos con tres meses de antelación a su término. La negociación deberá iniciarse con una antelación mínima de tres meses, respecto a la fecha de caducidad, entendiéndose prorrogado de año en año a su fin, todo su contenido normativo y de cláusulas obligacionales, hasta que haya acuerdo expreso.

Artículo 6. **GARANTIA 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 7. **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 8. **ADHESION:** 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. Este Convenio no podrá ser modificado en ningún concepto por las autoridades competentes cuando en un contexto global o parcial sea perjudicial para los trabajadores.

Capítulo II. CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 9. **JORNADA DE TRABAJO:**

a) La jornada laboral anual para los años 2013 a 2017 será de 1768 horas de trabajo (221 días hábiles de trabajo), o la resultante del cumplimiento del último párrafo del artículo 39º de este convenio. No obstante, a propuesta del Comité de Empresa podrán establecer Calendarios Laborales fijando 222 días hábiles de trabajo, para permitir disponer del permiso personal para asuntos propios y particulares al que se refiere el párrafo anterior cuando así se establezca, de tal manera que fijando la jornada laboral anual de acuerdo a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, los trabajadores puedan elegir un día de libre disposición de entre los 222 días que se podrán fijar en el Calendario Laboral.

En el supuesto de optar por el Calendario de 221 días de trabajo, los trabajadores no dispondrán de este día de permiso personal para asuntos propios.

La jornada laboral semanal será de lunes a viernes; salvo en los supuestos de utilización de la Bolsa de Horas y para cumplir el último párrafo del artículo 12 de este convenio.

Las ausencias de trabajo reguladas en el Art. 15 de este Convenio o por disposición legal, se consideraran como tiempo de trabajo efectivo.

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 un máximo de quince días (jornadas adicionales).

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 en el primer trimestre de cada año, en referencia al uso que se haya realizado en el año precedente.

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 tres 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 los trabajadores, abonando el Plus de Descanso Compensatorio 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 tres miembros por cada parte, que velará por el adecuado desarrollo y control de este instrumento flexibilizador. Para un adecuada adaptación en la utilización de esta herramienta flexibilizadora del tiempo de trabajo, su aplicación para las Jornadas Adicionales será del 60% (diez días) en el año 2013, del 80% (trece días) en el año 2014 y se alcanzará el 100% (quince días) en el 2015 y siguientes.

Ambas partes, se comprometen a analizar a partir del 01.01.2018, su utilización y sus efectos tanto en el mantenimiento del empleo estable como en la conciliación de la vida personal y profesional.

Artículo 10. 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.

El personal técnico y administrativo trabajará en jornada diurna. Este turno de trabajo no será de aplicación para el personal adscrito habitualmente a triple turno.

b) El horario de trabajo del personal de Mano de Obra, será a jornada continua, de acuerdo a los siguientes turnos:

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 rotación de los turnos será mañana-noche-tarde.

Salvo acuerdo expreso entre las partes, no se cambiará de turno a operario alguno, dentro de la semana natural.

Cualquier baja o disminución de trabajo, incidirá en la disminución del turno nocturno.

Artículo 11. 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.

Para el disfrute del tiempo de descanso del bocadillo se relevará al trabajador en su puesto de trabajo, respetando que se ajusten los horarios del relevo a un máximo de dos horas, según los siguientes turnos y horarios de relevo:

Turno de Mañana: de 08.00 h. a 10.00 h.

Turno de Tarde: de 17.30 h. a 19.30 h.

Turno de Noche: de 01.30 h. a 03.30 h.

Si por causas excepcionales de producción, algún día de trabajo no fuera posible respetar el horario de relevo para el bocadillo, se les comunicará a los trabajadores afectados, y se informará al Comité de Empresa, especificando las causas que lo motivaron.

Artículo 12. CALENDARIO LABORAL: Anualmente se confeccionará entre el Comité de Empresa y la Dirección, 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, y los artículos referidos a jornada y vacaciones.

La publicación del Calendario se realizará con anterioridad al Uno de Noviembre del año precedente, procurando realizarla durante el mes de Octubre, y respetando en todo caso los dos meses de antelación para la fijación de los días de vacaciones y/o días de ajuste de jornada anual, fijadas en cualquier fecha del año natural.

En el periodo de once días definido para las fiestas patronales de Amposta, se garantizará el funcionamiento de las instalaciones durante 80 horas. Para ello se trabajará: El primer viernes en T.M.; El último lunes en turnos de T.M., T.T., y T.N. y en un turno de mañana de doce horas de duración los cuatro días laborables restantes.

Entendiendo que cuanto mayor correlación se establezca en el calendario laboral entre los días de trabajo y la estacionalidad del negocio, menor uso de la distribución irregular de la jornada será necesaria; se acuerda que al elaborarlo se garantizará dieciocho turnos de trabajo semanales en las "épocas pico" (del 15 de Mayo al 31 de Julio y del 15 de Octubre al 15 de Enero), y once turnos de trabajo semanales en las "épocas valle" (resto de periodos del año).

Artículo 13. VACACIONES: El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal será de 30 días naturales, cualquiera que sea la categoría o grupo al que pertenezca.

Las vacaciones se realizarán entre el 1 de Julio y el 21 de Septiembre, ambos inclusive, en un máximo de 3 turnos de vacaciones, siempre procurando que la finalización de las vacaciones del 3º turno se aproxime lo máximo posible al inicio del período escolar.

Las vacaciones del 2º y 3º turnos serán continuas.

También serán días de vacaciones para toda la plantilla, el 5 de Enero, el 24 y el 31 de diciembre, siempre que coincidan en día laborable, y se garantice los turnos mínimos anteriormente indicados para las "Épocas Valle".

Durante el período Navideño, se procurará en todo lo posible, y siempre que los días de fiesta así lo permitan, el adaptar el calendario laboral para que se contemple el máximo de días de fiesta (semanas o puentes), para disfrute del personal.

El derecho a turno de vacaciones se realizará por rotación, procurando complacer al personal en cuanto al turno de disfrute, dando preferencia dentro de las respectivas secciones en el primer año de aplicación, al personal que a igualdad de Grupo Profesional/Puesto de Trabajo, sea más antiguo en la empresa, sin perjuicio de acuerdo entre los mismos trabajadores.

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

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

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

Artículo 14. EXCEDENCIAS:

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

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

El trabajador excedente tendrá derecho al reingreso, incorporándose una vez solicitado, en el plazo máximo de un mes, en un puesto de trabajo de igual o similar categoría.

La solicitud de reingreso deberá hacerse, dentro del período de excedencia, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que termine.

Aquellos trabajadores que hubiesen solicitado excedencia por un plazo superior al año, podrán adelantar su reincorporación una vez que hubieran cumplido un mínimo de 1 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 del trabajador excedente al reingreso.

14.2. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS ESPECIALES:

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

B) En el caso de maternidad, la trabajadora tendrá derecho a pasar a la situación de excedencia, por un período máximo de tres años, para atender a la crianza y educación inicial de cada hijo, a contar desde la fecha de terminación del período de descanso obligatorio.

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 los párrafos segundo y quinto del apartado anterior.

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

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

Artículo 15. PERMISOS RETRIBUIDOS: Todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a los siguientes permisos retribuidos, con la necesaria justificación de la ausencia en su caso:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) En el supuesto de nacimiento de hijo o hija, o adopción, se concederán 4 días naturales, de los cuales 2, como mínimo, deberán ser laborables.
- d) En el caso de intervención quirúrgica que exija hospitalización durante un período mínimo de dos días de padre, madre, cónyuge o hijos, el plazo general de dos días del apartado anterior podrá extenderse hasta tres días más, siempre que algunos de estos parientes, conviviendo con el trabajador, precisare atención y no tuviese otra persona para cuidarle. En los supuestos de que los progenitores no convivieran con el trabajador, y estuvieran a su cargo, se atenderá este permiso justificándolo por escrito. En ningún caso, la extensión de este plazo podrá acumularse al de cuatro días previsto para el supuesto de desplazamiento.
- e) 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 personal facultativo.
- f) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para matricularse en un centro oficial o reconocido de enseñanza, siempre que la personación del trabajador sea imprescindible al efecto, así como para concurrir a las convocatorias de exámenes de dichos centros.
- h) Un día laborable por boda de hijos, nietos y hermanos.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entenderá comprendido dentro de este deber, el registro de nacimiento de un hijo, así como el registro de fallecimiento del mismo, del padre o de la madre, y se den los requisitos del apartado d) de este artículo 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).

- j) 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.
- k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- l) El personal dispondrá de un día de permiso personal, para asuntos propios y particulares, no incluidos en los permisos anteriores, cuyo disfrute será, forzosamente, fuera del turno normal de vacaciones, y con la obligación de avisar a la Dirección de la Empresa con una semana de antelación. Este permiso está limitado a un número máximo de 3 personas por cada día de jornada laboral, para no perjudicar ni alterar el proceso de producción. Este día de asuntos propios, a petición del trabajador, se podrá añadir a cualquiera de los permisos retribuidos en este Convenio.
No obstante lo anterior, se estará a lo regulado al respecto en el artículo 9 de este Convenio.
- m) Cuatro horas anuales para atender temas escolares de hijos menores en escolaridad obligatoria, o para acompañar a familiares de 1º grado de consanguinidad o afinidad al médico.
- n) Permiso por lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses, se establece 1h de ausencia del lugar de trabajo, que se podrá dividir en 2 fracciones de ½ h o en la reducción de media hora de la jornada laboral, con la posibilidad de acumular en jornadas completas las 2 fracciones de ½ h de lactancia en los nueve meses.
Las parejas de hecho debidamente reconocidas, tendrán los mismos derechos que los matrimonios.

Artículo 16. PERMISOS SIN RETRIBUIR: Los trabajadores de la plantilla podrán solicitar permiso no retribuido, o recuperable previo pacto, por el tiempo que precisen siempre que ello no suponga una alteración grave al proceso de trabajo.

Artículo 17. LICENCIAS EXTRAORDINARIAS:

- a) En circunstancias extraordinarias debidamente acreditadas, las licencias previstas en los apartados b) c) y d) del artículo 15 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 excedan en su totalidad de un mes dentro del año natural.
- b) Ambas partes preverán, en la medida de lo posible, las ausencias al trabajo no contempladas en el presente artículo así como su recuperación, si procediese, con una antelación mínima de 48 horas, salvo acuerdo entre las partes.
- c) Derecho a reducción de la jornada laboral por cuidado de hijos menores de 9 años, desde un mínimo de un octavo de la jornada laboral, hasta ½ de la jornada, con la consiguiente reducción del salario.
- d) Los trabajadores que tengan la guarda legal de una persona discapacitada psíquica, física o sensorial que no realice ninguna actividad remunerada, o tengan a su cargo un familiar directo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, con una incapacidad o discapacidad reconocida de más del 65% y dependa y requiera una dedicación especial, tendrán derecho a una reducción de entre un octavo y un máximo de ½ de la jornada laboral, con la consiguiente reducción del salario.

Capítulo III. CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

Artículo 18. 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.

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

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

A) Grupo de Técnicos, Administrativos y Comerciales

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

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

| NIVEL SALARIAL | GRUPOS PROFESIONALES | INSTALACIONES/AREAS |
|----------------|--|---|
| | M.O.: IMPRESIÓN FLEXOGRÁFICA-OFICIOS PRINCIPALES y AUXILIARES DE CARTÓN, MANTENIMIENTO, ALMACEN Y EXPEDICIONES | |
| 8 | Responsable de línea/Jefe de Equipo | En todas las instalaciones |
| 9 | Jefe de Mantenimiento | Mantenimiento |
| 10 | Jefe de Almacén | Almacén de Materia prima y/o expediciones |
| | Especialista Mantenimiento | Mantenimiento |
| | Oficial Cualificado flexografía/oficios principales | Cuerpo de Ondular, Máquinas principales de transformación del cartón (Miniline 718, Casemaker 470, Mid-line, Troqueladora plana Bobst 1600 y 1575 con impresora, Martin Dro 1624, Martin Dro NT, Bobst Masterflex, Cuir Mark 2, Bobst-203, Slotter Martin 1.600) y Plegadora engomadora (Vega y Jagemberg)), Control de Movimentación |
| 12 | “Oficial especialista flexografía/manipulados de cartón oficios principales” | Máquinas principales de transformación del cartón (Miniline 718, Casemaker 470, Mid-line, Troqueladora plana Bobst 1600 y 1575 con impresora, Martin Dro 1624, Martin Dro NT, Bobst Masterflex, Cuir Mark 2, Bobst 203 y Slotter Martin 1.600) |
| | Conductor Carretilla elevadora | Carretillas y Sala de Recorte |
| 12A | Conductor de carretilla (Bobina) | Almacén de materia prima, Onduladora |
| | Almacenero, | Almacén de Materia prima y/o expediciones |
| | Operador de Calderas/Colas/Cogeneración | Calderas/Colas/Cogeneración |

| | | |
|----|--|--|
| 13 | Oficial Especialista montador-reparador de troqueles | Reparación Troqueles |
| | Operario Mantenimiento | Mantenimiento |
| 15 | Oficial especialista manipulados de cartón oficios principales | Máquinas secundarias de transformación del cartón (Plegadora engomadora, Vega y Jagemberg) |
| | Oficial manipulados de cartón oficios auxiliares | - Preparación Tintas - Bipal/Flejadora - Preparación de troqueles y clichés - Apilado de Onduladora - Máquinas auxiliares de transformación del cartón (Sierra, Cizalla, Cosedoras (Bahmüller, Rapidex)) |
| 17 | Oficial cualificado manipulado de cartón oficios auxiliares | Máquinas auxiliares de transformación del cartón |
| 18 | Oficial manipulados de cartón oficios auxiliares | Máquinas auxiliares de transformación del cartón |
| | Ayudantes de Almacén, Auxiliar Taller y Servicios Generales | Almacenes, Talleres y Servicios Generales y Personal de nuevo ingreso |

2º) Para una adecuada transposición y ubicación de las antiguas categorías y niveles salariales, se establece de manera particular el Nivel 12ºA”.

Artículo 19. NUEVOS INGRESOS: En los procesos de selección para nuevas contrataciones se dará preferencia a los huérfanos de trabajadores de la plantilla del Centro y a los ex-trabajadores que previamente hubiesen estado contratados con contratos temporales.

La admisión del personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, dando preferencia a los huérfanos de trabajadores en plantilla de la propia Empresa o al personal, que hubiese prestado servicios con contratos temporales, debiendo someterse a los aspirantes a reconocimiento médico.

CALIFICACIÓN MÍNIMA: El personal de nueva incorporación ingresará con los siguientes niveles mínimos:

MANO DE OBRA: Nivel 19 durante los seis primeros meses de permanencia en la Empresa. Una vez cumplido ese período consolidará el Nivel 17 o el superior que le corresponda en su puesto de trabajo.

PERSONAL TÉCNICO, ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES: Nivel 16

Artículo 20. FORMACIÓN PROFESIONAL:

A) La Empresa desarrollará y promoverá el derecho a la formación continuada de los trabajadores, facilitando el tiempo necesario para la formación.

Las partes firmantes coinciden en que una de las causas de la deficiente situación del mercado de trabajo, deriva del alejamiento de la formación profesional respecto de necesidades auténticas de mano de obra, y de la carencia de una formación ocupacional continua para la actualización y adaptación de los trabajadores activos a las nuevas características de las tareas en la Empresa.

La formación profesional en todas sus modalidades, debe ser considerada como elemento dinamizador que acompaña el desarrollo de la Empresa a largo plazo, permita la elaboración de productos de mayor calidad que favorezcan la competitividad de nuestra empresa en todo el territorio español e internacional y haga posible la promoción social integral del trabajador promoviendo la diversificación y profundización de sus conocimientos y habilidades de modo permanente.

Este Convenio queda adherido al acuerdo interprofesional de Cataluña, suscrito por Fomento del Trabajo Nacional y los sindicatos C.C.O.O. y U.G.T. de Cataluña, en materia de formación profesional.

B) Participación del Comité de Empresa:

La participación del Comité en temas de Formación profesional será la siguiente:

Formación Subvencionada: Creación de Comisión mixta (Dirección Empresa-Comité de Empresa) que tendrá como misión elaborar de común acuerdo el Plan de Formación que se proponga a través del citado organismo.

En caso de exceso de candidatos en alguno de los cursos formativos, la Comisión mixta de formación realizará, con criterio, la selección de los mismos.

Formación no Subvencionada: La Empresa facilitará al Comité de Empresa información sobre los Planes de Formación no subvencionada que tenga previsto realizar, con carácter previo pero no vinculante.

Artículo 21. MOVILIDAD FUNCIONAL POR RAZONES DE SERVICIOS: Ante la evidente bajada de producción que pudiera darse en una máquina o sección como consecuencia de falta de pedidos o por reparaciones, el personal de dicha máquina será destinado al puesto de trabajo que crea conveniente la Empresa, siempre procurando en la medida de lo posible darle trabajo de su propia categoría.

A los trabajadores se les respetará su puesto de trabajo y no se aplicará movilidad funcional, mientras exista trabajo en su máquina o puesto habitual, salvo necesidades de fuerza mayor o motivos de polivalencia.

En caso de que algún trabajador se sienta perjudicado, podrá acudir a la Comisión que se creara al respecto, formada por parte de la Empresa, por tres miembros a determinar, y por parte de los trabajadores, por tres miembros del Comité de Empresa.

a) Trabajos de Categoría Superior: La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándoles a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, maternidad, paternidad, riesgo por embarazo y riesgo por lactancia, natural así como otras licencias y excedencias; en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que los hayan motivado.

Cuando un trabajador realice trabajos de categoría superior durante más de seis meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará la categoría 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 trabajo tendrá trascendencia exclusivamente económica.

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

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

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

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

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

Artículo 22. 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.

El Comité será informado siempre del acuerdo y, a petición expresa del trabajador, podrá participar en las negociaciones.

Se procurará facilitar la movilidad geográfica entre las distintas plantas de la empresa, a petición del trabajador, y siempre teniendo en cuenta las posibilidades de la planta solicitada.

Artículo 23. ASCENSOS: El ascenso es la promoción del trabajador o trabajadora a un Grupo Profesional Superior, y distinta de la antes realizada, con carácter permanente.

El sistema básico de ascenso es la valoración de la formación y méritos del trabajador o trabajadora tomando como referencia las siguientes circunstancias:

- a) Valoración académica o titulación adecuada (en su caso).
- b) Conocimiento del puesto de trabajo.
- c) Experiencia en el desempeño de las funciones de superior categoría o grupo profesional.
- d) Responsabilidad y desempeño en el puesto de trabajo.
- e) Historia profesional.

Cuando se tengan que efectuar promociones internas del personal de Mano de Obra de los Niveles 19 al 10 ambos inclusive, el Comité será informado con antelación de las vacantes a cubrir y los trabajadores propuestos, debiendo éste, exponer y razonar, en el plazo de ocho días, cualquier objeción que pudiera tener al respecto, comprometiéndose ambas partes, en caso de discrepancia, a tratar de encontrar una solución consensuada.

Capítulo IV. CONDICIONES ECONOMICAS.

Artículo 24. 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 Amposta |
| GENERALES | Salario Base Convenio | |
| COMPLEMENTOS SALARIALES | | |
| PERSONALES | | |
| | Antigüedad | Antigüedad (mejora) Plus Especialización |
| DE PUESTO DE TRABAJO | | |
| | Nocturnidad | Nocturnidad (mejora) |
| DE CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO | | |
| | Horas Extraordinarias | Horas Extraordinarias (mejora) Prima Asistencia Prima Mejora Calidad Prima Cero Accidentes Prima Reducción Merma Plus Descanso Compensatorio. |
| DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES | | |
| | Complemento Lineal de Convenio Gratificaciones Extraordinarias (Verano y Navidad) Paga Participación Beneficios | Plus Polivalencia |
| OTROS | | |
| | Complemento IT por A.T/E.P Complemento IT por E.A.C. | Complemento Maternidad. Complemento Paternidad Complemento Riesgo por Embarazo. Complemento Riesgo por Lactancia natural Horas de Formación |

Las tablas salariales del presente Convenio forman parte íntegra y plena del mismo a todos los efectos.

Para los trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional de Técnicos, Administrativos y Comerciales, con cotización a la Seguridad Social GC: 1,2,3,4,5 y 7, y para los trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional de Mano de Obra, con cotización a la Seguridad Social GC 6,8,9,10,11 se calcularán sus retribuciones a razón de doce meses al año de treinta días naturales cada mes, abstracción hecha del número de 365 días anuales 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 presente convenio recogen la estructura salarial para el año 2013 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 Especialización recoge el ajuste de retribución fija en cómputo anual, sin incluir el valor del Plus de Polivalencia, hasta alcanzar la Retribución Fija Bruta Total Anual; ejerciendo en años posteriores de "partida de ajuste" si fuere necesario, para mantener con exactitud los valores establecidos en el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares y garantizar la retribución del Convenio de Empresa en cómputo anual.

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

Artículo 25. SALARIO BASE CONVENIO: Se establece un importe salarial por cada nivel salarial, para el año 2013 con la cuantía detallada en la columna "C" de la Tabla Salarial I que se abonará en 12 mensualidades para todo el personal.

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

Artículo 26. COMPLEMENTO LINEAL DEL CONVENIO: Es una cantidad anual igual para todos los trabajadores/as, y para todos los niveles, que se devengará por día natural y se abonará en 12 mensualidades, cuya cuantía para el año 2013 es 4.257,21 €, detallada en la columna "H" de la Tabla Salarial I.

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

Artículo 27. 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, (30 días de Salario Base para cada una de estas pagas extraordinarias)

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 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 28. 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 (correspondiente a 34 días del salario base diario).

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 29. 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 30. 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 y las 6 horas, cuya cuantía será la detallada en la Tabla Salarial IV, que para el año 2013 es de 12,15 €.

Artículo 31. PLUS DE ESPECIALIZACIÓN: Con el fin de reconocer la profesionalidad y conocimientos adquiridos, se establece un Plus de Especialización para el personal adscrito a la plantilla de Dapsa Amposta con más de 18 meses de permanencia ininterrumpida, cuya cuantía total es la detallada en la columna "J" de la Tabla Salarial I, cuantía distribuida en 425 días (365 días año natural más 30 días a abonar en la fecha de cada una de las pagas extraordinarias).

Para el Personal de nuevo ingreso y hasta que alcancen la permanencia indicada en el párrafo anterior, este complemento se percibirá en función del tiempo de permanencia en la Empresa a razón de los siguientes tramos:

15 % de la cuantía total a partir del primer día de permanencia.

35 % de la cuantía total a partir de los 4 meses de permanencia.

60 % de la cuantía total a partir de los 8 meses de permanencia.

80 % de la cuantía total, a partir de los 12 meses de permanencia.

100 % de la cuantía total, a partir de los 18 meses de permanencia.

No obstante, si los contratos temporales tienen una duración superior a seis meses y no mediará más de doce meses entre dos contratos temporales, se acumulará el tiempo de permanencia a los efectos de aplicación del anterior escalado.

Esta plus de especialización 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. PLUS DE POLIVALENCIA: Consiste en un plus por un importe total y lineal para todos los niveles salariales, cuya cuantía es la detallada en la columna "K" de la Tabla Salarial I, que se devenga por meses naturales, y que para el año 2013 es de 296,07 € y se abona en su totalidad en la nómina del mes de septiembre.

Artículo 33. PRIMA DE ASISTENCIA: Es un plus de naturaleza variable para el Grupo Profesional de Mano de Obra, cuya cuantía por día de trabajo efectivo es la detallada en la Tabla Salarial IV y para el año 2013 es de 5,25 € por día.

Artículo 34. PRIMA MEJORA DE CALIDAD: Se establece la percepción de una cantidad de naturaleza variable para toda la plantilla de cuyo nivel salarial sea igual o inferior al 6, incluyendo a los técnicos de diseño y exceptuando el personal comercial con categoría de viajante y delegado comercial, y se devengará en función del porcentaje trimestral de disminución del "Coste de no Calidad" obtenido en similar trimestre del año anterior, conforme a la escala que se establece en la Tabla Salarial IV.

En caso de que el porcentaje de disminución de "No Calidad" sea mayor al que consta reflejado en la Tabla Salarial IV, se aplicarían los aumentos proporcionales que correspondan.

Su abono se realizará trimestralmente, y en la liquidación del mes siguiente al de su cálculo (en los abonos trimestrales ya está incluida la parte correspondientes a las vacaciones).

En el caso de personal con absentismo, al cual se le aplique esta prima, y para los jubilados parciales y eventuales, computaran en función de los días hábiles trabajados.

La información y seguimiento del "Índice de No Calidad" será publicada en un tablón de anuncios creado para dicho efecto, en el cual además se informará de los principales motivos o causas que lo originan. Dicha información se emitirá sobre el día 25 del mes siguiente al que se produce. Se formará una Comisión Paritaria con la obligación de reunirse como mínimo una vez al año para seguimiento del Índice. En cualquier caso y a requerimiento de una de las partes y con un máximo de una vez al mes, pueden reunirse para analizar los temas que crean convenientes referidos al Índice.

Artículo 35. PRIMA CERO ACCIDENTES: Con el objetivo de contribuir a reducir la siniestralidad laboral en la Empresa y para la consecución del objetivo "Cero Accidentes", se establece la percepción de una prima mensual de naturaleza variable, para el personal de Mano de Obra, cuya cuantía y tramos, para el 2013, están detallados en la Tabla Salarial IV; se realizarán formando seis (6) equipos de trabajo más un grupo de trabajadores en situación de Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo, compuestos por el personal de fábrica.

Su funcionamiento es el siguiente:

- a) Los integrantes del Equipos de Trabajo se publicarán mensualmente entre el 6º y 7º día hábil del mes
- b) El grupo formado por el personal que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal por Accidente de Trabajo durante los primeros cinco días hábiles del mes y que tenga su origen en meses anteriores, no tendrán derecho a la retribución
- c) En el caso de jubilados parciales, personal de nueva incorporación y personal de baja por Incapacidad Temporal por Enfermedad Común, no comprendido en el apartado anterior, la retribución variable será satisfecha en función de los días hábiles trabajados y el equipo donde se reincorporen.
- d) En los meses de julio y agosto, coincidentes con el periodo vacacional, se unificarán los equipos formados en dos grupos, formados el primero por los equipos 1, 2 y 3, y el segundo por los equipos 4, 5 y 6. El importe asignado será la media del tramo donde estuvieran ubicados los tres equipos que forman cada grupo. En el mes de septiembre se volverán a formar los equipos conservando como punto de partida el tramo en que se encontraban con anterioridad al mes de julio; en consecuencia está incluida la percepción correspondiente a los periodos de vacaciones.
- e) El importe conseguido se compensará en la nómina del mes siguiente.
- f) La sistemática funciona por 10 tramos y se acumularán en el supuesto de que no tuvieran ningún AT con baja, es decir, si un equipo no tiene ningún AT con baja a lo largo del año habría cobrado en el mismo los importes correspondientes a los 10 tramos detallados en la Tabla Salarial IV.
- g) La retribución variable se alcanzará en los siguientes casos:
 - 0 accidentes con baja el 100% del tramo
 - 1 accidente con baja el 75% del tramo, quedando en el mismo tramo
 - 2 accidentes con baja el 50% del tramo y se retrocede al tramo anterior
 - 3 accidentes con baja o más 0% del tramo y se retrocede al tramo inicial

Artículo 36. PRIMA DE REDUCCION DE MERMA: Considerando el alto porcentaje de merma de cartón producida a lo largo del proceso productivo, y entendiéndose que puede reducirse con la mejoras y compromiso de toda la plantilla de producción, se establece una prima de calidad y cantidad denominada Prima de Reducción de Merma Neta, de

carácter variable y no consolidable, para los trabajadores cuyo nivel salarial sea igual o inferior al 6, incluyendo a los técnicos de diseño y exceptuando el Departamento Comercial con la categoría de viajante o delegado comercial, que se devengará anualmente y se pagará mediante anticipos de los tres primeros trimestres acumulados a mes vencido, por un importe máximo de 27 € al trimestre (108 €/año máximo para el año 2013), definida como el porcentaje de recorte desechado respecto del consumo total de papel como consecuencia del proceso productivo. En los abonos trimestrales ya está incluida la parte correspondientes a las vacaciones.

En el caso de personal con absentismo, al cual se le aplique esta prima, y para los jubilados parciales y eventuales, computaran en función de los días hábiles trabajados.

Se calculará bajo la siguiente fórmula y escalas siguientes:

Merma Neta = (Kg.recorte / (Kg papel consumido+consumo almidón+consumo aditivos)) – kg recorte

Al anterior ratio se le aplica el siguiente escalado de consecución de objetivos

| Escalado | Objetivos 2013 de Merma Neta. | Objetivos 2014 de Merma Neta. |
|----------|-------------------------------|-------------------------------|
| 0% | A partir de 9,51 | A partir de 9,01 |
| 25% | De 9,50 a 9,21 | De 9,00 a 8,71 |
| 50% | De 9,20 al 9,01 | De 8,70 al 8,51 |
| 75% | De 9,00 a 8,81 | De 8,50 a 8,31 |
| 100% | Inferior o igual 8,8 | Inferior o igual 8,3 |

La totalidad de la información aplicada al objetivo de Merma Neta emanará del Cuadro de Mando Industrial mensual. Los objetivos de la prima de Merma Neta se revisará por la Empresa el 01.01.2015 y cada primero de año, adecuándolos en la media real lograda del periodo trianual previo.

Artículo 37. HORAS EXTRAORDINARIAS: Se abonarán con arreglo a los importes unitarios que para cada nivel salarial se recogen en la Tabla Salarial III y sin perjuicio de su calificación de conformidad a las previsiones que contempla el presente artículo, pudiendo acumular ocho de ellas para sustituirlas por un día de descanso compensatorio, cobrando el Plus del artículo 38º.

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

Se entienden por horas extraordinarias, las que excedan de la jornada anual pactada, o de la distribución semanal. Su abono y realización se efectuarán dentro de los límites que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores,

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

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

Ordinarias: Son el resto de horas no especificadas anteriormente.

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

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

Artículo 38. PLUS DESCANSO COMPENSATORIO: 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 de 36 €/día 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, 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 9º b).

Artículo 39. HORAS DE FORMACIÓN. Cuando la empresa requiera que un trabajador asista a actividades formativas fuera del horario de trabajo asignado, se considerará este tiempo como horas de formación, fuera de la jornada laboral y se abonarán de acuerdo con el importe detallado en la Tabla Salarial IV (en el año 2013 será de 9,70 € la hora de formación). 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 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 € 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.

Artículo 40. RETRIBUCIÓN EN VACACIONES: Para el personal del Grupo Profesional de Mano de Obra, a la retribución de los 30 días de vacaciones anuales, se incluirán las siguientes partidas:

seis complementos de nocturnidad

veinte primas diarias de asistencia

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año natural tendrá el derecho a cobrar la parte proporcional al tiempo que haya permanecido en la empresa, y en consecuencia, de los anteriores conceptos.

Artículo 41. ANTICIPOS: Durante la vigencia de este Convenio, el personal de retribución diaria, cobrará un anticipo de salario, el día 15 de cada mes, y que se establece en la cantidad de 600 €.

El personal de retribución mensual tendrá derecho a cobrar anticipos en la misma cantidad que el personal diario, cuando así lo solicite, y para todo el año.

Asimismo, el personal tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, de hasta el 90% en total, del importe del salario correspondiente al trabajo ya realizado incluidas las pagas extras. Dicho derecho se hará efectivo en el momento de formalizar su solicitud.

Capítulo V. MEJORAS Y OBRAS SOCIALES

Artículo 42. Complemento I.T. 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 todos los conceptos cotizados, excepto la Prima de Asistencia, la Prima de Mejora de Calidad, la Prima Cero Accidentes, Prima de Reducción de Merma y las prorratas de Paga Extra y Plus de Polivalencia, por cuanto éstas se pagarán al 100% en su momento. El personal perteneciente al Grupo Profesional de Técnicos, Administrativos y Comercial percibirá en todos los casos el 100% del salario real desde el primer día.

Artículo 43. Complemento IT por EC/AnL: En los casos de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral del personal del Grupo de Mano de Obra, la empresa complementará desde el primer día de la baja las prestaciones de la Seguridad Social, según el siguiente detalle:

En función del índice de absentismo, para el conjunto de los trabajadores de este Centro de Trabajo, por enfermedad común o accidente, sea laboral o no, en el cómputo de los 12 meses anteriores (Tasa Anual Media –TAM-) se establece la siguiente escala para el presente Convenio:

- a) Del 0 al 3,5 de absentismo, hasta el 100 por 100 de los conceptos salariales y criterios especificados en el Artículo anterior.
- b) Del 3,51 al 4,50 de absentismo, hasta el 95 por 100 de los conceptos salariales y criterios especificados en el Artículo anterior.
- c) Del 4,51 al 5,00 de absentismo, hasta el 90 por 100 de los conceptos salariales y criterios especificados en el Artículo anterior.
- d) Del 5,01 al 6,00 de absentismo, hasta el 85 por 100 de los conceptos salariales y criterios especificados en el Artículo anterior.
- e) Del 6,01 al 7,00 de absentismo, hasta el 80 por 100 de los conceptos salariales y criterios especificados en el Artículo anterior.

Este índice se obtendrá dividiendo las horas no trabajadas por procedimientos de I.T. derivada de enfermedad y accidente por 100 entre horas normales teóricas de trabajo.

El Comité de Empresa será informado mensualmente del índice de absentismo, lo analizará y podrá arbitrar las medidas que considere oportunas.

El personal perteneciente al Grupo Profesional de Técnicos, Administrativos y Comercial percibirá en todos los casos el 100% del salario real desde el primer día.

Artículo 44. 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, no pudiendo generar un complemento negativo en ningún caso (es decir, que en ningún caso se minorará la prestación que establezca la Seguridad Social).

Artículo 45. FONDO CULTURAL: La Empresa abonará, durante la primera quincena del mes de enero, la cantidad de detallada en la Tabla Salarial IV, y que para el año 2013 es la cuantía de 10.082,50 € siendo aumentada en el incremento establecido en el Convenio con un mínimo de 250 Euros para cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

El Comité de Empresa administrará dicha cantidad, bajo el criterio de los estatutos que rigen dicho fondo.

Artículo 46. PÓLIZA DE SEGURO: Durante la vigencia de este Convenio, la Empresa se compromete a contratar un seguro, para todo el personal comprendido en este Convenio, cuya relación laboral sea de carácter indefinido, que cubra las contingencias de fallecimiento por cualquier causa, la Incapacidad Permanente Total, siempre que ésta origine la baja en la Empresa, y la Incapacidad Permanente Absoluta, con un capital de 19.000 €.

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

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

Artículo 47. PREMIO DE ANTIGÜEDAD: Se percibirá a los 25 años de antigüedad reconocida.

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

Artículo 48. PRENDAS DE TRABAJO: La Empresa facilitará al personal prendas de trabajo adecuadas, a razón de dos equipos cada año. Su entrega se realizará durante los meses de Abril, para la de verano, y Octubre, para la de invierno.

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

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

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

Capítulo VI. POLÍTICA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN LABORAL

Artículo 49. CONTRATACIÓN: Las partes firmantes de este convenio declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo, como son: mujeres subrepresentadas, jóvenes desempleados menores de treinta años, parados de larga duración, desempleados mayores de cuarenta y cinco años. En este sentido, las partes coinciden en la necesidad de propiciar la contratación de estos colectivos, en los términos de equidad planteados en el Art. 64º.

La Empresa informará previamente al Comité de las contrataciones a realizar, y le entregará copia básica de todos los contratos efectuados, así como listados mensuales actualizados, del personal en contrato temporal y del personal puesto a disposición por E.T.T.

También informará de las rescisiones de contratos antes de que finalice su duración.

Artículo 50. JUBILACIONES: Los trabajadores podrán solicitar la jubilación, con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente, en cada momento; y de acuerdo a lo regulado en el Acuerdo Colectivo de la Empresa sobre Plan de Jubilaciones Parciales de fecha 26.03.2013 (Anexo IV)

Con el propósito de fomentar la colocación de trabajadores en desempleo o con contrato de trabajo temporal, se establecen las estas medidas de estímulo a la contratación, mediante el rejuvenecimiento de la plantilla, y cuando se cumplan los requisitos legales para ello, la Empresa atenderá la petición de todos aquellos trabajadores que manifiesten su voluntad de acceder a la Jubilación Anticipada, Total o Parcial. En caso de que la jubilación solicitada sea Jubilación Parcial, será necesario que se llegue a un acuerdo escrito previo entre empresa y trabajador, por lo que respecta a la forma en la que trabajará el porcentaje de la jornada que se mantiene, y su distribución.

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.

El trabajador relevista adquirirá la condición de fijo en el momento en que el Jubilado Parcial pase a la situación definitiva de Jubilado Ordinario Total.

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

| | |
|--------------|-----------------|
| 60 años..... | 12.020,24 Euros |
| 61 años..... | 10.818,22 Euros |
| 62 años..... | 9.616,19 Euros |
| 63 años..... | 8.414,17 Euros |
| 64 años..... | 6.010,12 Euros |

Artículo 51. CAPACIDAD DISMINUIDA: La Empresa facilitará un puesto de trabajo adecuado para el personal calificado por el facultativo competente con apto condicionado, que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, debiendo emplearlo, en todos los casos, en trabajos adecuados a sus nuevas condiciones físicas.

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

Artículo 52. RENOVACION TECNOLÓGICA: Ante la posible adquisición de maquinaria por parte de la Empresa, ésta se compromete a mantener los puestos de trabajo existentes, salvo acuerdo con el personal para que abandone su puesto de trabajo, mediante pago de las indemnizaciones pactadas, siempre que se llegue a un acuerdo entre ambas partes y previo conocimiento del Comité de Empresa.

Capítulo VII. ACTIVIDAD REPRESENTATIVA Y ELECCIONES SINDICALES

Artículo 53. COMITE DE EMPRESA: Sin perjuicio de los derechos u competencias concedidos en las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes facultades:

a) En todos los supuestos de implantación de sistemas de productividad o modificación sustancial de los existentes, será preceptivo el informe del Comité de Empresa y la autorización del organismo laboral competente, de acuerdo a la legislación laboral vigente.

b) El Comité de Empresa velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa legal vigente, sino también por los principios de no-discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

c) En materia de Seguridad y Salud Laboral, corresponde al Comité de Empresa designar los representantes del personal que formen parte del Comité de Seguridad y Salud Laboral, revocar a los mismos cuando lo considere oportuno, y ser informado de las actividades de dicho Comité.

d) El Comité de Empresa, oído el Comité de Seguridad y Salud Laboral, podrá instar en caso de desacuerdo con la Empresa, expediente ante la autoridad laboral, para que dictamine la posible toxicidad o peligrosidad de algún puesto de trabajo.

Asimismo, en caso de desacuerdo con la Empresa, podrá poner en conocimiento de la autoridad laboral competente

aquellos casos en que, oído el Comité de Seguridad y Salud Laboral, exista riesgo cierto, por las condiciones de trabajo existentes, de Accidentes o Enfermedad Profesional.

e) Conocer e informar preceptivamente en los casos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que afecten a los trabajadores, salvo que exista acuerdo con los interesados.

f) En los Expedientes de Regulación de Empleo, por causas económicas o tecnológicas, se establece preceptivamente una instancia previa de negociación con la Empresa por parte de los Representantes de los Trabajadores, asesorados por sus técnicos, a fin de estudiar conjuntamente con la Empresa, la situación económica de la misma, cuando el expediente este motivado por causas económicas.

El plazo para realizar dicho estudio, no podrá exceder de 15 días naturales, transcurridos los cuales la Empresa queda facultada para la presentación del expediente ante la Autoridad Laboral correspondiente.

g) Ser informado por escrito, a través del Presidente y/o Secretario del Comité de Empresa, previamente a la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, o por reincidencias en faltas leves. Se considerará cumplido este trámite mediante la participación en la tramitación del expediente disciplinario y entrega de copia de la carta de apertura de expediente.

En las sanciones calificadas como graves o muy graves, la Empresa se compromete a que, con la comunicación al trabajador del inicio del expediente contradictorio, se establecerá un período mínimo de un mes, para consultas o reclamaciones, y las alegaciones del trabajador, Comité de Empresa o Delegado Sindical de la Central Sindical a que este afiliado, de manera previa a la imposición de la sanción, considerando interrumpida la prescripción de la posible sanción.

h) El Comité de Empresa participará conjuntamente con la Dirección de la Empresa en el desarrollo de las actividades sociales, culturales y recreativas.

Asimismo, podrá conocer semestralmente el estado de fondos económicos destinados para estas actividades.

Se exceptúan aquellas funciones sociales que poseyendo una regulación propia, tales como patronatos, viviendas, economatos, etc.

i) El Comité de Empresa tendrá facultades para comprobar los supuestos contemplados en el art.23 del Estatuto de los Trabajadores respecto a trabajos de categoría superior o inferior, y en caso de que no sean respetadas las condiciones establecidas en el mismo pondrá estos hechos en conocimiento de la Autoridad Laboral, siempre que exista desacuerdo con la Dirección de la Empresa.

j) En los casos de modificación del horario de trabajo existente y de no haber acuerdo sobre el mismo con los trabajadores interesados, es competencia del Comité de Empresa informar ante la Autoridad Laboral y/o Judicial competente.

La Empresa no podrá poner en práctica la modificación hasta que no resuelva dicha autoridad.

Artículo 54. GARANTIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA: Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá, además de las garantías establecidas en la legislación vigente, un crédito horario sindical de 35 horas mensuales retribuidas, incluida la prima de asistencia, para el ejercicio de sus funciones de representación. Pudiendo acumular las horas a título individual hasta 420 horas al año.

No se computarán dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de miembros del Comité, como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados del Papel y Cartón y Editoriales por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran dichas negociaciones.

Previa conformidad de todos los integrantes del Comité, al inicio del mandato, se acumularán la totalidad de las horas sindicales que les corresponden, en una bolsa común, que dicho Comité administrará.

Si algún trabajador de la plantilla de DAPSA forma parte del Comité Europeo del Grupo SAICA, dispondrá de un crédito de 60 horas anuales adicionales.

Artículo 55. CIBERDERECHOS SINDICALES: Al objeto de actualizar los medios de información sindical, adaptándolos a las nuevas tecnologías, la Empresa dotará al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales con representación en el Comité de una dirección de correo electrónico con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos asuntos que puedan interesar a sus afiliados y a los trabajadores en general.

Los representantes de los trabajadores serán responsables del contenido de sus envíos y del buen uso de la cuenta de correo electrónico. En ningún caso su utilización podrá dar lugar a una práctica que pueda suponer mala fe contractual o abuso de derecho.

Los trabajadores podrán hacer uso de su cuenta de correo particular para comunicarse con su Sección Sindical y/o con los Representantes Legales de los trabajadores.

El contenido de los mensajes enviados o recibidos por el Comité de Empresa y las Secciones Sindicales está protegido por las leyes que amparan el secreto de las comunicaciones.

Artículo 56. ASAMBLEAS: Los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso, por el Comité de Empresa o mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten en la orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la Empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la asamblea, y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad normal. Cuando por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que puedan celebrarse, se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Estas asambleas deberán solicitarse con cuarenta y ocho horas de antelación, sin perjuicio de que se puedan estudiar en cada caso planteamientos urgentes.

De las Asambleas que puedan celebrarse en cada uno de los años, dos de ellas serán con parada de máquinas, con una duración máxima de 1 hora cada parada, contabilizándose a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo. Se solicitará con la suficiente antelación, con el fin de incidir lo menos posible en el buen funcionamiento del proceso productivo.

El año que coincida con Negociación de Convenio de Empresa, se concederá una asamblea más con parada de máquinas.

Artículo 57. ACCIÓN SINDICAL: Ambas partes se atenderán a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 58. DELEGADO SINDICAL: En los supuestos en que coincida la representación del Delegado Sindical con un cargo en el Comité de Empresa, éste podrá acumular las horas de crédito sindical de ambas representaciones. En lo no dispuesto en este artículo ambas partes se atenderán a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 59. DESCUENTO DE LA CUOTA SINDICAL EN NÓMINA: Al respecto las partes se someten a lo dispuesto en el texto del Convenio Estatal para las Artes Gráficas, Manipulados del Papel y Cartón, y Editoriales.

Artículo 60. PRÁCTICAS ANTISINDICALES: En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes pueda calificarse de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Artículo 61. SALUD LABORAL: Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo, conscientes de la necesidad de garantizar la seguridad y salud laboral de todos los trabajadores de la empresa, ratifican su compromiso de adoptar todas las medidas necesarias y posibles para lograr alcanzar este objetivo en las mejores condiciones. A tal efecto, ratifican su intención de cumplir y hacer cumplir, estrictamente, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y toda la normativa que desde su entrada en vigor la ha venido desarrollando, en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Igualmente serán de aplicación inmediata cuantas normas puedan establecerse en un futuro, en relación con la seguridad y la salud de los Trabajadores, que las sustituyan o desarrollen.

En este sentido, cada una de las partes negociadoras, asume las responsabilidades que les corresponden en aras a conseguir los objetivos planteados.

Así, los principios que conforman esta declaración deben pasar por su afectación a todos los trabajadores que presten sus servicios en el seno de la Empresa.

Para velar por el cumplimiento de las normas, el Servicio de Prevención se regirá por la normativa actualmente vigente, y cualquier variación que proceda hacer en el mismo se deberá comunicar por la empresa a la Representación de los Trabajadores, antes de llevarla a cabo.

Por lo que respecta a la evaluación de los riesgos y sus revisiones periódicas se llevará a cabo por el Servicio de Prevención, dentro de sus competencias, en todas las acciones que en cada momento sirvan para mejorar la seguridad y salud de los trabajadores.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud (CSS) serán las que se reflejan en los Arts. 38 y 39 de la LPRL, contando en todo momento con la colaboración que precisen, tanto de la Empresa como de la representación de los Trabajadores.

Tanto la Empresa como la representación de los Trabajadores podrán participar en el control y seguimiento de la gestión desarrollada por los servicios concertados con las Mutuas, con el objeto de velar por su correcto funcionamiento.

La suspensión de la actividad, en caso de la existencia de un riesgo inminente para la seguridad y salud de los trabajadores será acordada de conformidad con lo dispuesto en el art. 21 de la LPRL.

En cuanto a la protección de los trabajadores especialmente sensibles y a la maternidad, la empresa consultara con la Representación de los Trabajadores aquellos puestos de trabajo que puedan estar exentos a esos efectos. La formación de los trabajadores se considera un capítulo importante para el desarrollo de la política preventiva de los trabajadores, que estará centrada en el puesto de trabajo o función de cada uno. Para ello la misma se impartirá preferentemente, dentro de la jornada de trabajo, y si hubiera de ser fuera de la misma, la asistencia será siempre voluntaria por parte del trabajador, y las horas invertidas se reducirán de la jornada de trabajo.

La vigilancia de la salud se realizará por la empresa ajustándose a todo lo preceptuado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales debiéndose realizar la misma con el objetivo de preservar al máximo la salud de los trabajadores, tanto individual como colectivamente, por lo que la modificación de las circunstancias de cualquier trabajador, requerirá la revisión de los procedimientos empleados cuando ello haya de tener lugar.

Con estas medidas, y cualesquiera otras que de acuerdo con la legislación vigente en cada momento haya que adoptar y con la colaboración prevista en este apartado, entre la Empresa, la Representación de los Trabajadores y los propios trabajadores, se pretende alcanzar los objetivos planteados de mejora e idoneidad de la salud y seguridad de todos los trabajadores de la empresa.

Con el fin de conseguir garantizar la seguridad y salud laboral de todos los integrantes de la empresa, ésta se compromete a mantener durante la vigencia del presente convenio una política de actuaciones similar a la desarrollada hasta el momento, y a seguir invirtiendo en la medida en que las necesidades lo requieran y las disponibilidades lo permitan, teniendo en consideración las peticiones de los Delegados de Prevención en el Comité de Seguridad y Salud.

En lo no previsto o regulado en este Convenio, serán de aplicación las respectivas normas y disposiciones establecidas en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 62. CANON DE NEGOCIACIÓN: Ambas partes acuerdan que el importe de canon de negociación al que se refiere el artículo 11 de la Ley orgánica de Libertad Sindical sea de 50'00 € para cada uno de los años de vigencia del convenio, como gastos de gestión de los sindicatos representados en la Comisión Negociadora del Convenio. Este importe se ha de abonar de una sola vez, y la empresa lo ha de ingresar en la cuenta bancaria que designen los sindicatos para esta finalidad.

Los trabajadores/as que no deseen que se descuente el canon mencionado lo han de manifestar por escrito, antes de que pasen 30 días desde la fecha de publicación del Convenio al DOGC. Una vez transcurrido el plazo establecido, la empresa deberá descontar de la nómina dicho canon a todos los trabajadores/as que no paguen su cuota sindical por nómina, e ingresarlo en la cuenta bancaria mencionada anteriormente. En el año 2013 se descontará de la nómina en el mes que corresponda en función de la publicación al DOGC del presente Convenio. Este canon también se descontará de la nómina del mes de enero de cada uno de los años siguientes al primero de vigencia del Convenio.

Capítulo VIII. RESPONSABILIDAD SOCIAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 63. CONDUCTA LABORAL Y CONFLICTO DE INTERESES: Las partes afectadas por el presente Convenio se comprometen a velar porque exista en la empresa un ambiente laboral exento de riesgo para la salud en general, y en concreto, contra aquellas situaciones relacionadas con el acoso laboral, social, moral, sexual, medioambiental o de violencia de cualquier tipo, y con el objetivo común de realizar cuantos esfuerzos sean necesarios para el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la convivencia normal, la tolerancia, el respeto y protección de la mujer y del hombre en el trabajo, la conciliación de la vida familiar y laboral, y la ordenación técnica y organización en la empresa, todo ello como garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

A efectos únicamente enunciativos, se incluyen las siguientes definiciones:

A) ACOSO LABORAL Y/O SOCIAL

Situaciones, comportamientos o actitudes de una o varias personas contra otras en el ámbito laboral, normalmente situadas en una relación jerárquica y desigual, dirigidas a obligar a realizar una actividad u omitirla, cuando ésta entre en contradicción con sus derechos y deberes laborales y en cuya respuesta ante las mismas, puede determinar una decisión que afecte a su dignidad, régimen de contratación, o a sus condiciones de trabajo.

Su valoración deberá ser objetiva, para preservar el derecho de inocencia del presunto acosador.

B) ACOSO MORAL (MOBBING)

Su valoración siempre ha de ser objetiva para preservar el derecho de inocencia del presunto acosador, pero existen situaciones en las que un conjunto de comportamientos o actitudes de una o varias personas contra otras en el ámbito laboral, normalmente situadas en una relación jerárquica y desigual, dirigidas a causar un profundo

malestar psicológico y moral al afectado. El nombre técnico para esto es "Acoso Moral" y también se puede dar en los dos sentidos, del "poderoso al débil" "del débil al poderoso" o entre trabajadores del mismo rango jerárquico.

Las formas de expresión más comunes son:

- Acciones contra la reputación o dignidad.
- Acciones contra el ejercicio de su trabajo.
- Manipulación de la comunicación o la información.
- Acciones de maldad o injusticia (iniquidad).

Artículo 64. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: Dentro de la empresa, los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, condición social, religión, raza, sexo, afiliación política o sindical, etc.

Se respetará el principio de igualdad de acceso y calificación profesional a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de idoneidad se estipula que tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Artículo 65. CUOTA DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DISCAPACITADOS: Con independencia de optar voluntariamente por cumplimientos alternativos de la obligación de reserva de trabajadores discapacitados en cumplimiento de la Ley 13/1982, de Integración Social de Minusválidos y del Real Decreto 27/2000, de 19 de Enero, por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de las cuotas de reserva de 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados; y con carácter previo a los que pudiera acordarse a través de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y en su defecto, de ámbito inferior, los firmantes de este pacto nos comprometemos al respecto a:

1. Con carácter previo, y para los supuestos de existir trabajadores en la plantilla que, por sus propias características o estado biológico conocido, tengan deficiencias conocidas, procurar adaptarlos a los puestos de trabajo idóneos a sus deficiencias, en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Facilitarles los trámites médicos, administrativos y judiciales posibles para reconocerles por el órgano competente correspondiente al grado de discapacidad.
3. Para los supuestos en que, a pesar del cumplimiento de los dos puntos anteriores, fuese necesario el cumplimiento de la cuota del 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados, considerando la actividad de la empresa y los riesgos inherentes a la misma; optar por el cumplimiento alternativo de la cuota de reserva total o parcialmente, conforme a lo establecido en el R.D. 23/2000, de 14 de Enero.

Artículo 66. PROTECCION 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.

Estará constituida por dos representaciones, una empresarial y otra de los trabajadores de la plantilla de la Empresa, con un máximo de tres miembros de cada una de ellas.

Se reunirá a petición de una de las partes.

A partir de este Convenio, cuando se introduzca nueva maquinaria que por su complejidad o cambio sustancial del sistema productivo, que no se adecue a las actuales categorías profesionales o coeficientes, esta Comisión realizará los estudios pertinentes que permitan definir y calificar los nuevos puestos de trabajo y sus funciones. Este trabajo de la comisión paritaria, deberá estar terminado dentro de los tres meses siguientes a la puesta en marcha de la nueva máquina o modificación.

TERCERA. REVISIONES SALARIALES: Las Tablas Salariales I, II, III y IV adjuntas a este convenio recogen las partidas retributivas para los años 2013 y 2014.

A partir del 01.01.2015, 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 2014 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 2014 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 2014 de ámbito nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) alcanza o supera el 2%, el incremento de las Tablas Salariales será del Uno con Treinta por Ciento (1,30%).

A partir del 01.01.2016, 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 2015 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 2015 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 2015 de ámbito nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) alcanza o supera el 2%, el incremento de las Tablas Salariales será del Uno con Treinta por Ciento (1,30%).

A partir del 01.01.2017, 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 2016 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 2016 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 2016 de ámbito nacional, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) alcanza o supera el 2%, el incremento de las Tablas Salariales será del Uno con Cincuenta por Ciento (1,50%).

La Tabla Salarial I del Anexo I del presente convenio recogen la estructura salarial para el año 2013 y 2014 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 Especialización recoge el ajuste de retribución fija en cómputo anual, sin incluir el valor del Plus de Polivalencia, 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.

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

QUINTA. ADHESIÓN CENTRO DE TRABAJO DE ALMERIA: El contenido y Tablas de este Convenio Colectivo se seguirán aplicando al Centro de Trabajo en Almería recogido en el Acta de adhesión de fecha 19/04/2013, y efectos retroactivos al 01/01/2013.

DISPOSICION DEROGATORIA UNICA

Este Convenio de Empresa recoge la totalidad de las condiciones aplicables a los trabajadores, derogando expresamente el Convenio Colectivo de empresa anterior.

DISPOSICION FINAL UNICA

El presente Convenio Colectivo se remitirá a la Autoridad Laboral competente, para su registro, publicación y archivo, en el plazo máximo de 15 días, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se publica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 713/2010, de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES

Tabla nº I. Tabla de Conceptos Salariales

| AÑO 2013 | | | | | | | | | | | |
|---|------------------|------------------|-------------|--------------|-----------------|------------------------|------------------------|-------------------------------------|--------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| ANEXO I: TABLA SALARIAL -I- 2013 - CONCEPTOS SALARIALES -Euros- DAPSA AMPOSTA | | | | | | | | | | | |
| A | B | C | D | E | F | G | H | I | J | K | L |
| 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 Especialización Año | Plus Polivalencia Año | SALARIO BRUTO CONVENIO DAPSA AÑO |
| 1 | 1.814,86 | 21.778,27 | 1.789,99 | 1.789,99 | 2.028,66 | 354,77 | 4.257,21 | 31.644,12 | 5.575,03 | 296,07 | 37.515,22 |
| 2 | 1.442,58 | 17.310,94 | 1.422,82 | 1.422,82 | 1.612,53 | 354,77 | 4.257,21 | 26.026,32 | 5.346,95 | 296,07 | 31.669,34 |
| 3 | 1.396,04 | 16.752,63 | 1.376,92 | 1.376,92 | 1.560,51 | 354,77 | 4.257,21 | 25.324,09 | 5.318,46 | 296,07 | 30.938,62 |
| 4 | 1.302,97 | 15.635,68 | 1.285,12 | 1.285,12 | 1.456,47 | 354,77 | 4.257,21 | 23.919,60 | 5.261,48 | 296,07 | 29.477,15 |
| 5 | 1.209,91 | 14.518,86 | 1.193,33 | 1.193,33 | 1.352,44 | 354,77 | 4.257,21 | 22.515,17 | 3.742,97 | 296,07 | 26.554,21 |
| 6 | 1.116,84 | 13.402,02 | 1.101,54 | 1.101,54 | 1.248,41 | 354,77 | 4.257,21 | 21.110,72 | 5.147,42 | 296,07 | 26.554,21 |
| 7 | 1.070,30 | 12.843,61 | 1.055,64 | 1.055,64 | 1.196,39 | 354,77 | 4.257,21 | 20.408,49 | 5.849,65 | 296,07 | 26.554,21 |
| 8 | 1.023,77 | 12.285,18 | 1.009,74 | 1.009,74 | 1.144,37 | 354,77 | 4.257,21 | 19.706,24 | 6.551,90 | 296,07 | 26.554,21 |
| 9 | 977,23 | 11.726,77 | 963,84 | 963,84 | 1.092,36 | 354,77 | 4.257,21 | 19.004,02 | 5.061,93 | 296,07 | 24.362,02 |
| 10 | 930,70 | 11.168,35 | 917,95 | 917,95 | 1.040,34 | 354,77 | 4.257,21 | 18.301,80 | 4.302,69 | 296,07 | 22.900,56 |
| 11 | 884,16 | 10.609,93 | 872,05 | 872,05 | 988,32 | 354,77 | 4.257,21 | 17.599,56 | 5.004,93 | 296,07 | 22.900,56 |
| 12 | 837,63 | 10.051,52 | 826,15 | 826,15 | 936,31 | 354,77 | 4.257,21 | 16.897,34 | 3.744,81 | 296,07 | 20.938,22 |
| 12A | 837,63 | 10.051,52 | 826,15 | 826,15 | 936,31 | 354,77 | 4.257,21 | 16.897,34 | 4.976,41 | 296,07 | 22.169,82 |
| 13 | 791,09 | 9.493,09 | 780,25 | 780,25 | 884,29 | 354,77 | 4.257,21 | 16.195,09 | 4.947,48 | 296,07 | 21.438,64 |
| 14 | 758,52 | 9.102,21 | 748,13 | 748,13 | 847,88 | 354,77 | 4.257,21 | 15.703,56 | 4.938,59 | 296,07 | 20.938,22 |
| 15 | 721,29 | 8.655,47 | 711,41 | 711,41 | 806,26 | 354,77 | 4.257,21 | 15.141,76 | 4.927,93 | 296,07 | 20.365,76 |
| 16 | 684,06 | 8.208,73 | 674,69 | 674,69 | 764,65 | 354,77 | 4.257,21 | 14.579,97 | 5.020,16 | 296,07 | 19.896,20 |
| 17 | 651,49 | 7.817,85 | 642,56 | 642,56 | 728,24 | 354,77 | 4.257,21 | 14.088,42 | 5.100,82 | 296,07 | 19.485,31 |
| 18 | 623,57 | 7.482,80 | 615,02 | 615,02 | 697,03 | 354,77 | 4.257,21 | 13.667,08 | 5.223,39 | 296,07 | 19.186,54 |
| 19 | 595,65 | 7.147,74 | 587,49 | 587,49 | 665,82 | 354,77 | 4.257,21 | 13.245,75 | 5.345,95 | 296,07 | 18.887,77 |

BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

Dissabte, 15 de juny de 2013 - Número 139

Tabla nº II. Tabla de Antigüedad

| AÑO 2013 | | | | | | | | | |
|--|--------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| ANEXO I: TABLA SALARIAL -II- VALORES ANTIGÜEDAD - EUROS- DAPSA AMPOSTA | | | | | | | | | |
| Euros / año | A | B | C | D | E | F | G | H | I |
| NIVEL | 1T | 2T | 1Q | 2Q | 3Q | 4Q | 5Q | 6Q | 7Q |
| | 3 Años | 6 Años | 11 Años | 16 Años | 21 Años | 26 Años | 31 Años | 36 Años | 41 Años |
| 1 | 906,13 | 1.812,26 | 2.718,39 | 3.624,52 | 4.530,65 | 5.436,78 | 6.342,91 | 7.249,04 | 8.155,17 |
| 2 | 720,25 | 1.440,50 | 2.160,75 | 2.881,00 | 3.601,25 | 4.321,50 | 5.041,75 | 5.762,00 | 6.482,25 |
| 3 | 697,02 | 1.394,04 | 2.091,06 | 2.788,08 | 3.485,10 | 4.182,12 | 4.879,14 | 5.576,16 | 6.273,18 |
| 4 | 650,55 | 1.301,10 | 1.951,65 | 2.602,20 | 3.252,75 | 3.903,30 | 4.553,85 | 5.204,40 | 5.854,95 |
| 5 | 604,07 | 1.208,14 | 1.812,21 | 2.416,28 | 3.020,35 | 3.624,42 | 4.228,49 | 4.832,56 | 5.436,63 |
| 6 | 557,62 | 1.115,24 | 1.672,86 | 2.230,48 | 2.788,10 | 3.345,72 | 3.903,34 | 4.460,96 | 5.018,58 |
| 7 | 557,62 | 1.115,24 | 1.672,86 | 2.230,48 | 2.788,10 | 3.345,72 | 3.903,34 | 4.460,96 | 5.018,58 |
| 8 | 557,62 | 1.115,24 | 1.672,86 | 2.230,48 | 2.788,10 | 3.345,72 | 3.903,34 | 4.460,96 | 5.018,58 |
| 9 | 487,91 | 975,82 | 1.463,73 | 1.951,64 | 2.439,55 | 2.927,46 | 3.415,37 | 3.903,28 | 4.391,19 |
| 10 | 464,68 | 929,36 | 1.394,04 | 1.858,72 | 2.323,40 | 2.788,08 | 3.252,76 | 3.717,44 | 4.182,12 |
| 11 | 441,44 | 882,88 | 1.324,32 | 1.765,76 | 2.207,20 | 2.648,64 | 3.090,08 | 3.531,52 | 3.972,96 |
| 12 | 418,22 | 836,44 | 1.254,66 | 1.672,88 | 2.091,10 | 2.509,32 | 2.927,54 | 3.345,76 | 3.763,98 |
| 12 A | 418,22 | 836,44 | 1.254,66 | 1.672,88 | 2.091,10 | 2.509,32 | 2.927,54 | 3.345,76 | 3.763,98 |
| 13 | 394,97 | 789,94 | 1.184,91 | 1.579,88 | 1.974,85 | 2.369,82 | 2.764,79 | 3.159,76 | 3.554,73 |
| 14 | 378,71 | 757,42 | 1.136,13 | 1.514,84 | 1.893,55 | 2.272,26 | 2.650,97 | 3.029,68 | 3.408,39 |
| 15 | 360,13 | 720,26 | 1.080,39 | 1.440,52 | 1.800,65 | 2.160,78 | 2.520,91 | 2.881,04 | 3.241,17 |
| 16 | 341,55 | 683,10 | 1.024,65 | 1.366,20 | 1.707,75 | 2.049,30 | 2.390,85 | 2.732,40 | 3.073,95 |
| 17 | 325,27 | 650,54 | 975,81 | 1.301,08 | 1.626,35 | 1.951,62 | 2.276,89 | 2.602,16 | 2.927,43 |
| 18 | 311,32 | 622,64 | 933,96 | 1.245,28 | 1.556,60 | 1.867,92 | 2.179,24 | 2.490,56 | 2.801,88 |
| 19 | 297,41 | 594,82 | 892,23 | 1.189,64 | 1.487,05 | 1.784,46 | 2.081,87 | 2.379,28 | 2.676,69 |

Tabla nº III. Tabla de Horas Extraordinarias

| Año 2013 | | | |
|---|-----------------|-----------------------------|---------------|
| Anexo I: TABLA SALARIAL -III- HORAS EXTRAORDINARIAS - Euros | | | DAPSA AMPOSTA |
| NIVEL | LUNES A VIERNES | SABADOS DOMINGOS Y FESTIVOS | NOCTURNAS |
| 1 | 21,00 | 24,15 | 26,25 |
| 2 | 18,00 | 20,70 | 22,50 |
| 3 | 18,00 | 20,70 | 22,50 |
| 4 | 18,00 | 20,70 | 22,50 |
| 5 | 17,00 | 19,55 | 21,25 |
| 6 | 17,00 | 19,55 | 21,25 |
| 7 | 17,00 | 19,55 | 21,25 |
| 8 | 17,00 | 19,55 | 21,25 |
| 9 | 17,00 | 19,55 | 21,25 |

C/IE: BOPT-I-2013-06590

BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA

Dissabte, 15 de juny de 2013 - Número 139

| | | | |
|-----|-------|-------|-------|
| 10 | 16,00 | 18,40 | 20,00 |
| 11 | 16,00 | 18,40 | 20,00 |
| 12 | 15,00 | 17,25 | 18,75 |
| 12A | 15,00 | 17,25 | 18,75 |
| 13 | 14,00 | 16,10 | 17,50 |
| 14 | 14,00 | 16,10 | 17,50 |
| 15 | 14,00 | 16,10 | 17,50 |
| 16 | 13,00 | 14,95 | 16,25 |
| 17 | 13,00 | 14,95 | 16,25 |
| 18 | 12,00 | 13,80 | 15,00 |
| 19 | 12,00 | 13,80 | 15,00 |

Tabla nº IV. Tabla de Conceptos Variables

| |
|----------|
| Año 2013 |
|----------|

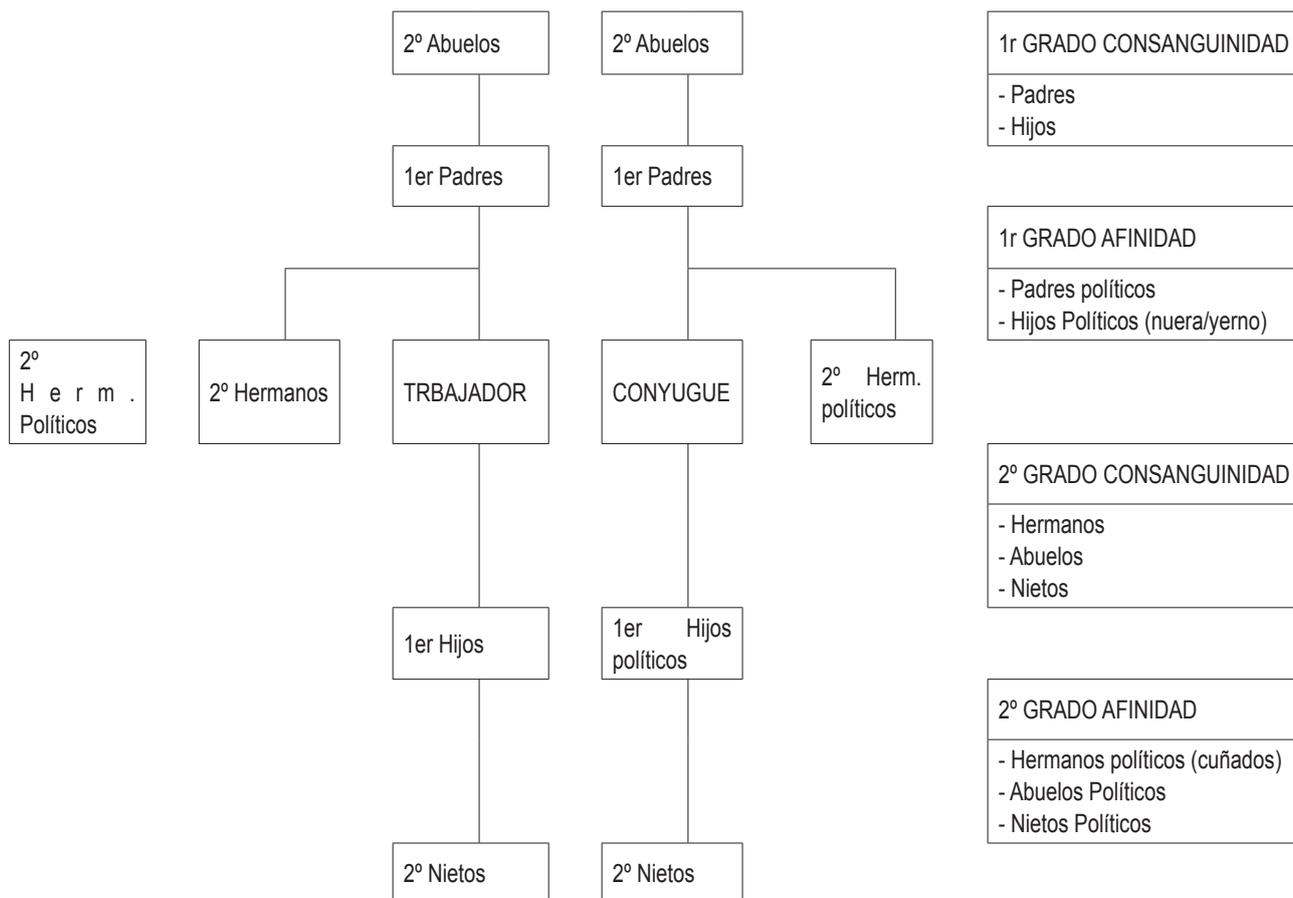
| ANNEXO I: TABLA SALARIAL IV CONCEPTOS VARIABLES -EUROS- DAPSA AMPOSTA | | | |
|---|----------|---------------|--------------------|
| CONCEPTO | ARTÍCULO | CUANTÍA (€) | |
| Complemento de Nocturnidad x Noche (*) | 30º | 12,15 | |
| Prima Asistencia x día de trabajo efectivo (*) | 33º | 5,25 | |
| Plus Mejora Calidad x día de trabajo | 34º | % Disminución | Importe Trimestral |
| | | 1% | 5,46 |
| | | 2% | 10,92 |
| | | 3% | 16,39 |
| | | 4% | 21,85 |
| | | 5% | 27,31 |
| | | 6% | 32,77 |
| | | 7% | 38,23 |
| | | 8% | 43,69 |
| | | 9% | 49,16 |
| 10% | 54,62 | | |
| Prima Cero Accidentes x día de trabajo (*) | 35º | Tramo | Importe Mes |
| | | 1 | 9,22 |
| | | 2 | 11,55 |
| | | 3 | 13,83 |
| | | 4 | 18,45 |
| | | 5 | 18,45 |
| | | 6 | 20,77 |
| | | 7 | 20,77 |
| | | 8 | 20,77 |
| | | 9 | 23,05 |
| | | 10 | 29,99 |
| | | 11 | 29,99 |
| | | 12 | 46,13 |
| Acumulado Máximo Anual | 262,96 | | |

CIE: BOPT-I-2013-06590

| | | Objetivos 2013 Merma Neta | Importe Trimestral |
|--|-----|------------------------------|--------------------|
| Plus Descanso Compensatorio | 36° | A partir de 9,51 (0%) | 0,00 |
| | | De 9,50 a 9,21 (25%) | 6,75 |
| | | De 9,20 a 9,01 (50%) | 13,50 |
| | | De 9,00 a 8,81 (75%) | 20,25 |
| | | Inferior o igual 8,80 (100%) | 27,00 |
| Plus Descanso Compensatorio | 38° | 36,00 €/día | |
| Horas de Formación (De 1° a 20° anual) | 39° | 5,00 €/hora | |
| Horas de Formación (A partir de 21° anual) | 39° | 9,70 €/hora | |
| Fondo Cultural | 45° | 10.082,50 | |
| (*) Personal de Llano de Obra (obreros) | | | |

ANEXO II: CUADRO RESUMEN DE GRADOS DE PARENTESCO

1er / 2º GRADOS DE PARENTESCO POR CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



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

ANEXO III: ACUERDO COLECTIVO DE LA EMPRESA DAPSA AMPOSTA SOBRE PLAN DE JUBILACIONES PARCIALES (2013-2018)

INDICE DE MATERIAS POR ARTICULOS

PREAMBULO.3

Capítulo I. CLAUSULAS GENERALES 4

Artículo 1.- Partes y Ámbito Funcional (objeto) 4

Artículo 2.- Ámbito Territorial 4

Artículo 3.- Ámbito Personal.4

Artículo 4.- Ámbito Temporal.4

Artículo 5.- Vinculación a la Legalidad 4

Capítulo II. POLITICA DE EMPLEO 5

Artículo 6.- Contratación Laboral 5

Capítulo III. PLAN DE JUBILACIONES PARCIALES 5

Artículo 7.- Reducción de Jornada.5

Artículo 8.- Edad.5

Artículo 9.- Antigüedad.5

Artículo.10.- Periodos Cotizados S.S 5

Artículo 11.- Contrato de Relevo y correspondencia.5

DISPOSICIONES ADICIONALES 6

PRIMERA. Legalidad. Derecho Supletorio.6

SEGUNDA. Comisión Paritaria Interpretativa 6

CUARTA. Procedimiento Extrajudicial de Conflictos 6

DISPOSICION DEROGATORIA UNICA 6

DISPOSICION FINAL UNICA.6

PREAMBULO

El Acuerdo Colectivo sobre Plan de Jubilaciones Parciales de la Empresa DANIEL AGUILO PANISELLO, S.A., en adelante DAPSA, ubicada en Finca la Palma s/n de l'Aldea (Tarragona) 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 miembros del Comité de Empresa del Centro de Trabajo de Amposta, y la Representación Sindical respectivamente; reconociéndose como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficientes, bajo los principios de "buena fe" y "confianza mutua"; como instrumento que dé seguridad jurídica y facilite el cumplimiento de los objetivos de empresa y trabajadores en materia de empleo y Jubilaciones Parciales.

Con la firma de este Acuerdo Colectivo de Empresa, ambas partes se comprometen a contribuir en la competitividad necesaria para el negocio; mediante la racionalización y adecuación de la plantilla, adaptándola de manera flexible a los perfiles así como su dimensión prevista y necesaria.

Para ello, y hasta la fecha se había aplicado de manera paulatina jubilaciones parciales de manera individual, además de otros tipos de aplicación de la jubilación gradual y flexible vigentes en cada momento; y mediante este Acuerdo Colectivo de Empresa se pretende pactar las condiciones establecidas en la norma transitoria de el artículo 8 del RDL 5/2013, de 15 de Marzo (en vigor el 17.03.13), de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, aplicando la pensión de jubilación en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinadas prestaciones vigentes antes de su entrada en vigor, a las pensiones de jubilación parcial que se causen con anterioridad del Uno de Enero de 2019.

Capítulo I. CLAUSULAS GENERALES

Artículo 1. PARTES Y ÁMBITO FUNCIONAL (OBJETO): En el presente Acuerdo Colectivo de Empresa sobre Jubilación Parcial, negociado entre la Dirección de la empresa DAPSA, para su Centro de Trabajo de Amposta (Sres./as: Montal, Julian; Alcubierre, Juan), y en representación de los trabajadores, los miembros de su Comité de

Empresa (Sres/as: Escuin, J.José (CCOO); Ferré, Raúl (CCOO); Gallego, Antonio (CCOO); García, Juan (CCOO); García, Sylvia (CCOO); Grau, Jordi (CCOO); Idiarte, J.Josep (CCOO); Méndez, Manuel (CCOO); Panisello, Ruben (CCOO); Polo, J.Carlos (CCOO); Pujol, Jordi (CCOO); Serrano, Antonio (CCOO)) y el Delegado Sindical (Reverté, J.Francesc (CCOO)), mutuamente reconocidos como interlocutores legítimamente válidos; y se establecen las condiciones establecidas en la norma transitoria de el artículo 8 del RDL 5/2013, de 15 de Marzo (en vigor el 17.03.13), de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, aplicando la pensión de jubilación en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinadas prestaciones vigentes antes de su entrada en vigor, a las Pensiones de Jubilación Parcial que se causen con anterioridad del Uno de Enero de 2019.

Artículo 2. ÁMBITO TERRITORIAL: Será de aplicación al Centro de Trabajo de DAPSA Amposta en L'Aldea (Tarragona), situado en Finca Partida La Palma, s/n.

Artículo 3. ÁMBITO PERSONAL: EL Acuerdo será de aplicación a los trabajadores relacionados nominalmente en el ANEXO I, que forma parte este Acuerdo Colectivo, y que recoge la totalidad de los requisitos exigidos.

Artículo 4. ÁMBITO TEMPORAL (VIGENCIA): El presente Acuerdo Colectivo de Empresa tendrá una vigencia desde el 01/04/13 al 31/12/18.

Artículo 5. VINCULACIÓN A LA LEGALIDAD: Siendo de obligado cumplimiento en su totalidad, para ambas partes el contenido de este Acuerdo, 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; quedando también condicionado al correcto registro ante la Dirección Provincial del INSS en el plazo establecido (antes del 15.04.13) y a la correspondiente resolución aprobatoria.

Capítulo II. POLITICA DE EMPLEO

Artículo 6. CONTRATACION: Las partes firmantes de este convenio declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo, como son: mujeres subrepresentadas, jóvenes desempleados menores de treinta años, parados de larga duración, desempleados mayores de cuarenta y cinco años. En este sentido, las partes coinciden en la necesidad de propiciar la contratación de estos colectivos desfavorecidos.

Capítulo III. REQUISITOS DE LAS JUBILACIONES PARCIALES

Artículo 7. REDUCCION DE JORNADA: La reducción de la jornada del trabajador jubilado parcialmente será de un mínimo del 25% y un máximo del 75%, respecto a la jornada a tiempo completo. No obstante podrá reducirse hasta un 85% respecto a la jornada a tiempo completo, si se contrata un trabajador relevista a tiempo completo y con carácter indefinido.

Artículo 8. EDAD: El trabajador deberá tener una edad mínima de 61 años o de 60 años en los supuestos de haber tenido la condición de mutualista con anterioridad al 01.01.1967.

Artículo 9. ANTIGÜEDAD: El trabajador deberá acreditar una antigüedad de al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial en la empresa o grupo empresarial.

Artículo 10. PERIODOS COTIZADOS SEGURIDAD SOCIAL: El trabajador acreditará un periodo de cotización al menos de 30 años en la fecha del hecho causante. Dado que la empresa no dispone ni tiene constancia a fecha de la firma de este Acuerdo, de la vida laboral y cotizaciones que no se hayan realizado dentro del Grupo, los trabajadores beneficiarios deberán aportar el correspondiente certificado de cotización, si procede, antes de la fecha de Jubilación Parcial.

Artículo 11. CONTRATO DE RELEVO Y CORRESPONDENCIA DE COTIZACION: Los contratos de relevo tendrán como mínimo una jornada igual al tiempo de reducción de la actividad laboral del trabajador jubilado parcialmente y

durante el periodo que le reste hasta llegar a la edad de jubilación ordinaria. No obstante, se intentará que lo sean a tiempo completo.

Asimismo, existirá una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y jubilado parcialmente que no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización de los últimos seis meses.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. LEGALIDAD. DERECHO SUPLETORIO. En todo lo no previsto en el presente Acuerdo Colectivo de Jubilación Parcial, serán de aplicación las disposiciones legales vigentes.

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 Acuerdo, 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.

Estará constituida por dos representaciones, una empresarial y otra de los trabajadores de la plantilla de la Empresa, con un máximo de tres miembros de cada una de ellas.

Se reunirá a petición de una de las partes.

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

DISPOSICION FINAL UNICA

El presente Acuerdo Colectivo de Empresa sobre Jubilación Parcial. se remitirá para su registro y aprobación, si procede a la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social, antes del 15.04.2013.

En Amposta (Tarragona), a 26 de marzo de 2013.