( Disposición Vigente )

Registra y publica el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de

papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares - Resolución de 3

 de julio 2015.

RCL 2015\1094

ARTES GRÁFICAS. Registra y publica el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados

de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.

MINISTERIO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

BOE 15 julio 2015, núm. 168, [pág. 58847, Núm. Págs. 52].

 Visto el texto del Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón,

editoriales e industrias auxiliares (código de convenio número 99000355011982), que fue suscrito con fecha 26

de mayo de 2015, de una parte, por las organizaciones empresariales FEIGRAF, AFCO y Gremio de Editores,

en representación de las empresas del sector, y de otra, por los sindicatos FES-UGT y FSC-CC.OO., en

representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 , de la

Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de

marzo (RCL 1995, 997) , y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (RCL 2010, 1565) , sobre registro y

depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

 Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos

colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con

notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón,

 Editoriales e Industrias Auxiliares 2014-2015-2016

CAPÍTULO I. Extensión

Artículo 1 1. Ámbito territorial

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado Español.

18 de agosto de 2015

1

Artículo 1 2. Ámbito funcional

 Dentro del ámbito enunciado en el artículo 1.1, la aplicación del Convenio será obligatoria para todas las

Empresas, Entidades o Instituciones, públicas o privadas, y para los trabajadores de las mismas, cuando

aquéllas se dediquen a las actividades de Artes Gráficas y sus Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y

Cartón y Editoriales.

 A) Se entiende por Industrias de Artes Gráficas y Auxiliares, en general, las que se dediquen, junta o

separadamente, a las actividades de preimpresión, impresión o postimpresión, por cualquier procedimiento o

sistema, sobre papel, cartón, tela, plástico, películas, soporte óptico o magnético o informático (CD-Rom,

disquete...), o cualquier otra materia, de toda clase de caracteres, dibujos o imágenes en general, en uno o más

colores. A título meramente ilustrativo y no limitativo, se entenderán incluidas en este ámbito funcional las

actividades siguientes:

 a) La composición y fotograbado de textos, ya sea manual, mecánica, digital, fotocomposición o cualquier otro

sistema o procedimiento similar, existente en la actualidad o que pueda existir en el futuro.

 b) La reproducción de textos o imágenes por cualquiera de los distintos sistemas o procedimientos existentes

en la actualidad o que puedan existir en el futuro: manual (dibujo), fotográfico, fotomecánico, electrónico,

informático, digital, etc., sobre cualquier material sensible, incluidos los soportes de informática grabados.

 c) El grabado de textos o imágenes por cualquier sistema o procedimiento existente en la actualidad o que

pueda existir en el futuro: manual (artístico o artesano), fotograbado, grabado electrónico, diseño gráfico,

autoedición, etc.

 d) La impresión de textos o imágenes por cualquier sistema o procedimiento existente en la actualidad o que

pueda existir en el futuro: tipografía, offset, huecograbado, litografía, serigrafía, tampografía, flexografía,

calcografía, relieve, xerografía, impresión digital, impresión por láser, etc.

 e) La encuadernación, manual o mecanizada, en cualquiera de sus formas: rústica, cartoné, tela, plástico,

pasta, etc.

 f) Las industrias auxiliares o complementarias, tales como: esterotipia, galvanotipia y galvanoplastia,

fabricados de goma y caucho, fabricación de rodillos, vulcanizados, etc.

 Igualmente, y dado que la aplicación del presente Convenio es obligatoria en todas las funciones o

actividades (totales o parciales) contempladas en su ámbito funcional y/o personal del mismo y dentro del

territorial por él establecido, este Convenio es de aplicación inexcusable en toda unidad productiva en la que

existan máquinas de impresión, duplicadoras, pequeño offset, multicopistas, fotocopiadoras, y cualquier otra

máquina para producir impresos, etc., independientemente de su ubicación y del uso al que se destinen.

B) Se entiende por Industrias de Manipulados:

 a) Los manipulados de papel de todas clases, tales como: material escolar y de oficina, sobres, bolsas, papel

de fumar, papeles engomados, papeles pintados y para decoración, etc.

 b) Los manipulados de cartón de todas clases, impresos o no, tales como: cartoncillo, cartón ondulado,

cartulina y otras materias auxiliares, así como la fabricación de envases, embalajes y otros transformados y

complejos de las antedichas materias.

C) Se entiende por Empresas Editoriales:

 a) Las que, con o sin talleres gráficos, se dedican a la edición de libros, folletos, fascículos, «comics», y

revistas, periódicas o no. Se excluyen las empresas que, únicamente y sin talleres gráficos, editan publicaciones

de aparición periódica, diaria o no diaria, de información general, actualidad o especializadas, consideradas

empresas editoras de prensa.

b) Las editoras de discos y otros medios audiovisuales.

c) Las editoras de música e impresoras de bandas magnéticas.

18 de agosto de 2015

2

 D) Quedan comprendidos en este ámbito funcional aquellas empresas de Artes Gráficas que compaginen la

producción de impresos o manipulados, de todo orden, con la impresión de publicaciones periódicas, de

información general, actualidad o especializadas; así como las que impriman publicaciones periódicas

exclusivamente religiosas, técnicas y profesionales.

 Se excluyen del ámbito funcional de este Convenio únicamente los talleres de Artes Gráficas, pertenecientes

a las empresas editoras de publicaciones periódicas diarias de información general, actualidad o especializadas,

dedicadas exclusivamente a la impresión de sus propias publicaciones editadas por ellas.

 E) También quedan incluidas las empresas, talleres e imprentas, escuelas de Artes Gráficas estatales,

para-estatales, autonómicas, provinciales y municipales, las sindicales, las Corporaciones o Instituciones

benéficas o religiosas y penitenciarias, en el caso de que sus productos sean de venta o encargo remunerado,

cuyo personal no tenga la condición de funcionario público y realicen alguna de las actividades relacionadas con

el ámbito funcional de este Convenio.

 Asimismo, estas normas obligarán a las empresas de nueva instalación incluidas en los ámbitos territorial y

funcional.

Artículo 1 1. Ámbito personal

El Convenio incluye a todo el personal empleado en las empresas mencionadas en el artículo anterior.

Se excluyen:

 a) Los cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo excluidos en la valoración de puestos de trabajo

en este Convenio.

 b) El personal técnico a quien se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni

sujeción a la jornada, que no figure en la plantilla de la empresa por ser su contratación civil o mercantil.

 c) Los agentes comerciales, sujetos a relación mercantil, y los representantes de comercio sometidos a

relación laboral especial.

 Quedan especialmente incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo todos los

trabajadores que presten sus servicios en las máquinas de las empresas o unidades productivas citadas en el

anterior artículo.

Artículo 1 4. Adhesión al Convenio

 Pueden adherirse a la totalidad del presente Convenio las empresas y los trabajadores cuyas actividades, aun

no siendo prevalentes en el ámbito funcional recogido en el artículo 1.2, así lo acuerden expresamente.

Artículo 1 5. Convenios de ámbitos inferiores

 La negociación de Convenios de ámbitos inferiores a éste, incluidos los de empresa, solo podrá llevarse a

cabo cuando, por acuerdo conjunto de las partes legitimadas, así se determine.

 En todo caso, la parte receptora de la propuesta de Convenio podrá negarse a la iniciación de las

negociaciones, cuando no se trate de revisar un Convenio ya vencido del mismo ámbito.

 El presente Convenio tendrá el carácter de norma subsidiaria general para los sectores afectados,

prevaleciendo, en lo no previsto en los Convenios de ámbito inferior, con carácter preferente sobre la normativa

general.

En consecuencia, los Convenios de ámbito inferior deberán, necesariamente, acomodarse a él en las

18 de agosto de 2015

 3

 siguientes materias:

 «Artículo 7.3, en cuanto a la estructura y naturaleza de los distintos componentes de las retribuciones

económicas que pueden percibir los trabajadores afectados, aun cuando pueden negociarse las cuantías de las

mismas.

 Artículo 8.1, en cuanto a que debe existir una cuantificación máxima anual de la jornada de trabajo, sin

perjuicio de que ésta se determine, además, de acuerdo con otros períodos (semanal, diaria, etc.).

 Artículo 8.4, sobre regulación del régimen de vacaciones, aun cuando sea negociable su duración y período

de disfrute.

 Artículo 8.6, sobre bajas por enfermedad o accidente, pudiendo variarse la cuantía de las prestaciones

económicas complementarias a cargo de la empresa.»

 Asimismo, no podrán los Convenios de ámbito inferior, a excepción de los Convenios o acuerdos de empresa

o centros de trabajo, negociar las siguientes materias, contenidas en el presente Convenio:

Artículo 1.2 Ámbito funcional.

Artículo 1.3 Ámbito personal.

 «Artículo 6.1, sobre la clasificación del personal, definición de puestos de trabajo y niveles salariales de cada

nivel profesional.»

 Las partes firmantes adquieren el compromiso de no promover nuevas vías de contratación colectiva dentro

del ámbito funcional de este Convenio.

CAPÍTULO II. Vigencia, duración y prórroga

Artículo 2 1. Vigencia

 Salvo las excepciones expresamente contenidas en el mismo, referidas a materias concretas, el presente

Convenio tendrá vigor desde el día 1 de enero de 2014.

Artículo 2 2. Duración

 La duración de este Convenio se fija en 3 años contados a partir de la antes referida fecha de entrada en

vigor, es decir, desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2016.

 El Convenio Colectivo se prorrogará de año en año en el caso de que no mediara denuncia expresa de

ninguna de las partes.

 Se entenderá el convenio prorrogado en su contenido un máximo de 18 meses contados desde su denuncia.

La denuncia ha de llevarse a cabo dentro de los últimos tres meses de la vigencia o prórroga en curso.

 Existe la obligación de constituir la mesa negociadora dentro del mes siguiente a la fecha en que se produzca

la denuncia.»

Artículo 2 3. De la propuesta de negociación

 La representación sindical o empresarial que formule la denuncia y pretenda negociar nuevo Convenio, que

sustituya al entonces vigente, deberá acompañar a su escrito de denuncia propuesta del punto o puntos a

negociar, expresando:

18 de agosto de 2015

4

a) Plazo de duración del nuevo Convenio.

b) Materias concretas a negociar.

c) Repercusión económica anual de las condiciones que tengan carácter o incidencia económica.

d) Ámbito personal y funcional, en su caso, del Convenio que se pretende negociar.

 e) Proyecto de composición de la Comisión Negociadora, con expresión del número de miembros de cada una

de las representaciones.

 f) Documentación fehaciente, acreditativa de reunir la necesaria legitimación para negociar un Convenio

exigida por el artículo 87.2, 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997) .

 g) Si se estima conveniente, o no, el que las negociaciones tengan un Presidente y, en su caso, propuesta, en

terna, de la persona indicada para tal función.

CAPÍTULO III. Compensación, garantías y absorbilidad

Artículo 3 1. Globalidad

 Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación

práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 3 2. Compensación

 Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora

pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios,

mediante primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o

análogos), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenio Colectivo de Trabajo, pacto

de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra

causa.

Artículo 3 3. Exclusiones

Se considerarán excluidos de la compensación global, establecida en el artículo 3.2, los siguientes conceptos:

 1. La compensación en metálico del economato laboral, establecida por disposición legal de carácter general y

obligatorio.

2. La cotización de los regímenes de Seguridad Social por bases superiores a las pactadas.

3. La jornada de trabajo inferior, en su duración, a la establecida por la Ley.

 4. Las percepciones salariales por rendimiento superior al normal que obedezcan a métodos de productividad

implantados por las empresas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5.6.

Artículo 3 4. Absorciones

 Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras, que impliquen variación

económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si,

globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de este.

18 de agosto de 2015

5

En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 3 5. Garantía personal

 Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del Convenio, manteniéndose

estrictamente «ad personam» las que vengan implantadas por disposiciones legales o costumbre inveterada

cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador.

 En todo caso, serán respetadas, con carácter personal, la jornada más favorable, la intensiva y las vacaciones

de mayor duración.

CAPÍTULO IV. Comisión Mixta

Artículo 4 1. Constitución y funciones

 1. En el plazo máximo de un mes, a contar desde la firma del presente Convenio, se creará una Comisión

Mixta Paritaria, constituida por representantes de las Organizaciones Empresariales y Sindicatos firmantes del

Convenio.

2. Las funciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

a) Interpretación auténtica del Convenio.

 b) Definición y valoración de puestos de trabajo, para lo cual se le dota con un método de valoración cuyo uso

es exclusivo de esta Comisión.

 c) Conciliación de los Conflictos Colectivos, con independencia de la conciliación ante el SMAC u otros

Organismos competentes.

d) Actualización de las normas del Convenio.

e) Control y vigilancia de lo establecido en el artículo 8.7 sobre horas extraordinarias.

 f) Conocimiento preceptivo previo y, en su caso, resolución de las cuestiones a que se refiere el artículo

8.1.3.d).

 g) Conocerá y, en su caso, resolverá de las discrepancias surgidas durante el período de consultas

correspondiente a la inaplicación en la empresa concreta de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio

Colectivo aplicable en los términos previstos legalmente.

 h) Velar para que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas

e indirectas de acción positiva.

i) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.

 j) Todas aquellas cuestiones referentes a los sectores afectados por el Convenio que, de mutuo acuerdo, le

sean sometidas por las partes.

 3. La Comisión Mixta intervendrá preceptivamente en todas las funciones establecidas en el punto 2 anterior,

dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a la autoridad o jurisdicción

competente.

 4. Cuando la Comisión Mixta haya de intervenir en el conocimiento y resolución de los Conflictos Colectivos

previstos en el apartado c) y en las discrepancias surgidas durante el período de consultas correspondientes a la

inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable previsto en la letra g), ambos

18 de agosto de 2015

6

del número 2 de este artículo, por razones de urgencia se constituirá en Comisión Mixta restringida, según la

composición indicada en el apartado 4.2.2.

Artículo 4 2. Procedimiento

4.2.1 Composición y funcionamiento del pleno de la Comisión.

1. La Comisión Mixta estará compuesta por:

 Nueve vocales como máximo, por cada parte, que podrán variar de una reunión a otra. Las partes podrán ir

acompañadas de asesores, en un número máximo de seis por cada una de ellas, y, para cada reunión, elegirán

de entre sus miembros un moderador.

 Dos Secretarios, uno por cada parte, que tomarán nota de lo tratado y levantarán acta, conjuntamente, al

menos de los acuerdos adoptados.

 Una Secretaría permanente, encargada de las funciones administrativas propias de un órgano de esta

naturaleza.

2. La Comisión Mixta se reunirá:

a) Cuando así lo acuerden ambas partes (reunión extraordinaria).

b) Dos veces cada trimestre, con carácter ordinario.

 Las convocatorias de la Comisión Mixta las realizará la Secretaría de la misma. La convocatoria se realizará

por escrito, donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el Orden del Día. Se enviarán a los

miembros con siete días de antelación.

 En primera convocatoria, se considerará válidamente constituida la Comisión Mixta, cuando se hallen

presentes los 2/3 de la totalidad de miembros de cada una de ambas representaciones.

 En segunda convocatoria, que se producirá media hora más tarde, bastará con la asistencia de la mitad más

uno de los miembros de cada una de ambas representaciones.

 3. Los acuerdos se adoptarán conjuntamente, entre las dos representaciones, y no serán efectivos hasta la

aprobación del acta en que consten.

 En caso de no llegarse a un acuerdo, ambas partes, si así lo convienen conjuntamente, pueden someterse a

arbitraje, conciliación o mediación ante el SMAC u otro Organismo competente, a cuyo fin le serán remitidos los

informes que las partes consideren oportunos, junto con el acta de la reunión. La decisión de los citados

Organismos tendrá carácter vinculante, excepto en el caso de que ambas partes llegaran a un acuerdo posterior

o simultáneo, en cuyo caso prevalecerá éste sobre aquélla, que quedará nula y sin efecto. Recaído dicho

arbitraje, obtenida avenencia en conciliación o mediación ante el SMAC u otro Organismo o conseguido acuerdo

interpartes, estos serán cumplidos en sus propios términos y no podrá ser ignorado su cumplimiento ni

ejercitarse, por ninguna de ambas partes, acción conflictiva, de cierre patronal o de huelga, tendente a su no

observancia, modificación o anulación.

 Cuando ambas partes lo consideren oportuno y así lo acuerden, se crearán Comisiones de Trabajo

específicas, para tratar temas concretos y predeterminados. Estas Comisiones elaborarán las ponencias, que

luego serán presentadas a la Comisión Mixta, y que no serán vinculantes, sino que tendrán mero carácter

consultivo.

 4. La Secretaría permanente tendrá su domicilio en el mismo de la Comisión Mixta. Las funciones de la

Secretaría serán las siguientes:

a) Convocar a las partes con siete días de antelación.

18 de agosto de 2015

7

b) Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las consultas recibidas.

c) Llevar un registro de las actas aprobadas y librar certificaciones de sus acuerdos.

 d) Cuantos otros cometidos le sean encomendados, por acuerdo de la Comisión Mixta, para su mejor

funcionamiento.

4.2.2 Composición y funcionamiento de la comisión en actuación restringida.

1. Cuando la Comisión Mixta funcione en forma restringida, estará compuesta por:

 Cuatro vocales como máximo, por cada parte, que podrán variar de una reunión a otra, debiendo estar

debidamente representadas todas las organizaciones firmantes del Convenio.

 Las partes podrán ir acompañadas de asesores, en número máximo de dos por cada una de ellas y, para

cada reunión, elegirán de entre sus miembros un moderador.

Un Secretario, que tomará nota de lo tratado y levantará acta, al finalizar cada reunión.

 2. En virtud de la preferencia absoluta que a la tramitación de los Conflictos Colectivos otorga la Ley

Reguladora de la Jurisdicción Social, cuando la Comisión Mixta deba intervenir en forma restringida en el

conocimiento y resolución de los Conflictos Colectivos, así como sobre las discrepancias surgidas durante el

período de consultas correspondientes a la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio

colectivo aplicable, se reunirá en el más breve tiempo posible y siempre dando respuesta dentro de los siete

días siguientes al de la recepción en la Secretaría del escrito de iniciación de Conflictos, registrado ante la

autoridad competente o presentación del escrito informando sobre las discrepancias surgidas de la inaplicación

del convenio aplicable.

Las convocatorias de esta Comisión las realizará la Secretaría permanente.

La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de ambas partes.

 En caso de no alcanzarse acuerdo, cada representación podrá emitir su dictamen, según su criterio al

respecto.

Los resultados de estas reuniones se trasladarán, de forma urgente, a las partes implicadas.

Las actas se trasladarán al pleno para su conocimiento.

Artículo 4 3. Consultas a la Comisión Mixta

 Aquellas empresas no adheridas a alguna de las Asociaciones integradas en FEIGRAF, AFCO o en la

Federación de Gremios de Editores de España (organizaciones empresariales firmantes del Convenio) que

deseen formular consulta o necesiten la intervención de la Comisión Mixta, deberán, al mismo tiempo que

formulen su consulta o soliciten la intervención de la Comisión, enviar la cantidad de 150 euros, por consulta

realizada, para contribuir a sufragar los gastos ocasionados.

 Todas las consultas, efectuadas por trabajadores y empresas, deberán realizarse en los impresos

normalizados que, en cada momento, apruebe la Comisión Mixta; tramitándose preferentemente ante la misma,

dichas consultas, por medio de las organizaciones firmantes del Convenio.

Artículo 4 4. Domicilio

 La Comisión Mixta tendrá su domicilio en Madrid, calle Rufino González número 23 bis, 2ª planta, 28037

Madrid, pero podrá reunirse en cualquier otro lugar, previo acuerdo de las partes.

18 de agosto de 2015

8

Artículo 4 5. Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC)

 Las partes firmantes del presente convenio están adheridas al Acuerdo Sobre Solución Autónoma de

Conflictos Laborales (ASAC), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 23 de febrero de 2012,

según el acta suscrita el día 7 de febrero de 2012.

 A los efectos previstos en el artículo 5 del citado Acuerdo, la Comisión Mixta de Interpretación de este

Convenio queda integrada en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje con la competencia y

circunstancias que en cada caso procedan.

CAPÍTULO V. Régimen de trabajo

Artículo 5 1. Definiciones

 5.1.1 Actividad normal: Actividad normal es la que desarrolla un operario medio, entrenado y conocedor de su

trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental,

pero sin estímulo especial en la producción. Esta actividad es la que, en los distintos y más comunes sistemas

de medición, corresponde a los índices 100 o 60.

 5.1.2 Actividad óptima: Es la máxima que puede desarrollar un operario medio, bien entrenado y conocedor de

su trabajo, sin detrimento de su vida profesional, en jornada normal.

 La actividad óptima es del orden del 40 o 33 % sobre la normal, y en los indicados sistemas de medición

corresponde a los índices 140 u 80.

 5.1.3 Rendimiento normal: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora, cuando trabaja a

actividad normal.

 5.1.4 Cantidad de trabajo en actividad normal: Es la que realiza un operario medio, en actividad normal,

incluido el tiempo de recuperación.

 5.1.5 Tiempo de máquina: Es el que emplea una máquina para producir una unidad de tarea, en condiciones

técnicas determinadas.

 5.1.6 Trabajo libre: Es el trabajo en que el operario no queda limitado en su actividad por ninguna

circunstancia externa a él (máquina, equipos, etc.), pudiendo desarrollar la actividad óptima durante todo el

tiempo.

 5.1.7 Trabajo limitado: Es el trabajo en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el

tiempo de trabajo.

 La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del

método operativo.

 A efectos de remuneración, los tiempos de trabajo limitado serán abonados como si se trabajase en actividad

normal.

 En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción

mínima es el tiempo de máquina incrementado con la cantidad de trabajo, a máquina parada, realizado con

actividad óptima. En los casos correspondientes, se calcularán las interferencias de máquinas o equipos.

Artículo 5 2. Exigibilidad y remuneración del rendimiento normal

 El rendimiento normal es el exigible y la Empresa podrá determinarlo, en cualquier ocasión, sin que el no

hacerlo en el momento de aplicación del Convenio signifique ni pueda interpretarse como dejación de este

derecho, al que podrá acogerse, cuando lo estime oportuno, con las mismas condiciones y garantías señaladas

18 de agosto de 2015

9

en el artículo 5.9.

Para establecer los incentivos debe partirse del rendimiento normal.

 La remuneración del rendimiento normal se corresponde con el salario base y los complementos que legal o

convencionalmente procedan.

Artículo 5 3. Sistema indirecto de valoración

 Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, se podrá establecer un sistema

indirecto de valoración, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 5 4. Cantidad de trabajo

 Las cantidades de trabajo determinadas para cada tarea tendrán en cuenta todas las variables que en ella

intervienen (cambio de alimentación y salida, roturas, limpieza, desplazamientos, interferencias, etc.).

Artículo 5 5. Modificación

 Las cantidades de trabajo establecidas podrán ser modificadas, cuando se cambie el método operativo o

exista un error manifiesto de cálculo o transcripción, con las garantías establecidas en el artículo 5.9.

Artículo 5 6. Sistemas de racionalización

 Seguirán en vigor los sistemas de racionalización establecidos en función de una prima proporcional a la

actividad en puntos Bedaux o Gh.

 Las actividades y rendimientos, comprendidos entre actividad y rendimiento normales y actividad y

rendimiento óptimos, serán objeto de prima.

 Las empresas que establezcan un sistema de incentivo o destajo, en puntos Bedaux o Gh, podrán revisarlo

cuando las percepciones excedan en un 40 % de las señaladas en este Convenio para el rendimiento normal.

Artículo 5 7. Organización del trabajo

 La organización práctica del trabajo y la determinación de grupos, ciclos, sectores o departamentos, así como

la clasificación de servicios que se estimen convenientes, son facultad exclusiva de la Empresa.

 El progreso técnico, debido a sistemas de organización y productividad, mejor formación profesional o más

adecuado equipo de utillaje, debe suponer una mejora en las condiciones de trabajo y en la remuneración, en

justa correspondencia al beneficio que rinda a la prosperidad de las Empresas.

Artículo 8. Facultades de la Dirección de la Empresa

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

 1. Dirigir el proceso productivo, en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación

profesional de los trabajadores, así como la más justa distribución de los beneficios de dicho proceso.

 2. Promover, estimular y mantener la colaboración con sus trabajadores, como necesidad insoslayable de la

paz social y de la prosperidad del conjunto de los factores productivos personales.

18 de agosto de 2015

10

3. Organizar la producción y mejorar y dignificar las relaciones laborales.

 4. Respetar y hacer cumplir las plantillas de personal, fijadas de acuerdo con lo que dispone el presente

Convenio.

 5. Promover y respetar la clasificación profesional de sus trabajadores, facilitándoles su formación y

promoción social y humana.

6. La exigencia de los rendimientos normales, definidos en el presente Convenio.

 7. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador a

rendimiento normal.

 8. La fijación de los índices de calidad o de desperdicio admisibles y el establecimiento de sanciones, para el

caso de su incumplimiento.

 9. Exigir la vigilancia, limpieza y atención de la máquina encomendada, dentro de la responsabilidad atribuida

al nivel profesional de que se trate, siempre que se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades

de trabajo y de rendimiento.

 10. La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la organización

y de la producción. En todo caso, se respetará la situación personal, concediéndose el necesario período de

adaptación.

 11. La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo. Si sólo se aplicare a una o varias secciones o

puestos de trabajo, gozarán también de incentivo los que, como consecuencia de la citada aplicación

experimenten un aumento en su carga de trabajo por encima de lo normal.

 12. Realizar, durante el período de la organización del trabajo y con carácter provisional, las modificaciones en

los métodos de trabajo, normas de valoración, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones

técnicas de las máquinas y materiales, que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el

estudio técnico de que se trate. El trabajador conservará, durante la prueba, las percepciones medias

correspondientes a los tres meses inmediatos anteriores a la misma.

 13. El mantenimiento de la organización del trabajo, en los casos de disconformidad de los trabajadores,

expresada a través de sus representantes legales, en espera de la interpretación e informe de la Comisión Mixta

del Convenio y, en su caso, de la resolución de la autoridad competente.

 La Empresa podrá proceder a la disminución de su plantilla, en los casos previstos y con sujeción al

procedimiento que establezca la legislación vigente.

Artículo 5 9. Obligaciones de la empresa

Son obligaciones de la empresa:

 1. Establecer los sistemas de trabajo de modo que puedan ser realizados por los trabajadores en jornada

normal.

 2. Poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, con un mínimo de veinte días de

antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo, normas de valoración o sistemas de

remuneración, aportando, para ello, estudio con los datos que sirvan de base para la modificación propuesta.

 3. Limitar, hasta el máximo de diez semanas, la experimentación de nuevas normas o sistemas, a los que se

refiere el apartado anterior.

 4. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado de la representación legal

de los trabajadores.

18 de agosto de 2015

11

5. En los casos de disconformidad, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

 6. Tener a disposición de los trabajadores y, en especial, de sus representantes legales, las tareas asignadas

a cada puesto de trabajo, así como las normas de valoración correspondientes.

7. Establecer y redactar, de manera clara y comprensible, la fórmula para el cálculo de salarios e incentivos.

 8. Cumplir las obligaciones señaladas en los números anteriores, en los casos de revisión de normas de

valoración o métodos operatorios que puedan suponer modificaciones de las mismas.

 Las empresas que tienen establecidos actualmente sistemas de incentivos debidamente formalizados no

tendrán que seguir el procedimiento anterior, salvo en lo referente a la modificación de valores, pero deberán dar

cuenta a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 5 10. Derechos de los trabajadores

 1. Obtener, en compensación por su intervención en el proceso productivo, una remuneración suficiente para

la subsistencia digna, en jornada normal y mediante un rendimiento normal en sus tareas.

2. Cooperar con sus iniciativas a la prosperidad de la empresa.

 3. Ser consultados, a través de sus representantes legales, en toda decisión relativa a la organización del

trabajo, cambios de sistemas de producción, clasificaciones y niveles profesionales.

 4. Además de los derechos y garantías otorgadas por la legislación general vigente, son facultades de los

representantes legales de los trabajadores conocer las tareas asignadas a los puestos de trabajo y la valoración

de los mismos y, en caso de disconformidad, formular ante la autoridad competente las reclamaciones

pertinentes.

Artículo 5 11. Organización de los servicios

 Con objeto de establecer la debida jerarquía en los distintos órdenes de producción, las empresas procurarán

organizar sus servicios de forma que los jefes de cualquier nivel estén obligados a transmitir las instrucciones de

la Dirección y las sugerencias del personal, por conducto jerárquico, concretamente reglamentado, a fin de que

nunca se desvirtúe su contenido y finalidad, sin perjuicio de las funciones que, en materia laboral y de relación,

les correspondan a los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO VI. Del personal

Artículo 6 0. Disposiciones generales

 El sistema de clasificación profesional será de aplicación a todo el personal que desarrolle su actividad en los

ámbitos de aplicación previstos en los artículos 1.2 y 1.3 del presente Convenio, y será clasificado con arreglo a

las actividades profesionales pactadas y a las definiciones que se establecen en el mismo.

 A partir de la entrada en vigor del presente sistema de clasificación profesional, todas las empresas incluidas

en el ámbito funcional del Convenio estarán obligadas a la aplicación del mismo en las condiciones que se

establecen y, por lo tanto, a clasificar a su personal en base a los criterios contenidos en el sistema de

clasificación. Asímismo, el personal que preste sus servicios en estas empresas, con anterioridad a la entrada

en vigor del sistema, deberá, obligatoriamente, quedar encuadrado en alguno de los niveles profesionales, y su

correspondiente salarial, que se contienen en el mismo en base al documento de trasposición contenido en la

disposición transitoria segunda, salvo lo dispuesto en la misma.

Los grupos y niveles profesionales consignados son meramente enunciativos y no presuponen la obligación

18 de agosto de 2015

12

de tener cubiertas todas las plazas enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

 Sin embargo, desde el mismo momento en que exista en la Empresa un trabajador que realice las funciones

específicas de un nivel profesional determinado, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que

para dicho nivel fija este Convenio Colectivo o cualquier disposición que tenga fuerza de obligar.

 Son meramente informativos los distintos cometidos asignados a cada nivel profesional, pues todo trabajador

de la Empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen los superiores, dentro del

general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se incluye la limpieza de los elementos de

trabajo que utilice, debiendo, en caso de emergencia, realizar otras labores.

Artículo 6 1. Clasificaciones

6.1.1 Clasificación según la permanencia:

 De conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el personal afectado por el

presente Convenio se clasifica en fijo y temporal.

 Es personal fijo el que se contrata expresamente por tiempo indefinido y el que adquiere tal condición por

imperativo legal.

 Es personal temporal el contratado por tiempo determinado, de acuerdo con cualesquiera de las modalidades

contractuales vigentes en cada momento, tales como:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinado.

 b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieren, aun

tratándose de la actividad normal de la empresa.

 c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el

contrato de trabajo se especifiquen el nombre del sustituto y la causa de la sustitución.

 Asimismo, tendrán la consideración de personal temporal los contratados al amparo de los Decretos de

medidas de fomento al empleo.

6.1.2 Sistema de clasificación.

6.1.2.1 Estructura.

 El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en áreas, grupos y niveles

profesionales. Esta estructura es el resultado de adaptar las previsiones contenidas en el artículo 22.1 del

Estatuto de los Trabajadores, obteniendo así, mediante la negociación colectiva, un sistema de clasificación

específicamente adecuado a las necesidades del sector gráfico.

6.1.2.2 Área profesional.

 Se entiende por área profesional el espacio de actividad del sector delimitado por el conjunto de tecnologías

dirigidas a un mismo objetivo de producción, siendo las mismas: comunes, preimpresión, editoriales, impresión,

encuadernación y transformación y manipulados.

 Área comunes: es el espacio del sector cuyas actividades son transversales a cualquier ámbito del sector

productivo del convenio.

 Área editorial: es el espacio del sector cuyas actividades están relacionadas con la edición y producción

editorial en cualquier soporte de papel y cartón, simples o transformados, analógico o digital.

Área preimpresión: es el espacio del sector cuya actividad está relacionada con los diferentes procesos de

18 de agosto de 2015

13

preimpresión.

 Área impresión: es el espacio del sector cuya actividad está relacionada con los diferentes procesos de

impresión por cualquier sistema.

 Área encuadernación: es el espacio del sector cuya actividad está relacionada con los diferentes procesos de

encuadernación.

 Área transformación y manipulados: es el espacio del sector cuya actividad está relacionada con los diferentes

procesos de fabricación de transformados y complejos, manipulados de cartón y papel.

6.1.2.3 Grupo profesional.

 Se entiende por grupo profesional el conjunto de prestaciones con especialidad propia, como son el empleo

de una determinada tecnología o elemento común, integradas en cada área profesional; se enuncian a

continuación los grupos profesionales: Área común: grupo directivos, técnicos y mandos intermedios; grupo

administrativos; grupo comercial; grupo almacén y expediciones; grupo transporte; grupo mantenimiento e

instalaciones; grupo servicios generales. Área editorial: grupo editorial. Área preimpresión: grupo preimpresión

técnica y grupo preimpresión mecánica. Área de impresión: grupo de impresión offset, grupo de impresión

digital, grupo de impresión flexográfica, grupo de impresión serigráfica, grupo de impresión huecograbado, grupo

reprografía analógica, grupo soportes grabados, grupo otros sistemas de impresión. Área encuadernación:

grupo encuadernación industrial, grupo encuadernación artesanal. Área de transformación y manipulados: grupo

transformación, grupo manipulados de papel y otros materiales/oficios principales, grupo manipulados de papel y

otros materiales/oficios auxiliares, grupo manipulados de cartón y otros materiales/oficios principales, grupo

manipulados de cartón y otros materiales/oficios auxiliares.

6.1.2.4 Nivel profesional.

 Para determinar el nivel profesional contenido en cada grupo se atenderá a la prestación de servicios efectiva,

y de forma combinada, tanto al dominio efectivo de las funciones y tecnología propias del grupo profesional,

como a los diferentes grados de responsabilidad, dependencia y autonomía.

 Se entiende por tecnología el conjunto de los instrumentos y procedimientos industriales empleados en cada

uno de los grupos establecidos en el presente Convenio.

 Se entiende por responsabilidad el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia

sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

 Se entiende por iniciativa el grado de sujeción funcional en el desempeño de las tareas o funciones

desarrolladas.

 Se entiende por autonomía el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones

que se desarrollan.

6.1.2.5 Formación Laboral:

 Se excluye del anterior sistema de clasificación profesional los trabajadores contratados bajo la modalidad de

contrato para la formación.

6.1.3 Clasificación según la función.

 El personal que presta sus servicios en el sector de las artes gráficas, editoriales, manipulados de papel,

manipulados de cartón e industrias auxiliares, dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo,

se clasificará, teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad y las funciones que realiza, en los siguientes

grupos y niveles que configuran cada área profesional.

Área profesional: Comunes.

Grupo directivos, técnicos y mandos intermedios: Agrupa las prestaciones de carácter técnico comunes al

18 de agosto de 2015

14

conjunto de las diferentes actividades encuadradas dentro del ámbito funcional del Convenio. A título orientativo

se pueden considerar las siguientes:

– gestión de recursos humanos, económicos, financieros, ambientales, prevención de riesgos laborales, etc.;

 – tareas de organización tales como estudios y metodologías de trabajo, implantación de tiempos y mejoras

de métodos;

 – programación, organización, implantación y mantenimiento de sistemas informáticos y redes, dentro de la

empresa;

– gestión e implantación de certificaciones y normas nacionales e internacionales;

 – control de calidad de materiales y productos, seguimiento y evaluación de los mismos en las distintas fases

de fabricación, realización de análisis y pruebas, etc.;

– planificación de tareas y organización del trabajo dentro de los talleres de fabricación.

Niveles.

 Directivo: es el trabajador/a que se encarga de la gestión y dirección de una empresa o negocio,

respondiendo, bien ante los socios, bien ante los propietarios, según el caso.

 Titulado universitario superior: es el trabajador/a que, poseyendo un título universitario, o de enseñanza

universitaria técnica, desempeña su trabajo dentro de la empresa en virtud de la titulación requerida por ser la

misma necesaria para la labor desarrollada.

 Titulado universitario medio: es el trabajador/a que, poseyendo un título reconocido oficialmente como de

grado medio, desempeña su trabajo dentro de la empresa en virtud de la titulación requerida por ser la misma

necesaria para la labor desarrollada.

 Jefe de taller: es el trabajador/a que, con funciones de mando y coordinación de los diferentes talleres

productivos encuadrados dentro de este Convenio, está al frente de toda la producción del taller.

 Jefe técnico: es el trabajador/a que, dentro de las actividades recogidas en el grupo profesional de técnicos,

dirige y coordina a los trabajadores que están a su cargo, dependiendo de manera directa de la dirección de la

empresa.

 Técnico cualificado/jefe de sección: Es el trabajador/a que realiza tareas complejas propias de este grupo

profesional que requieren un alto grado de especialización, conociendo a la perfección las actividades a

desempeñar y realizándolas con plena autonomía.

 Técnico especialista: Es el trabajador/a que realiza tareas que requieren especialización, conociendo las

actividades a desempeñar, bajo la subordinación y coordinación a otras categorías superiores.

 Auxiliar técnico: Es el trabajador/a que desarrolla tareas simples del grupo profesional con total dependencia

de las instrucciones dadas por sus superiores.

 Grupo administrativos: Agrupa aquellas prestaciones de carácter administrativo comunes en las actividades

que configuran el ámbito funcional del Convenio.

Niveles.

 Jefe administrativo: Es el trabajador/a, con completa responsabilidad, que dirige una o más secciones o

departamentos y depende de la Dirección, Gerencia o Administración de la empresa. A título orientativo,

desarrolla funciones de tipo administrativo y procedimentales en la empresa, así como las relativas a la

normativa y legislación relacionadas con su trabajo.

Oficial cualificado administrativo: Es el trabajador/a que realiza trabajos administrativos de gran complejidad y

18 de agosto de 2015

15

asume la responsabilidad de las tareas a su cargo. A título orientativo se corresponden con este nivel los que

son responsables de los ejercicios contables de la empresa, confección de estadísticas complejas, confección

de presupuestos, compra de materias primas, así como otros servicios cuyo mérito, importancia, iniciativa y

responsabilidad tengan analogía con los citados.

 Oficial especialista administrativo: Es el trabajador/a que, bajo la subordinación a otras categorías superiores,

desarrolla funciones administrativas con responsabilidad, pero en menor grado que la exigida a un oficial

cualificado.

 Auxiliar administrativo: Es el trabajador/a que, sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares de

administración dentro de la empresa. Asimismo, se encuadrarán en este nivel profesional los trabajadores cuya

actividad fundamental sea la de atender las comunicaciones telefónicas de la empresa, prestar atención al

público en recepciones, así como otros servicios análogos.

 Grupo comerciales: Agrupa aquellas prestaciones consistentes en realizar funciones comerciales, abarcando

las diferentes actividades encuadradas en el ámbito funcional del Convenio.

Niveles.

 Gestor comercial: Es el trabajador/a que desempeña tareas comerciales con cierta autonomía para

confeccionar presupuestos y realizar ofertas. Se encarga de recoger pedidos, informar a clientes y transmitir a

los talleres de producción los encargos recibidos, además de prestar servicios post-venta.

 Comercial: Es el trabajador/a que realiza las mismas funciones que el gestor comercial, pero carece de

competencias para establecer criterios comerciales a la hora de ofrecer productos; también puede dedicarse a

funciones administrativas relacionadas con la actividad comercial.

 Grupo almacén y expediciones: Agrupa aquellas prestaciones consistentes en almacenamiento y expedición,

así como la distribución y abastecimiento, dentro de la empresa, de materias primas y otros productos.

Niveles.

 Jefe de almacén: Es el trabajador/a que dirige y es responsable de las operaciones de almacenamiento y

expedición dentro de la empresa, teniendo bajo su dependencia a los operarios que realizan este cometido.

 Almacenero: Es el trabajador/a que ejecuta las funciones propias de su grupo profesional conociendo todas

las tareas que se desarrollan y que son designadas por el Jefe de Almacén. Asimismo gestionan el almacén y

pueden ser los responsables y dirigir los almacenes pequeños.

 Conductor de carretillas elevadoras: Es el trabajador/a que, de manera habitual, puede utilizar para las

funciones propias de almacenamiento, expedición, distribución y abastecimiento de materias primas en el taller,

vehículos de tracción mecánica específicos para tales fines.

Ayudante de almacén: Es el trabajador/a que realiza tareas sencillas y de tipo auxiliar en el almacén.

 Grupo transporte: Agrupa las prestaciones consistentes en el transporte de mercancía, reparto y distribución,

dentro de las diferentes actividades encuadradas dentro del ámbito funcional del Convenio.

Niveles.

 Conductor de vehículos pesados: Es el trabajador/a que se encarga del transporte de mercancías de la

empresa, empleando para ellos vehículos que requieren de la posesión de permiso de conducción C1 o

superior.

 Conductor: Es el trabajador/a que ejecuta el transporte de mercancías de la empresa, utilizando para ello

vehículos ligeros cuyos permisos de conducción no fueran los citados para el nivel anterior, efectuando la carga

y descarga de los mismos.

Grupo mantenimiento e instalaciones: Agrupa aquellas prestaciones consistentes en el mantenimiento,

18 de agosto de 2015

16

reparación, montaje y conservación de instalaciones y maquinaria de la empresa.

Niveles.

 Jefe de mantenimiento: Es el trabajador/a que dirige y es responsable de la planificación y ejecución del

mantenimiento e instalación de maquinaria e instalaciones, teniendo bajo su dependencia a los operarios que

también realizan este cometido.

 Especialista de mantenimiento: Es el trabajador/a que ejecuta las funciones propias de su especialidad,

conociendo todas las tareas que desarrollan, y que son designadas por el jefe de mantenimiento, salvo que se

trate de una empresa pequeña, en la que podrá ser responsable.

 Operario de mantenimiento: Es el trabajador/a que ejerce una o varias funciones propias de su grupo

profesional, pero sin la responsabilidad y conocimientos exigidos para el especialista de mantenimiento.

 Grupo servicios generales: Agrupa aquellas prestaciones de servicios de carácter auxiliar dentro de la

organización de la empresa y que son comunes a las diferentes actividades del ámbito funcional del Convenio,

como pueden ser, a título orientativo, la de conserje, portero, ordenanza, personal de limpieza, cocina, etc.

También se encuadran las prestaciones de tareas auxiliares dentro de las diferentes áreas de producción y en

cualquier sección de la empresa, vinculadas a los oficios de este Convenio.

Niveles.

 Auxiliar de servicios: Es el trabajador/a que desarrolla cualquiera de las funciones propias de conserje,

limpieza, ordenanza, portero, así como otras por analogía asimiladas a éstas.

 Auxiliar de taller: Es el trabajador/a que, sin preparación específica para los oficios que comprende este

Convenio, realiza labores que exigen para su ejecución un cierto adiestramiento y una atención especial, ligadas

ambas íntimamente a los oficios propios incluidos en el ámbito funcional, pudiendo prestar servicios

indistintamente en cualquiera de las secciones de la empresa; no podrá encargarse del manejo, propiamente

dicho, de máquinas.

Área profesional: editoriales

Grupo editoriales: Agrupa las prestaciones propias del sector editorial. Niveles.

 Editor: Es el trabajador/a que redacta, gestiona, elabora y programa los proyectos editoriales que han sido

encomendados en su área de especialidad, siguiendo los criterios establecidos y bajo la supervisión directa de

su superior.

 Debe tener el nivel académico y la experiencia suficientes para conseguir un producto que reúna las

características técnicas especificadas para su publicación y adecuados a las exigencias particulares del

mercado.

 Redactor: Es el trabajador/a que, con título académico o sin él, redacta, bajo la supervisión de la empresa a la

que se encuentra vinculado laboralmente, artículos para todo tipo de publicaciones.

 Diagramador editorial: Es el trabajador/a que, dotado de buena preparación cultural y artística, y dominando

las diversas técnicas del dibujo, con conocimientos prácticos y amplios de los diferentes medios empleados en

la edición de libros, de las técnicas y sistemas de preimpresión, impresión y encuadernación utilizados en artes

gráficas, es capaz de concebir y realizar, en su totalidad, proyectos originales para la conversión de un original

en un producto editorial.

 Cartógrafo: Es el trabajador/a especializado capaz de concebir y realizar, en su totalidad, proyectos y dibujos

originales de mapas, planos, gráficos y diagramas en todas sus fases: información, proyecto, grabado y trabajos

con filmes.

 Ilustrador: Es el trabajador/a que, con formación artística suficiente para la elección del material de ilustración

conociendo bien las fuentes de procedencia del mismo y con plena responsabilidad en su conservación,

18 de agosto de 2015

17

catalogación, registro de entradas y salidas, determina, en contacto o no con el autor del texto, una vez leído el

original, las fotografías, grabados, dibujos, etc., que deben ilustrar la obra.

 Bibliotecario-documentalista: Es el trabajador/a que, en posesión del título profesional correspondiente, o aun

sin título, pero dotado de una amplia formación cultural, cuida de la catalogación y ordenación de archivos y

bibliotecas, se mantiene informado de las novedades bibliográficas precisas y recomienda, en su caso, y

gestiona la adquisición de libros y revistas apropiadas para el buen desenvolvimiento de las tareas editoriales.

 Técnico editorial: Es el trabajador/a que realiza las tareas necesarias, según las indicaciones de un superior,

para resolver los trabajos asignados de acuerdo con las características técnicas y requerimiento de plazos

marcados.

 Asistente editorial: Es el trabajador/a que realiza actividades auxiliares relacionadas con la edición del libro a

las órdenes del editor, tales como colaborar en el proceso de edición, mantener correspondencia, elaborar

catálogos y recibir manuscritos.

 Auxiliar técnico editorial: Es el trabajador/a que desarrolla tareas auxiliares y básicas de tipo técnico dentro de

una unidad de realización.

Área profesional: preimpresión

 Grupo preimpresión técnica: Agrupa las prestaciones propias del área de preimpresión que emplean

tecnologías y procedimientos informáticos. A título orientativo se encuadrarían en este grupo las siguientes

prestaciones: composición de textos, captación y tratamiento de imágenes, filmación o multimedia, diseño

gráfico, tratamiento de sonido y vídeo, así como otras análogas.

Niveles.

 Jefe de equipo/responsable de línea: Es el oficial cualificado que gestiona, dirige y supervisa el trabajo de los

oficiales de su equipo. También ejercerá, entre otras y a título orientativo, funciones de control y orientación,

respecto de la aplicación al trabajo efectivo de su equipo, de los sistemas de calidad, prevención de riesgos

laborales, mantenimiento de maquinaria, tutela de formación, medidas ambientales, etc.; en definitiva, es el

responsable de que el trabajo de su equipo se lleve a cabo atendiendo las condiciones indicadas.

 Oficial cualificado de preimpresión técnica: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología de la

preimpresión técnica, interpretando los parámetros del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y

ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

 Oficial especialista de preimpresión técnica: es el trabajador/a que sin dominar completamente la tecnología

de la preimpresión técnica, ejecuta las instrucciones recibidas del Jefe de Equipo, o de quien el empresario

designe, y ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

 Oficial de preimpresión técnica: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología de la preimpresión

técnica, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

 Grupo preimpresión mecánica: Agrupa las prestaciones propias del área de preimpresión empleando para su

desarrollo técnicas manuales y mecánicas. A título orientativo: montaje y retoque de películas, insolación de

planchas, elaboración de pantallas serigráficas, confección de troqueles y moldes.

Niveles.

 Jefe de equipo/responsable de línea: Es el oficial cualificado que gestiona, dirige y supervisa el trabajo de los

oficiales de su equipo. También ejercerá, entre otras y a título orientativo, funciones de control y orientación,

respecto de la aplicación al trabajo efectivo de su equipo, de los sistemas de calidad, prevención de riesgos

laborales, mantenimiento de maquinaria, tutela de formación, medidas ambientales, etc.; en definitiva, es el

responsable de que el trabajo de su equipo se lleve a cabo atendiendo las condiciones indicadas.

 Oficial cualificado de preimpresión mecánica: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología de la

preimpresión mecánica, interpretando los parámetros del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y

18 de agosto de 2015

18

ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

 Oficial especialista de preimpresión mecánica: es el trabajador/a que sin dominar completamente la tecnología

de la preimpresión mecánica, ejecuta las instrucciones recibidas del Jefe de Equipo, o de quien el empresario

designe, y ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

 Oficial de preimpresión mecánica: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología de la

preimpresión mecánica, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena

autonomía.

Área profesional: impresión

 Grupo impresión offset: Agrupa las prestaciones cuya actividad principal es la impresión mediante sistema

offset.

Niveles.

 Jefe de equipo/responsable de línea: Es el oficial cualificado que gestiona, dirige y supervisa el trabajo de los

oficiales de su equipo. También ejercerá, entre otras y a título orientativo, funciones de control y orientación,

respecto de la aplicación al trabajo efectivo de su equipo, de los sistemas de calidad, prevención de riesgos

laborales, mantenimiento de maquinaria, tutela de formación, medidas ambientales, etc.; en definitiva, es el

responsable de que el trabajo de su equipo se lleve a cabo atendiendo las condiciones indicadas.

 Oficial cualificado offset: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología de impresión offset,

interpretando los parámetros del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con

responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

 Oficial especialista offset: es el trabajador/a que, sin dominar completamente la tecnología de impresión offset,

ejecuta las instrucciones recibidas del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con

responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

 Oficial offset: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología de impresión offset, ejecuta las

instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

 Grupo impresión digital: Agrupa las prestaciones cuya actividad principal es la impresión empleando sistemas

de impresión digital.

Niveles.

 Jefe de equipo/responsable de línea: Es el oficial cualificado que gestiona, dirige y supervisa el trabajo de los

oficiales de su equipo. También ejercerá, entre otras y a título orientativo, funciones de control y orientación,

respecto de la aplicación al trabajo efectivo de su equipo, de los sistemas de calidad, prevención de riesgos

laborales, mantenimiento de maquinaria, tutela de formación, medidas ambientales, etc.; en definitiva, es el

responsable de que el trabajo de su equipo se lleve a cabo atendiendo las condiciones indicadas.

 Oficial cualificado impresión digital: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología de impresión

digital, interpretando los parámetros del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con

responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

 Oficial especialista impresión digital: es el trabajador/a que, sin dominar completamente la tecnología de

impresión digital, ejecuta las instrucciones recibidas del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y

ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

 Oficial de impresión digital: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología impresión digital, ejecuta

las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

 Grupo flexografía: Agrupa las prestaciones cuya actividad principal es la impresión empleando sistemas de

flexografía.

18 de agosto de 2015

19

Niveles.

 Jefe de equipo/responsable de línea: Es el oficial cualificado que gestiona, dirige y supervisa el trabajo de los

oficiales de su equipo. También ejercerá, entre otras y a título orientativo, funciones de control y orientación,

respecto de la aplicación al trabajo efectivo de su equipo, de los sistemas de calidad, prevención de riesgos

laborales, mantenimiento de maquinaria, tutela de formación, medidas ambientales, etc.; en definitiva, es el

responsable de que el trabajo de su equipo se lleve a cabo atendiendo las condiciones indicadas.

 Oficial cualificado flexografía: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología de impresión

flexográfica, interpretando los parámetros del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con

responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

 Oficial especialista flexografía: es el trabajador/a que, sin dominar completamente la tecnología de la

impresión flexográfica, ejecuta las instrucciones recibidas del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe,

y ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

 Oficial de flexografía: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología de impresión flexográfica,

ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

 Grupo serigrafía: Agrupa las prestaciones cuya actividad principal es la impresión empleando sistemas de

serigrafía.

Niveles.

 Jefe de equipo/responsable de línea: Es el oficial cualificado que gestiona, dirige y supervisa el trabajo de los

oficiales de su equipo. También ejercerá, entre otras y a título orientativo, funciones de control y orientación,

respecto de la aplicación al trabajo efectivo de su equipo, de los sistemas de calidad, prevención de riesgos

laborales, mantenimiento de maquinaria, tutela de formación, medidas ambientales, etc.; en definitiva, es el

responsable de que el trabajo de su equipo se lleve a cabo atendiendo las condiciones indicadas.

 Oficial cualificado de serigrafía: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología de impresión

serigráfica, interpretando los parámetros del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con

responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

 Oficial especialista de serigrafía: es el trabajador/a que, sin dominar completamente la tecnología de

impresión serigráfica, ejecuta las instrucciones recibidas del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y

ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

 Oficial de serigrafía: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología de impresión serigráfica,

ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

 Grupo huecograbado: Agrupa las prestaciones cuya actividad principal es la impresión empleando sistemas

de huecograbado.

Niveles.

 Jefe de equipo/responsable de línea: Es el oficial cualificado que gestiona, dirige y supervisa el trabajo de los

oficiales de su equipo. También ejercerá, entre otras y a título orientativo, funciones de control y orientación,

respecto de la aplicación al trabajo efectivo de su equipo, de los sistemas de calidad, prevención de riesgos

laborales, mantenimiento de maquinaria, tutela de formación, medidas ambientales, etc.; en definitiva, es el

responsable de que el trabajo de su equipo se lleve a cabo atendiendo las condiciones indicadas.

 Oficial cualificado de huecograbado: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología de impresión

de huecograbado, interpretando los parámetros del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta

con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

 Oficial especialista de huecograbado: es el trabajador/a que, sin dominar completamente la tecnología de

impresión de huecograbado, ejecuta las instrucciones recibidas del Jefe de Equipo, o de quien el empresario

designe, y ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

18 de agosto de 2015

20

 Oficial de huecograbado: Es el trabajador que, conociendo parte de la tecnología de impresión de

huecograbado, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

 Grupo reprografía analógica: Agrupa las prestaciones cuya actividad principal es la impresión empleando

sistemas de reprografía no digitales.

Niveles.

 Oficial cualificado de reprografía analógica: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología de

impresión a través de reprografía analógica, ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones

propias de su puesto de trabajo.

 Oficial de reprografía analógica: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología impresión a través

de reprografía analógica, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena

autonomía.

 Grupo soportes grabados: Agrupa las prestaciones cuya actividad principal es la impresión y grabación en

otros soportes (cintas, vídeos, cd, dvd, sonido).

Niveles.

 Oficial cualificado de soportes grabados: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología de

impresión y grabación en otros soportes, ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias

de su puesto de trabajo.

 Oficial de soportes grabados: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología de impresión y

grabación en otros soportes, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin

plena autonomía.

 Grupo otros sistemas de impresión. Agrupa las prestaciones cuya actividad principal es la impresión mediante

cualquier sistema de impresión o reproducción ya existente no incluido dentro de los grupos profesionales

recogidos dentro del área profesional de impresión, reproducción o grabados.

Niveles.

 Oficial cualificado de otros sistemas: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología empleada en

otros sistemas de impresión y ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su

puesto de trabajo.

 Oficial especialista de otros sistemas: es el trabajador/a que, sin dominar completamente la tecnología

empleada en otros sistemas de impresión, ejecuta las instrucciones recibidas de quien el empresario designe, y

ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

 Oficial de otros sistemas: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología empleada en otros

sistemas de impresión y ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena

autonomía.

Área profesional: encuadernación

 Grupo encuadernación industrial: Agrupa las prestaciones propias de la encuadernación mecanizada (líneas

de encuadernación o máquinas individuales en los diferentes procesos) y en cualquiera de sus formas.

Niveles.

 Jefe de equipo/responsable de línea: Es el oficial cualificado que gestiona, dirige y supervisa el trabajo de los

oficiales de su equipo. También ejercerá, entre otras y a título orientativo, funciones de control y orientación,

respecto de la aplicación al trabajo efectivo de su equipo, de los sistemas de calidad, prevención de riesgos

laborales, mantenimiento de maquinaria, tutela de formación, medidas ambientales, etc.; en definitiva, es el

responsable de que el trabajo de su equipo se lleve a cabo atendiendo las condiciones indicadas.

18 de agosto de 2015

21

 Oficial cualificado de encuadernación industrial: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología

empleada en la encuadernación industrial, interpretando los parámetros del Jefe de Equipo, o de quien el

empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de

trabajo.

 Oficial especialista de encuadernación industrial: es el trabajador/a que, sin dominar completamente la

tecnología empleada en la encuadernación industrial, ejecuta las instrucciones recibidas del Jefe de Equipo, o

de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de

trabajo.

 Oficial de encuadernación industrial: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología empleada en la

encuadernación industrial, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena

autonomía.

 Grupo encuadernación artesanal: Agrupa las prestaciones propias de la encuadernación artesanal y manual

en cualquiera de sus formas.

Niveles.

 Oficial cualificado de encuadernación artesanal: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología

empleada en la encuadernación artesanal, y ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones

propias de su puesto de trabajo.

 Oficial especialista de encuadernación artesanal: es el trabajador/a que, sin dominar completamente la

tecnología empleada en la encuadernación artesanal, ejecuta las instrucciones recibidas de de quien el

empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

 Oficial de encuadernación artesanal: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología empleada en la

encuadernación artesanal, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena

autonomía.

Área profesional: transformación y manipulados

 Grupo transformación: Agrupa las prestaciones por las que se generan o elaboran materiales simples o

compuestos de varias materias primas para una posterior impresión o cualquier tipo de manipulación (procesos

de extrusión, fabricación de complejos, laminados y otros similares).

Niveles.

 Jefe de equipo/responsable de línea: Es el oficial cualificado que gestiona, dirige y supervisa el trabajo de los

oficiales de su equipo. También ejercerá, entre otras y a título orientativo, funciones de control y orientación,

respecto de la aplicación al trabajo efectivo de su equipo, de los sistemas de calidad, prevención de riesgos

laborales, mantenimiento de maquinaria, tutela de formación, medidas ambientales, etc.; en definitiva, es el

responsable de que el trabajo de su equipo se lleve a cabo atendiendo las condiciones indicadas.

 Oficial cualificado de transformación: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología empleada en

la transformación, interpretando los parámetros del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta

con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

 Oficial especialista de transformación: es el trabajador/a que, sin dominar completamente la tecnología

empleada en la transformación, ejecuta las instrucciones recibidas del Jefe de Equipo, o de quien el empresario

designe, y ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

 Oficial de transformación: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología empleada en la

transformación, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

 Grupo manipulados de papel y otros materiales. oficios principales: Agrupa las prestaciones que requieren un

alto grado de especialización en procesos principales de manipulación; realizan múltiples operaciones, utilizan

líneas o máquinas individuales que fabrican materiales (confección de sobres y libretas, bolsas y sacos de

18 de agosto de 2015

22

papel, plástico u otros materiales y análogos).

Niveles.

 Jefe de equipo/responsable de línea: Es el oficial cualificado que gestiona, dirige y supervisa el trabajo de los

oficiales de su equipo. También ejercerá, entre otras y a título orientativo, funciones de control y orientación,

respecto de la aplicación al trabajo efectivo de su equipo, de los sistemas de calidad, prevención de riesgos

laborales, mantenimiento de maquinaria, tutela de formación, medidas ambientales, etc.; en definitiva, es el

responsable de que el trabajo de su equipo se lleve a cabo atendiendo las condiciones indicadas.

 Oficial cualificado de oficios principales de manipulados de papel y otros materiales: es el trabajador/a que

domina completamente la tecnología empleada en los oficios principales de manipulado de papel y otros

materiales, interpretando los parámetros del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con

responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

 Oficial especialista de oficios principales manipulados de papel y otros materiales: es el trabajador/a que, sin

dominar completamente la tecnología empleada en los oficios principales de manipulado de papel y otros

materiales, ejecuta las instrucciones recibidas del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta

con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

 Oficial de oficios principales de manipulados de papel y otros materiales: Es el trabajador/a que, conociendo

parte de la tecnología empleada en los oficios principales de manipulado de papel y otros materiales, ejecuta las

instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

 Grupo manipulados de papel y otros materiales, oficios auxiliares: Agrupa las prestaciones que, por tratarse

de trabajos puramente mecánicos, no requieren un conocimiento profundo del oficio o de la máquina,

limitándose éstas a la realización de una única operación.

Niveles.

 Oficial cualificado de oficios auxiliares de manipulados de papel y otros materiales: es el trabajador/a que

domina completamente la tecnología empleada en los oficios auxiliares de manipulados de papel y otros

materiales, ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

 Oficial de oficios auxiliares de manipulados de papel y otros materiales: Es el trabajador/a que, conociendo

parte de la tecnología empleada en los oficios auxiliares de manipulados de papel y otros materiales, ejecuta las

instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

 Grupo manipulados de cartón, oficios principales. Agrupa las prestaciones que requieren un alto grado de

especialización en procesos de fabricación y manipulados del cartón (fabricación de cartón ondulado, acabado

de línea, otros análogos).

Niveles.

 Jefe de equipo/responsable de línea: Es el oficial cualificado que gestiona, dirige y supervisa el trabajo de los

oficiales de su equipo. También ejercerá, entre otras y a título orientativo, funciones de control y orientación,

respecto de la aplicación al trabajo efectivo de su equipo, de los sistemas de calidad, prevención de riesgos

laborales, mantenimiento de maquinaria, tutela de formación, medidas ambientales, etc.; en definitiva, es el

responsable de que el trabajo de su equipo se lleve a cabo atendiendo las condiciones indicadas.

 Oficial cualificado de oficios principales de manipulados de cartón: es el trabajador/a que domina

completamente la tecnología empleada en los oficios principales de manipulados de cartón, interpretando los

parámetros del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena

cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

 Oficial especialista de oficios principales de manipulados de cartón: es el trabajador/a que, sin dominar

completamente la tecnología empleada en los oficios principales de manipulados de cartón, ejecuta las

instrucciones recibidas del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad

plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

18 de agosto de 2015

23

 Oficial de oficios principales de manipulados de cartón: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la

tecnología empleada en los oficios principales de manipulados de cartón, ejecuta las instrucciones recibidas del

personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

 Grupo manipulados de cartón, oficios auxiliares: Agrupa las prestaciones que, por tratarse de trabajos

puramente mecánicos, no requieren un conocimiento profundo del oficio ni de la máquina, limitándose éstas a la

realización de una única operación.

Niveles.

 Oficial cualificado de oficios auxiliares de manipulados de cartón: es el trabajador/a que domina

completamente la tecnología empleada en los oficios auxiliares de manipulados de cartón, interpretando los

parámetros del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena

cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

 Oficial de oficios auxiliares de manipulados de cartón: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la

tecnología empleada en los oficios auxiliares de manipulados de cartón, ejecuta las instrucciones recibidas del

personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

Área Común.

Grupo profesional técnicos.

Niveles profesionales.

Directivo:

Titulado universitario grado superior/director

general

Titulado universitario grado medio

Jefe técnico/taller

Técnico cualificado/jefe sección

Técnico especialista

Auxiliar técnico

Grupo profesional administrativos:

Jefe administrativo

Oficial cualificado administrativo

Oficial especialista administrativo

Auxiliar administrativo

Grupo profesional comerciales:

Gestor comercial

Comercial

Grupo profesional almacén y expediciones:

18 de agosto de 2015

24

1

3

4

5

10

15

4

6

11

16

9

11

Jefe almacén

Almacenero

Conductor carretilla elevadora

Ayudantes de almacén

Grupo profesional transportes:

Conductor vehículo pesado

Conductor

Grupo profesional mantenimiento e

instalaciones:

Jefe mantenimiento

Especialista mantenimiento

Operario mantenimiento

Grupo profesional servicios generales:

Auxiliar taller

Auxiliar servicios

10

13

15

19

13

15

9

10

13

19

19

Área profesional editoriales

Grupo profesional editoriales:

Editor

Redactor/diagramador

Cartógrafo

Ilustrador

Bibliotecario/documentalista

Técnico editorial

Asistente editorial

Auxiliar técnico editorial

3

4

4

5

5

6

8

11

Área profesional Preimpresión

18 de agosto de 2015

25

Grupo profesional preimpresión técnica:

Jefe de equipo/responsable de línea

Oficial cualificado preimpresión técnica

Oficial especialista preimpresión técnica

Oficial preimpresión técnica

Grupo profesional preimpresión mecánica:

Jefe de equipo/responsable de línea

Oficial cualificado preimpresión mecánica

Oficial especialista preimpresión mecánica

Oficial preimpresión mecánica

11

12

15

18

7

9

12

15

Área l profesional impresión

Grupo profesional impresión offset:

Jefe de equipo/responsable de línea

Oficial cualificado impresión offset

Oficial especialista impresión offset

Oficial impresión offset

Grupo profesional impresión digital:

Jefe de equipo/responsable de línea

Oficial cualificado impresión digital

Oficial especialista impresión digital

Oficial impresión digital

Grupo profesional flexografía:

Jefe de equipo/responsable de línea

Oficial cualificado flexografía

Oficial especialista flexografía

Oficial flexografía

Grupo profesional serigrafía:

18 de agosto de 2015

26

7

8

11

14

8

9

11

15

8

10

12

15

Jefe de equipo/responsable de línea

Oficial cualificado serigrafía

Oficial especialista serigrafía

Oficial serigrafía

Grupo profesional huecograbado:

Jefe de equipo/responsable de línea

Oficial cualificado huecograbado

Oficial especialista huecograbado

Oficial huecograbado

Grupo profesional reprografía analógica:

oficial cualificado reprografía analógica

Oficial reprografía analógica

Grupo profesional soportes grabados:

Oficial cualificado soportes grabados

Oficial soportes grabados

Grupo profesional otros sistemas de

impresión:

Oficial cualificado otros sistemas de

impresión

Oficial especialista otros sistemas de

impresión

Oficial otros sistemas de impresión

11

13

15

18

6

7

10

13

13

18

13

18

13

15

17

Área profesional encuadernación

Grupo profesional encuadernación artesanal:

Oficial cualificado encuadernación artesanal

Oficial especialista encuadernación artesanal

Oficial encuadernación artesanal

Grupo profesional encuadernación industrial:

13

15

18

18 de agosto de 2015

27

Jefe de equipo/responsable de línea

Oficial cualificado encuadernación industrial

Oficial especialista encuadernación industrial

Oficial encuadernación industrial

11

13

15

18

Área profesional transformación y manipulados

Grupo profesional transformación:

Jefe de equipo/responsable de línea

Oficial cualificado de transformados

Oficial especialista de transformados

Oficial de transformados

Grupo profesional manipulados de papel y

otros materiales. Oficios principales:

Jefe de equipo/responsable de línea

Oficial cualificado manip. Papel oficio ppales

Oficial especialista manip. Papel oficios

ppales

Oficial manip. Papel oficios ppales

Grupo profesional manipulados de papel y

otros materiales. Oficios auxiliares:

Oficial cualificado manip. Papel oficios

auxiliares

Oficial manip. Papel oficios auxiliares

Grupo profesional manipulados de cartón.

Oficios principales:

Jefe de equipo/responsable de línea

Oficial cualificado manipulados cartón

oficios ppales

Oficial especialista manipulados cartón

oficios ppales

Oficial manipulados cartón oficios

principales

10

12

15

17

15

18

10

12

14

17

9

10

12

16

18 de agosto de 2015

28

Grupo profesional manipulados de cartón.

Oficios auxiliares:

oficial cualificado manipulados cartón oficios

auxiliares

oficial manipulados cartón oficios auxiliares

17

18

Artículo 6 2. Igualdad y no discriminación

 Dentro de las empresas, los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión,

raza, afiliación política o sindical, sexo, etc.

 Se respetará el principio de igualdad de acceso 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.

Artículo 6 3. Situaciones especiales

6.3.1 Gestación.

 En el supuesto de riesgo durante el embarazo se estará a lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 26 de

la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053) , de Prevención de Riesgos Laborales.

 El derecho a las adaptaciones que se deriven del párrafo anterior no significará perjuicio para el nivel

profesional y salarial de la interesada, ni tampoco generará la necesidad u obligación de crear un puesto de

trabajo nuevo.

 En caso de permuta, la empresa, oídos los representantes de los trabajadores, designará la persona que

obligatoriamente quede afectada, quien, por el carácter de provisionalidad y duración de la situación, se

reincorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada cause baja en el trabajo.

 Los supuestos de estas adaptaciones no darán lugar, en ningún caso, a la consolidación de los trabajadores

afectados en los puestos de trabajo provisionalmente ocupados, aunque la situación de interinidad supere los

tres meses.

6.3.2 Capacidad disminuida.

 Las empresas procurarán acoplar al personal con capacidad disminuida, que tenga su origen en alguna

enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida

al servicio de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

 Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que perciban subsidios o pensión

inferior al salario mínimo interprofesional vigente. El orden para el beneficio, que se establece en el párrafo

anterior, se determinará por la antigüedad en la empresa y, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos

menores de edad o incapacitados para el trabajo.

Artículo 6 4. Ingresos, períodos de prueba, formación laboral y trabajo en prácticas, ascensos,

ceses y jubilaciones

18 de agosto de 2015

29

6.4.1 Ingresos.

Para ingresar en la empresa es preceptivo que el aspirante haya cumplido la edad de dieciséis años.

 La admisión del personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación,

debiendo someterse a los aspirantes a reconocimiento médico y demás formalidades exigibles.

 La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que considere

convenientes, para comprobar su grado de preparación.

 Será considerado como mérito para la admisión el certificado de estudios expedido por la Escuela Nacional de

Artes Gráficas o cualquiera otra Escuela similar de carácter oficial.

6.4.2 Prueba.

 Las contrataciones del personal se considerarán provisionales durante un período de prueba que, en ningún

caso, podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

Titulados Técnicos superiores y medios: 6 meses.

Oficiales, resto de personal técnico, comerciales y administrativos: 2 meses. Resto del personal: 1 mes.

 Durante este período, tanto el trabajador como el empresario podrán, respectivamente, desistir de la prueba o

proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

 En todo caso, el trabajador tendrá derecho al percibo, durante el período de prueba, de la retribución

correspondiente al nivel profesional del trabajo encomendado.

 Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa, y el tiempo que

hubiese servido en período de prueba le será computado a efectos de los aumentos periódicos por tiempo de

servicio.

 El período de prueba, de que queda hecha mención, no es de carácter obligatorio y la empresa podrá, en

consecuencia, proceder a la admisión de personal con renuncia total o parcial a su utilización.

6.4.3 Formación laboral y trabajo en prácticas:

6.4.3.1 Contrato para la formación y aprendizaje.

 El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores

en régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en

el marco del sistema de formación profesional para el empleo o el sistema educativo.

 Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años que carezcan de cualificación

profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida

para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que

cursen formación profesional del sistema educativo. El contrato para la formación y el aprendizaje podrá

realizarse con menores de 30 años, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15

por 100, conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria 9ª de la Ley 3/2012, de 6 de julio.

 Duración del Contrato y Prórrogas: La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de

tres años.

 Si el contrato para la formación se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima posible, las

partes podrán acordar prorrogarlo hasta dos veces, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la

duración máxima establecida en el párrafo anterior. La duración de las prórrogas del contrato no podrá ser

inferior a seis meses.

Retribución: La retribución, excluida de cualquier relación con la estructura salarial prevista en el Capítulo 7

18 de agosto de 2015

30

del Convenio, será, únicamente, la fijada en la siguiente escala, calculada en función del Salario Mínimo

Interprofesional (S.M.I.) vigente en cada momento:

Contrato para la formación de 1eraño: 85 % del S.M.I.

Contrato para la formación de 2º año: 95 % del S.M.I.

Contrato para la formación de 3eraño: 120 % del S.M.I.

 Los porcentajes del Salario Mínimo Interprofesional citados en el párrafo anterior se entienden referidos a la

jornada máxima prevista en el siguiente párrafo. Cuando las partes acuerden un mayor tiempo de formación

teórica, el salario podrá reducirse proporcionalmente.

 El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades

formativas, no podrá ser superior al 75 por 100, durante el primer año, o el 85 por 100, durante el segundo y

tercer año, de la jornada máxima prevista en el Convenio Colectivo.

 Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación

de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional

adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se

incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a formación teórica.

 Extinción: Una vez completado el período de formación pactado, el contrato se extinguirá por expiración del

tiempo convenido, entregando el empresario certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el

nivel de formación práctica adquiridos. Si, tras la extinción del contrato para la formación por expiración del

tiempo convenido, el trabajador continuara prestando servicios en la empresa sin solución de continuidad, su

contrato se transformará en indefinido y se computará la antigüedad desde el inicio de la prestación de servicios.

 Si el período de formación hubiere completado tres años y una vez finalizado el tercero, y sin solución de

continuidad, siguiera prestando servicios en la empresa en puesto de trabajo correspondiente al oficio o

especialidad para la que ha sido formado, al trabajador se le asignará, al menos, el nivel profesional de oficial y

el salario establecido en el Convenio para el puesto desempeñado, con efectos desde el día siguiente a la

finalización del tercer año de formación.

6.4.3.2 Contrato en prácticas.

Los contratos de trabajo en prácticas se regirán por la normativa general vigente en cada momento.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, su retribución será:

 El 70 % el primer año, y el 85 % el segundo, del salario fijado en el Convenio para un trabajador que

desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

6.4.3.3 Organización de cursillos.

 Las empresas podrán organizar cursillos de formación profesional, por personal especializado, o enviar a sus

trabajadores a los Centros preparados a tal efecto.

 Los trabajadores deberán colaborar con las medidas que adopten las empresas, y estas informarán a los

representantes legales del personal sobre el contenido y desarrollo de las mismas, pudiendo presentar las

sugerencias que consideren interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

6.4.3.4 Formación continua.

 Las partes firmantes conscientes de la decisiva importancia de la Formación Profesional, en sus diversas

modalidades, manifiestan su voluntad, en sus respectivos ámbitos, de favorecer y propiciar cuantas medidas

estimen conducentes a dicho fin. Para ello se podrán alcanzar los acuerdos que procedan y que sean

requeridos por la normativa vigente en cada momento.

18 de agosto de 2015

31

6.4.4 Ascensos:

 1. Los ascensos para cubrir vacantes o ampliaciones de plantilla, excepto los casos que se enumeran en los

últimos párrafos del presente artículo, se llevarán a cabo previa prueba de aptitud teórico-práctica, en la que se

valorarán todas las circunstancias inherentes al puesto que se ha de cubrir entre el personal de la especialidad

y, en su defecto, entre el de especialidades afines.

 2. En caso de igualdad en la puntuación, que mida la capacidad de los aspirantes, decidirá la mayor

antigüedad en la empresa.

 3. El Tribunal que haya de juzgar las pruebas de acceso será designado por la empresa y presidido por un

representante de la misma. Necesariamente formarán parte del Tribunal dos trabajadores, de nivel superior,

designados por los representantes legales de los trabajadores.

 4. Se proveerán por libre designación de la empresa, preferentemente entre el personal de la misma, los

puestos de trabajo correspondientes a los siguientes grupos y niveles:

a) El personal técnico titulado.

b) Los Jefes Administrativos

c) Jefes de Taller.

d) Los Jefes de Sección/Técnicos Cualificados.

e) Los Jefes de Equipo/Responsables de Línea.

f) El personal comercial.

 5. Las vacantes que se produzcan en el grupo servicios generales serán cubiertas, preferentemente, por el

personal operario procedente de la propia empresa que, por motivos de edad, enfermedad, accidente o causas

análogas, tenga su capacidad física disminuida, con la única excepción de los que para el desempeño de su

función requieran estar en posesión de todas sus facultades físicas. En este punto, la empresa, con intervención

de los representantes legales de los trabajadores, determinará, en cada ocasión, la procedencia de cubrir las

vacantes de este grupo con el personal adecuado.

6.4.5 Ceses.

 El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en

conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Técnicos, administrativos y comercial: 1 mes.

b) Resto del personal: 15 días.

c) Servicios generales y en formación laboral: 7 días.

 El incumplimiento, por parte del trabajador, de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará

derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día, por cada día de

retraso en el preaviso.

 Habiendo recibido la empresa, con la antelación señalada, el preaviso indicado, vendrá obligada, al finalizar el

plazo, a abonar al trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación por la empresa

llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado, con el importe del salario de un día, por cada día

de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

6.4.6 Jubilación parcial.

Los trabajadores que reúnan los requisitos legalmente exigidos podrán acceder a la situación de jubilación

18 de agosto de 2015

32

parcial, siempre que medie un acuerdo entre las partes; dicho acuerdo podrá recoger una distribución irregular

de la totalidad de las horas que deban realizarse anualmente. Los trabajadores en esta situación percibirán su

salario calculado proporcionalmente a la jornada de trabajo pactada.

Artículo 6 5. Contratos eventuales por circunstancias de la producción

 Duración y Prórrogas: Los contratos eventuales por circunstancias de la producción no podrán tener una

duración superior a doce meses en un período de dieciocho. De concertarse por una duración inferior al máximo

posible, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato

pueda exceder de doce meses.

 Indemnización: Si el contrato se extinguiera por expiración del tiempo convenido, y previa denuncia de la

empresa, el trabajador percibirá una indemnización económica equivalente a doce días de su salario por año de

servicio, en proporción al tiempo trabajado, no procediendo esta indemnización en los demás supuestos de

extinción.

 En lo no previsto anteriormente se estará a lo dispuesto en el artículo 15 b) del Estatuto de los Trabajadores y

Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre (RCL 1999, 45) , vigentes, bajo cuyo amparo se establece la

anterior regulación; entendiéndose que, si ésta fuese modificada por leyes o disposiciones posteriores, este

artículo deberá adaptarse a la nueva normativa.

Artículo 6. Traslados

 Los traslados o cambios de función o de puesto podrán ser exclusivamente geográficos o funcionales, o

participar de las características de ambos tipos de movilidad, y podrán tener lugar:

a) Por solicitud del interesado.

b) Por acuerdo entre empresa y trabajador.

c) Por necesidades del servicio.

d) Por permuta.

 Se entiende por movilidad funcional, el cambio de funciones de los trabajadores en el seno de la empresa,

dentro del grupo de técnicos, administrativos, subalternos y obreros de pertenencia.

 Se entiende por movilidad geográfica, el traslado o cambio del trabajador a un centro de trabajo en distinta

localidad.

6.6.1 Cambios geográficos o funcionales por solicitud del trabajador.

 Cuando el cambio, ya sea funcional o geográfico, se produzca a solicitud del interesado, previa aceptación de

la empresa, ésta podrá modificarle el salario, advirtiéndole previamente por escrito, de acuerdo con el que

corresponda al nuevo puesto de trabajo, siendo obligatoria tal modificación si dicho salario es superior al del

puesto de origen, no teniendo el trasladado derecho a indemnización alguna por los gastos que origine el

cambio.

 6.6.2 Cambios geográficos o funcionales por acuerdo entre la empresa y el trabajador.—Cuando el cambio,

sea funcional o geográfico, se efectúe por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las

condiciones convenidas por escrito entre ambas partes, que nunca serán inferiores a los mínimos establecidos

en este Convenio.

6.6.3 Movilidad geográfica o funcional por necesidades del servicio:

a) Normas generales:

18 de agosto de 2015

33

 Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen y no se llegase a acuerdo entre ambas partes, podrá la

empresa efectuar el cambio, siempre que garantice al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así

como cualesquiera otros que pudieran corresponderle.

 En los casos de cambio de un departamento a otro, dentro de la misma empresa, que se efectúe como

consecuencia de reducción de plantilla en uno de ellos, se respetará, en igualdad de condiciones, a los más

antiguos en el grupo y nivel profesional correspondientes.

 Para los cambios o traslados, dentro del mismo nivel profesional, que supongan alguna mejora o beneficio

para el trabajador trasladado, tendrán preferencia los de mayor antigüedad en el nivel de que se trate, siempre

que exista igualdad de capacitación técnica para el desempeño del puesto que se desea cubrir, sin perjuicio de

lo dispuesto en el artículo sobre ascensos.

b) Movilidad geográfica por necesidades del servicio:

 En los casos de movilidad geográfica, la facultad de traslado que se concede a las empresas por necesidades

de trabajo, solamente podrá ser ejecutada con el personal que lleve a su servicio menos de diez años, y tan solo

por una vez con cada uno de los trabajadores, y deberá ejercerla la empresa, en igualdad de condiciones, según

el orden inverso al de antigüedad.

Esta limitación no afecta al personal técnico titulado.

 En los casos de traslado geográfico forzoso, previos los trámites legales establecidos, el trabajador percibirá,

previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

 Los de locomoción del interesado y familiares que con él convivan o de él dependan económicamente; los de

transporte de mobiliario, ropa y enseres; y una indemnización en metálico, equivalente a sesenta o treinta días

del salario real que venga percibiendo en el momento del traslado, según tenga o no familiares a su cargo.

 En caso de traslado de una población a otra, que implique necesariamente cambio de residencia, la empresa

facilitará al trabajador vivienda adecuada a sus necesidades, en el lugar al que se le traslada, y con renta igual a

la que hubiere venido satisfaciendo hasta el momento del traslado y, si esto no fuera posible, abonará al

trabajador la diferencia justificada de renta.

 En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, deberá ajustarse al

procedimiento establecido en las normas que regulen, en cada momento y con carácter general, la materia de

política de empleo y, en todo caso, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación,

siempre que sea posible, quien tendrá derecho a que se le abonen los gastos que se originen, por tal motivo, a

los familiares que con él conviven, incluyéndose los correspondientes a transportes de enseres y percibiendo,

además, una gratificación equivalente a dos o un mes de retribución, según tenga o no familiares a su cargo.

En dicho aviso, la empresa ha de detallar los siguientes extremos:

a) Lugar donde proyecta trasladar el centro de trabajo.

b) Posibilidad o no de vivienda en la nueva localidad y condiciones de su alquiler o propiedad.

 c) El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la

propuesta de traslado.

 En el caso de que la empresa no hiciera el traslado anunciado, si algún trabajador hubiere realizado gastos

justificados con tal fin, será indemnizado de los perjuicios ocasionados, correspondiendo conocer de los

conflictos individuales, que por tal causa pudieran producirse, a la jurisdicción de Trabajo.

Se prescindirá del plazo de preaviso, en los casos de fuerza mayor.

c) Movilidad funcional por razones del servicio:

Trabajos de nivel superior. La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar

18 de agosto de 2015

34

trabajos de nivel superior, reintegrándoles a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

 Este cambio no podrá ser de duración superior a tres meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución

por servicio militar, enfermedad, embarazo, accidente de trabajo y licencias y excedencias, en cuyo caso, la

situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

 Cuando un trabajador realice trabajos de nivel superior durante más de tres meses, sin concurrir los

supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará el nivel superior, siempre que exista

turno de ascenso a éste de libre designación de la empresa y salvo que para el desempeño de la misma se

requiriese la posesión de títulos o conocimientos especiales debidamente acreditados por pruebas de

suficiencia, en cuyos casos el cambio de trabajo tendrá trascendencia exclusivamente económica.

 La plaza ocupada por este sistema incidirá en el citado turno de ascenso por libre designación de la empresa.

La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeña trabajo de nivel superior, será la correspondiente

al mismo.

 Trabajos de nivel inferior. Por necesidad justificada de la empresa, se podrá destinar a un trabajador a

trabajos de nivel profesional inferior al que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su nivel.

 Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará a los representantes legales de los trabajadores,

esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses, con el fin de no perjudicar su formación

profesional.

 Asimismo, evitarán las empresas reiterar la realización de estos trabajos de inferior nivel a un mismo

trabajador.

 Si el cambio de destino, para el desempeño de trabajos de nivel inferior, tuviera su origen en petición del

trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

 Trabajos a destajo, con primas o incentivos. Los trabajadores remunerados a destajo, con primas o incentivos

que supongan la percepción de complementos salariales por cantidad o calidad, no podrán ser adscritos a otros

trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la

producción lo requieran. En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras

subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaron, no pudiendo las empresas contratar nuevo

personal, para trabajar a destajo y con prima, en las labores en que anteriormente se ocuparon dichos

trabajadores sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo.

6.6.4 Permuta.

 Los trabajadores con destino en una misma localidad o en localidades distintas y pertenecientes a la misma

empresa y grupo profesional podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que

aquélla decida, en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los permutantes

para el nuevo destino y demás circunstancias que deban ser consideradas.

 Además de las permutas voluntarias, contempladas en el párrafo anterior, pueden existir casos de permutas

obligatorias, como el previsto en el artículo 6.3.1.

Artículo 6 7. Dietas y desplazamientos

 Si, por necesidades del servicio, hubiera de desplazarse algún trabajador fuera de la localidad en que

habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará el 75 por 100 de su salario de Convenio, cuando efectúe

una comida fuera de su domicilio, y el 140 por 100, cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

 Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio, por encomendarle la empresa trabajos

distintos a los habituales aun cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho al abono de la dieta por comida

 Si, por circunstancias especiales, los gastos originados con motivo del desplazamiento sobrepasan el importe

de la dieta, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo reconocimiento de aquéllas y justificación, por

18 de agosto de 2015

35

parte del trabajador, de los gastos realizados, sin que, en ningún caso, el tiempo invertido en los viajes de lugar

a suplemento alguno, porque su duración sobrepase la jornada legal. La empresa determinará las condiciones y

medios de locomoción que deberán emplearse, en cada caso.

Los gastos de locomoción serán por cuenta de la empresa.

 Los desplazamientos del personal comercial se regirán por las condiciones estipuladas en su contrato de

trabajo.

CAPÍTULO VII. Retribuciones

Artículo 7 1. Disposiciones generales

 Las retribuciones del personal, al que afecta este Convenio, estarán constituidas por el salario base y los

complementos del mismo, y corresponden a la jornada a que se refiere el artículo 8.1.

 El pago del salario se efectuará mensualmente. Las empresas podrán variar, de conformidad con el Comité de

Empresa o Delegados de Personal, los períodos de pago establecidos, sin rebasar nunca el mes, decidiendo la

jurisdicción competente en caso de desacuerdo. Todas las empresas afectadas por el presente Convenio,

vendrán obligadas a entregar a sus trabajadores, en el momento de efectuar el pago, una copia del recibo de

salario, en el que constarán todos los conceptos que establezca la legislación vigente para que el trabajador

conozca en todo momento las cantidades que percibe en concepto de salario, las cantidades que tributan a la

Hacienda Pública y las que cotizan a la Seguridad Social.

Artículo 7 2. Anticipos

 El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de hasta el 90 por 100 del importe del salario

correspondiente al trabajo ya realizado.

Dicho derecho se hará efectivo en el momento de formalizar su solicitud.

Artículo 7 3. Retribuciones

7.3.1 Salario base.

Años 2014, 2015 y 2016.

 Durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de diciembre de 2016, las tablas

salariales vigentes serán las recogidas en el anexo I.

 El salario vigente a partir del 1 de junio de 2015 es el resultante de incrementar un 0,6 por 100 el salario

vigente desde el 1 de enero de 2014.

 El salario a partir del 1 de enero de 2016 es el resultante de incrementar un 0,8 por 100 el salario vigente

desde el 1 de junio de 2015.

 Aquellos trabajadores que estén percibiendo el complemento salarial «ex categoría», con garantía ad

personam, con origen en el cambio de sistema de clasificación profesional que tuvo lugar en 2009, continuarán

percibiéndolo con la consideración equivalente al salario base a todos los efectos, mientras que el trabajador no

ostente un nivel profesional y salarial cuyo salario base supere la suma del salario base y el complemento «ex

categoría» que venía percibiendo.

7.3.2 Complemento lineal del convenio.

18 de agosto de 2015

36

 Es una cantidad igual para todos los niveles salariales, que se devengará por tiempo efectivamente trabajado,

teniendo la consideración de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes.

 Aunque su devengo es anual, este complemento será satisfecho en la forma y tiempo que, de común

acuerdo, se adopte en cada empresa, dejando a salvo la opción individual del trabajador e incluso la posibilidad

de que su importe anual sea percibido en dos o más abonos a lo largo del año.

 Los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato de trabajo en prácticas, percibirán el complemento

lineal previsto con carácter general, de acuerdo con los porcentajes señalados en el artículo 6.4.3.2 de este

Convenio.

Años 2014, 2015 y 2016.

 Durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2014 y el 31 de mayo de 2015, el importe de este

complemento lineal será de 4.257,21 euros anuales.

 Entre el 1 de junio de 2015 y el 31 de diciembre de 2015, este complemento se incrementará en un 0,6 por

100, quedando fijado en 4.282,75 euros anuales.

 Durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2016, este complemento

se incrementará en un 0,8 por 100, quedando fijado en 4.317,02 euros anuales.

7.3.3 Gratificaciones extraordinarias.

 La gratificación de junio, correspondiente al primer semestre del año, y la de Navidad, correspondiente al

segundo, se rigen en su cuantía y pago por las siguientes normas:

 a) El importe de cada paga será el equivalente a treinta días de salario base, más el complemento ex

categoría, en su caso (dividiendo el salario base anual entre los días naturales del año y multiplicando por treinta

días), incluida la antigüedad.

 b) El personal que cese o ingrese durante el año percibirá estas pagas extraordinarias en proporción al tiempo

trabajado en el semestre correspondiente a cada paga, computándose las fracciones de meses como

completos.

 c) Se percibirán: la de junio, en la última quincena del semestre a que corresponde, y la de Navidad, entre el

15 y el 24 de diciembre.

7.3.4 Paga de participación en Beneficios.

 En concepto de participación en beneficios, a cada trabajador, se le abonará el equivalente a treinta y cuatro

días de salario base (dividiendo el salario base anual entre los días naturales del año y multiplicando por treinta

y cuatro) y, en su caso, de antigüedad y complemento «ex categoría». La entrega de esta cantidad se efectuará,

salvo acuerdo entre las partes, el mes de marzo del año siguiente al de su devengo.

7.3.5 Complemento de antigüedad.

 Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de

un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos trienios y

quinquenios sucesivos.

 El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario base

percibido por el trabajador, más el complemento ex categoría en su caso, sirviendo dicho módulo no sólo para el

cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya percibidos. La cuantía

del complemento personal de antigüedad será del 3 por 100 para cada trienio y del 3 por 100 para cada

quinquenio.

 La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. Asimismo, se

estimarán los servicios prestados en el período de prueba y los del personal eventual o interino que pase a

18 de agosto de 2015

37

ocupar plaza en la plantilla de la empresa. Respecto a los períodos de servicio prestados como aprendiz,

únicamente computarán, a efectos de antigüedad, los concertados con posterioridad a la entrada en vigor del

Estatuto de los Trabajadores, es decir, el 15 de marzo de 1980. Por lo tanto, no se computan a efectos de

antigüedad los períodos de aprendizaje contratados al amparo de la legislación vigente anterior a dicha fecha. El

importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su

cumplimiento.

 El trabajador que cese definitivamente en la empresa y, posteriormente, ingrese de nuevo en la misma, solo

tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos

los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

7.3.6 Complemento de toxicidad o insalubridad.

 Se establece dicho complemento en la cuantía del 20 por 100 del Salario Base, más complemento ex

categoría, en su caso, en favor de los trabajadores que presten sus servicios en puestos donde se manejen

sustancias tóxicas o se trabaje en locales donde se desprendan vapores tóxicos o nocivos para la salud,

teniendo derecho a igual percepción los trabajadores afectados por este Convenio que, aun sin trabajar con

materias tóxicas, lo hagan en secciones a las que lleguen los vapores o polvo que aquéllas desprenden. Los

trabajos bonificables por toxicidad o insalubridad serán determinados de acuerdo entre la empresa y los

representantes legales de los trabajadores, en el plazo de dos meses a partir de la solicitud de éstos y, de no

existir conformidad, resolverá la autoridad competente.

 Cesará el abono de este complemento en el momento que se acredite ante la autoridad competente, por parte

de la empresa, que se han adoptado las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones

normales de salubridad e higiene.

7.3.7 Complemento de nocturnidad.

 Se establece un complemento de nocturnidad del 25 por 100 del salario base, más complemento ex categoría

en su caso, para los trabajadores que, de modo continuo o periódicamente, presten sus servicios en turnos

comprendidos entre las 22 y las 6 horas; este complemento no se abonará en aquellas actividades en que

únicamente se trabaje en período nocturno.

7.3.8 Inaplicación incrementos salariales.

 Con independencia y sin perjuicio del contenido del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, aquellas

empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación del régimen

salarial pactado, deberán seguir el procedimiento y condiciones previstas en este artículo para su no aplicación.

A tal efecto, se consideran como causas justificativas las siguientes:

 Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas mantenidas en los dos ejercicios

contables inmediatamente anteriores al año de referencia, teniendo en cuenta las previsiones del año en curso.

 Serán circunstancias a valorar el insuficiente nivel de producción y ventas, la pérdida de clientes significativos,

la falta de liquidez, el volumen de clientes insolventes y la pertenencia a un grupo de empresas.

El procedimiento a seguir es el siguiente:

 La solicitud de inaplicación de los incrementos salariales del Convenio, por los motivos citados anteriormente,

se iniciará a petición de la Dirección de la Empresa, en un plazo máximo de 30 días desde la publicación del

Convenio o del acuerdo de la Comisión Mixta (en el caso del segundo año de vigencia) en el Boletín Oficial del

Estado, debiéndose comunicar por escrito a los representantes legales de los trabajadores o a la totalidad de los

trabajadores si no existen representantes, y, preceptivamente para la validez de la medida, a la Comisión Mixta

de Interpretación de este Convenio, aportando la siguiente documentación:

Declaración del Impuesto de Sociedades de los dos ejercicios inmediatamente anteriores al año de referencia.

Documentación económica presentada ante el Registro Mercantil (Balance y cuenta de resultados de los dos

18 de agosto de 2015

38

ejercicios inmediatamente anteriores al año de referencia).

 En el caso de empresarios individuales, documentación suficiente que acredite las situaciones señaladas

anteriormente (V.gr.: Declaraciones del Impuesto Sobre el Valor Añadido para conocer el descenso en las

ventas; relación de trabajadores de los últimos dos años dados de alta en la Seguridad Social, etc.).

Memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas o productivas que motiven la solicitud.

 Medidas de carácter general y específicas que tengan previsto tomar para solucionar la situación (plan de

futuro), y, asimismo, las previsiones para la adaptación al régimen salarial del Convenio.

Previsiones de la empresa para el año en curso y el siguiente.

 Desde ese momento, se iniciará un período de hasta 30 días de consulta y negociación entre la empresa y los

representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, los trabajadores.

 En caso de finalizar dicha negociación con acuerdo, se deberá dar traslado del mismo, con carácter

preceptivo y previo, a la Comisión Mixta del Convenio. Dicho acuerdo deberá de contener la adaptación al

régimen salarial pactado en el Convenio y el abono de las diferencias salariales dejadas de percibir por los

trabajadores, en su caso.

Si no existe acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión Mixta del Convenio.

 Los representantes legales de los trabajadores y los miembros de la Comisión Mixta de este Convenio, están

obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso

como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo

ello, sigilo profesional.

 Sin perjuicio del contenido del presente artículo, las empresas, además de acudir al procedimiento previsto en

este artículo, pueden hacer uso de las posibilidades que les confiere el artículo 82.3 del Estatuto de los

Trabajadores, en el momento que concurran las circunstancias en él descritas.

Artículo 7 4. Consideración de salario

 Tendrá la consideración de salario mensual el que percibe el personal que cotice a la Seguridad Social

mediante los grupos 1, 2, 3, 4, 5 y 7.

 Tendrá la consideración de salario diario el que percibe el personal que cotice a la Seguridad Social en

cualquiera de los grupos no mencionados en el párrafo anterior.

 En ningún caso la modificación del período de devengo salarial (de diario a mensual o viceversa) alterará la

cuantía de la percepción anual que el trabajador tuviera acreditada.

CAPÍTULO VIII. Jornada de trabajo, horario y descanso

Artículo 8 1. Jornada

8.1.1 Jornada laboral anual.

 A partir del 1 de enero de 2014, la jornada anual será de 1.768 horas de trabajo efectivo, tanto en jornada

partida, como, en jornada continuada.

En el desarrollo del punto anterior se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Las empresas que viniesen realizando un número de horas anuales de trabajo efectivo inferior al

18 de agosto de 2015

39

establecido en el párrafo anterior, lo mantendrán como condición más beneficiosa.

 b) Dentro del número de horas anuales mencionado, no se entenderán comprendidos los períodos de

descanso (bocadillos) u otras interrupciones existentes en la fecha de entrada en vigor de este artículo.

 No obstante, éstos se mantendrán, en su caso, siempre sin la consideración de tiempo de trabajo efectivo,

pudiendo variarse su duración por pacto entre empresa y trabajadores.

 c) Las ausencias al trabajo, reguladas en el artículo 8.5 de este Convenio o por disposición legal, se

considerarán como tiempo de trabajo efectivo.

8.1.2 Excepciones al régimen de jornada normal:

 a) El personal que trabaje en turno de noche, cuya jornada será de cuarenta horas semanales de trabajo

efectivo, manteniéndose los períodos de descanso, si los hubiera, siempre que el tiempo de presencia alcance

el número de horas señalado.

 b) Los técnicos y operarios, cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo, cuya jornada podrá prolongarse

por el tiempo estrictamente preciso. El exceso de tiempo trabajado sobre la jornada normal se abonará como

horas extraordinarias.

8.1.3 Tiempo de trabajo:

 a) Trabajo efectivo: El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final

de la jornada diaria o de los períodos en que esta se pueda dividir, el trabajador se encuentre en su puesto de

trabajo y dedicado a él.

 b) Horario irregular según la época del año: Las empresas, respetando el número de horas laborales del año,

podrán acordar a través de la representación legal de los trabajadores, o con los trabajadores si no existiese

esta representación, el horario más adecuado a sus necesidades productivas, debiendo compensarse los

excesos o defectos de horas de trabajo que se puedan producir con el tiempo equivalente correspondiente.

 En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular la jornada ordinaria de trabajo hasta un

máximo del 10 por 100 de la jornada anual establecida en el convenio. Dicha distribución deberá respetar, en

todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previsto en la ley y el trabajador deberá conocer

con un preaviso mínimo de 5 días el día y hora de trabajo resultante de aquella.

 c) Prolongación de jornada por circunstancias no programadas: Cuando en una empresa se produzca una

sobrecarga de trabajo extraordinario, por necesidades no programadas, podrá la Dirección de la misma

establecer un horario más prolongado, con veinticuatro horas de preaviso, sin sobrepasar las 10 horas diarias y

las 50 horas semanales, respetando, en todo caso, el período de descanso mínimo e ininterrumpido entre

jornadas legalmente establecido, reduciendo la jornada semanal en las épocas de menor actividad o

acumulando su exceso en días completos, siempre que se cumplan el número de horas anuales señalado. En

ningún caso, el carácter excepcional de este apartado podrá generar tipo alguno de jornada permanentemente

diferenciada, en cuanto a su cómputo semanal.

 Los excesos de jornadas semanales, producidos por la aplicación de este apartado, no podrán superar el

período continuo de cuatro semanas en cada ocasión que se produzca. Salvo acuerdo entre las partes, su

compensación en tiempo de descanso tendrá lugar en los 3 meses inmediatamente siguientes a su realización.

Tras un período de prolongación de la jornada semanal prevista en este apartado, a los trabajadores afectados

por esta medida excepcional no se les aplicará una nueva ampliación hasta que no haya transcurrido como

mínimo, el mismo o superior período de tiempo de jornada ordinaria, que el de duración de dicha ampliación,

salvo pacto en contrario.

 Esta prolongación de jornada será siempre compensada en tiempo de descanso y nunca mediante

percepciones económicas.

 Previa justificación suficiente de la existencia e importancia de la causa alegada, quedan exceptuados de lo

aquí convenido:

18 de agosto de 2015

40

 1) Quienes cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o de enseñanza

profesional oficialmente reconocida, durante el tiempo imprescindible para asistir a estas clases.

2) Quienes tengan obligaciones familiares habituales, de carácter personal e ineludible.

3) Quienes trabajen en período nocturno entre las 22 y las 6 horas del día siguiente.

 4) Estos excesos de jornada, no podrán ser utilizados por las empresas para modificar o eliminar turnos de

trabajo ya establecidos.

d) Modificación del calendario establecido.

 Cuando por necesidades imprevistas y coyunturales de trabajo, la empresa necesitara modificar los días de

trabajo ya establecidos en el calendario laboral y ello afectara a días considerados, en dicho calendario, como

festivos o no laborables, podrá establecer la Dirección de la misma una jornada de trabajo durante dichos días,

comunicándolo con dos días laborables previos a: los trabajadores afectados, los representantes de los

trabajadores y a la Comisión Mixta del Convenio en los términos previstos en el número 7 de este apartado. En

la comunicación deberán constar las personas afectadas, los días propuestos, la jornada a realizar y las

condiciones del descanso compensatorio.

Para llevar a cabo lo previsto en este apartado se tendrá en cuenta lo siguiente:

 1) Las modificaciones de jornada propuestas solamente podrán afectar a un mismo trabajador una sola vez al

mes. El horario de los días que no tengan el carácter de jornada normal en la empresa no podrá ser superior a 8

horas.

 2) No se podrán utilizar para ello los períodos nocturnos comprendidos entre las 22 y las 6 horas del día

siguiente. Se respetarán siempre los períodos mínimos de descanso de 12 horas entre jornadas.

3) No afectarán estas modificaciones de jornada a los menores de 18 años.

 4) Se tendrán en cuenta las situaciones personales de los trabajadores previstas en los números 1, 2 y 4 del

apartado c) de este mismo artículo.

 5) Las horas realizadas durante los mencionados días se compensarán siempre en tiempo de descanso y

nunca mediante percepciones económicas.

 Salvo acuerdo entre las partes, esta compensación tendrá lugar en el mismo mes o en los dos

inmediatamente siguientes.

 6) Cada hora trabajada en los días que no tengan el carácter de jornada normal en la empresa se

compensarán por 1 hora y 30 minutos de descanso.

 7) Con la finalidad de que la Comisión Mixta realice un seguimiento permanente de la aplicación correcta de lo

dispuesto en este apartado d), las empresas que lo vayan a utilizar deberán comunicarlo a dicha Comisión.

 8) Asimismo, la Comisión Mixta realizará un estudio y valoración de la aplicación y eficacia de lo dispuesto en

este apartado, debiendo acordar, en su caso, su mantenimiento o rectificación en las condiciones que se

convengan.

 9) Estas modificaciones de jornada no podrán afectar a las fiestas de Navidad, Año Nuevo, Reyes, 1 de Mayo,

las fiestas oficiales locales, ni al fin de semana previo al inicio de las vacaciones de los trabajadores afectados

cuando éstas comenzasen en lunes.

Artículo 8 2. Horario

 Las empresas, con el informe de los representantes legales de los trabajadores, elaborarán el correspondiente

horario de trabajo de su personal, siendo facultad privativa de la empresa organizar los turnos y relevos y

18 de agosto de 2015

41

cambiar aquéllos cuando lo crea necesario y conveniente, sin más limitaciones que las legales y las fijadas en

este Convenio.

Artículo 8 3. Recuperación de fiestas no reglamentarias o días no trabajados

 La forma de realizar la recuperación del trabajo de dichos días o fiestas se establecerá, de común acuerdo,

entre las empresas y los trabajadores, en cada caso.

Artículo 8 4. Vacaciones

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal será de treinta días naturales.

 Las vacaciones se concederán, preferentemente, en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, y se

otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio.

 Se procurará complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute, dando preferencia, dentro del grupo y

nivel profesional, al más antiguo en la empresa, sin perjuicio de lo establecido en disposiciones legales de rango

superior.

 Las vacaciones anuales se disfrutarán dentro del año natural al que correspondan y no podrán compensarse

en metálico, en todo ni en parte.

 Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el

párrafo anterior 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 previsto en el art. 48.4 y 48.bis del

Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la

incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al

finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

 En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias

distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente,

durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y

siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

 En caso de desacuerdo sobre la fecha de disfrute, resolverá el Juzgado de lo Social. Los trabajadores, que en

la fecha determinada para disfrute de la vacación no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la

empresa, tendrán derecho a un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

 En caso de cierre del centro de trabajo, por vacaciones, la Dirección de la empresa designará al personal que

durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, labores de empresa, entretenimiento, etc.,

concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

 El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses, como mínimo, en los

tableros de anuncios para el conocimiento del personal.

 El personal con derecho a vacaciones, que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte

proporcional de la vacación, 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 la vacación

se satisfará a sus derechohabientes.

Artículo 8 5. Ausencias justificadas

8.5.1 Ausencias con derecho a retribución. Plazos y motivos.

18 de agosto de 2015

42

 Todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a las siguientes ausencias retribuidas, con la

necesaria justificación, en su caso:

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

 b) Dos días en los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin

hospitalización que precise reposo domiciliario, o en los casos de nacimiento de hijo o fallecimiento de parientes

hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un

desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. La enfermedad se considerará como grave sólo cuando

así sea dictaminada por facultativo médico. Se concederá además, el tiempo indispensable para los casos de

inscripción en el Registro Civil del nacimiento de un hijo, así como registrar el óbito del mismo, del padre o la

madre, siempre que convivan con el trabajador y dicho registro no hubiera podido llevarse a cabo porque la

ausencia antedicha de dos días coincidiese con días no hábiles a estos efectos, y ello, únicamente, en el caso

de que el cumplimento de la obligación de inscripción en el Registro Civil, recayere en el trabajador y acredite no

haber sido legalmente posible cumplimentarlo en el plazo anteriormente previsto de dos días.

 c) En el supuesto de nacimiento de hijo o hija, o intervención quirúrgica de padre, madre, cónyuge o hijos, el

plazo general de dos días del apartado anterior podrá extenderse hasta tres días más, siempre que alguno de

estos parientes, conviviendo con el trabajador, precisare atención especial y no tuviese otra persona para

cuidarle. En ningún caso, la extensión de este plazo podrá acumularse al de 4 días previsto para el supuesto de

desplazamiento.

 d) Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad

Social, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de

retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el tiempo con el

correspondiente volante visado por el facultativo.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

 f) Por el tiempo indispensable para matricularse en un centro oficial o reconocido de enseñanza, siempre que

la personación del trabajador sea imprescindible al efecto, así como para concurrir a las convocatorias de

exámenes de dichos centros.

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

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

 i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

 8.5.2 Acumulación de horas de lactancia. Este derecho de ausencia del trabajo (una hora) se podrá acumular

en jornadas completas a continuación de la suspensión del contrato por maternidad. La acumulación de este

permiso se comunicará a la empresa al inicio del período de descanso por maternidad.

8.5.3 Licencias extraordinarias.

 En circunstancias extraordinarias, debidamente acreditadas, las licencias previstas en las letras b) y c) del

apartado anterior, 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 aquéllas excedan en su totalidad de un mes dentro del año natural.

8.5.4 Fecha de disfrute.

 Las licencias reguladas en este artículo se disfrutarán en la fecha en que se produzca la situación que las

origine, con independencia de su coincidencia o no con día festivo o período no laboral.

Artículo 8 6. Bajas por enfermedad o accidente

18 de agosto de 2015

43

 En las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común, el trabajador percibirá un complemento

hasta el cien por cien de su salario cuando se encuentre hospitalizado de forma continuada en un centro

hospitalario por indicación médica entre los días quinto y vigésimo de la incapacidad temporal. El complemento

se percibirá solo en este período y mientras dure la hospitalización, siendo necesaria la justificación documental

de la misma.

 Los trabajadores en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional

percibirán, con cargo a la empresa, a partir del quinto día de baja, la diferencia existente entre las prestaciones

económicas de la Seguridad Social o Entidad Aseguradora y el cien por cien de la base de cotización del mes

anterior a la baja.

 El complemento establecido hasta el cien por cien de la base de cotización del mes anterior a la baja a

complementar por las empresas, para los casos de accidente de trabajo o enfermedades profesionales, tendrá

vigencia, en cada caso, hasta el alta definitiva del proceso de incapacidad temporal.

 El presente complemento se estipula sobre la base de las condiciones legales vigentes en cada momento, en

cuanto a IT por accidente de trabajo, en el bien entendido que cualquier modificación normativa posterior

implicará su adecuación con el fin de que no comporte mayor costo económico a las empresas.

Artículo 8 7. Horas extraordinarias

 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 entiende por horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada o de la distribución

semanal que, en cada momento, realice la empresa, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 8.1.3, apartado c),

de este Convenio y, en todo caso, las que excedieran de diez diarias; su abono y realización se efectuarán

dentro de los límites que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo sustituirlas o

compensarlas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Se establecen en este Convenio, como horas de fuerza mayor y ordinarias, las siguientes:

 a) 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 pérdida de materias primas.

b) Ordinarias: Son el resto de las horas extraordinarias no especificadas anteriormente.

 Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el período comprendido entre las diez de la noche y las

seis de la mañana. La realización de las horas extraordinarias se registrará, día a día, y se totalizarán

semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

 Para que ambas partes, empresa y trabajadores, puedan acogerse a lo previsto en las disposiciones vigentes,

en cada momento, sobre cotización a la Seguridad Social, notificarán mensualmente a la autoridad laboral las

horas extraordinarias de fuerza mayor realizadas por los trabajadores.

 Será competencia de la Comisión Mixta el control y vigilancia de lo establecido en este artículo. En el caso de

anomalías en la realización de horas extraordinarias, la Comisión Mixta podrá recabar la información oportuna

de la empresa afectada.

CAPÍTULO IX. Excedencias

Artículo 9 1. Excedencias voluntarias

9.1.1 Excedencia voluntaria común.

18 de agosto de 2015

44

 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 de 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, y 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, con preferencia sobre cualquier otro trabajador ajeno a la

empresa, en las nuevas contrataciones de personal con grupo y nivel igual o similar al suyo.

 Si la nueva contratación no correspondiera al grupo y nivel propio, sino al inferior, el excedente podrá optar

entre ocupar esta plaza, con el salario a ella asignado, o no reingresar y conservar su derecho preferente al

reingreso en puesto de su grupo y nivel profesional.

 La solicitud de reingreso deberá hacerse, dentro del período de excedencia, con una antelación mínima de un

mes respecto a la fecha en que termine.

 Cuando dicha solicitud no se formulare o su formulación se efectuara fuera del plazo señalado, quedará nulo y

sin efecto el derecho preferente del trabajador excedente al reingreso.

9.1.2 Excedencias voluntarias especiales:

 a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para

atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de

acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de

nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.

 b) Tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores para

atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de

edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

 c) 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 o afinidad, que hubiera sido declarado minusválido, con necesidad de recibir cuidados

permanentes, o en situación de gran invalidez, por la Seguridad Social.

 Terminados los períodos de excedencias contemplados en los párrafos anteriores, 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 sexto del apartado anterior, especificando el motivo determinante de la petición.

 En lo no contemplado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los

Trabajadores.

Artículo 9 2. 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 la 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

18 de agosto de 2015

45

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.

CAPÍTULO X. Premios, faltas y sanciones

Artículo 10 1. Premios

10.1.1 Generalidades.

 Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento y la laboriosidad y cualidades sobresalientes del

personal, estimulándolo, al propio tiempo, para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, las

empresas, oídos los representantes legales de los trabajadores, establecerán los correspondientes premios, que

serán otorgados individualmente o por grupos.

 Para el mayor y mejor servicio de la justicia y la máxima eficacia de lo que se pretende, se procurará ponderar

las circunstancias del caso, para que ningún acto que lo merezca pueda quedar sin premio ni se otorgue a quien

verdaderamente no sea acreedor de él.

 El procedimiento, cuantía de los premios u otras circunstancias serán los que se citan en los artículos

siguientes de este capítulo.

 A la concesión de premios se le dará la mayor publicidad y solemnidad posibles, para satisfacción de los

premiados y estímulo del personal.

 Todo premio obtenido se hará constar en el expediente personal del interesado y puntuará, en la proporción

que se establezca, para el ascenso.

10.1.2 Motivos.

 Se señalan como motivos dignos de premio los siguientes: Actos heroicos, actos meritorios, espíritu de

servicio, espíritu de fidelidad y afán de superación profesional:

 1. Se consideran actos heroicos los que, con grave riesgo de su vida o integridad personal, realiza un

trabajador, con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones, defender bienes de la empresa o con

fines análogos.

 2. Se estimarán actos meritorios aquéllos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad

personal, pero sí una voluntad manifiesta extraordinaria, por encima de los deberes reglamentados, para evitar o

vencer una anormalidad en bien del servicio.

 3. En los casos citados en los apartados 1 y 2, se considerará, como circunstancia que aumenta el mérito del

acto, el no hallarse el trabajador de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta notable de medios

adecuados y la inferioridad en que se hallase o cualquier otra causa semejante.

 4. Consiste el espíritu de servicio en realizar éste, no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de

todas las facultades del trabajador, subordinando a ello su comodidad e incluso sus intereses particulares, sin

que nadie ni nada lo exija.

 5. El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la empresa durante veinticinco años, sin

interrupción alguna, ni aun por excedencia voluntaria o licencia sin sueldo superior a dos meses, y sin notas

desfavorables, de carácter muy grave, en el expediente.

 6. Por afán de superación profesional se entenderá la actuación de aquellos trabajadores que, en lugar de

cumplir su misión de modo formulario y corriente, se sienten acuciados a mejorar su formación teórica y práctica,

para ser más útiles en su trabajo o alcanzar niveles superiores.

18 de agosto de 2015

46

 7. Con independencia de lo anteriormente señalado, se podrán establecer premios para actuaciones en casos

concretos, tales como prevención de accidentes de trabajo, rapidez en la urgente prestación de socorros,

conservación y buen trato del material y utillaje de trabajo, y la correcta relación con los demás compañeros,

como asimismo la introducción de mejoras para el incremento de la productividad o economía de la empresa.

10.1.3 Premios.

Se establecen los siguientes premios:

1. Recompensas en metálico.

2. Becas o viajes de perfeccionamiento o estudio.

 3. Aumento de vacaciones, hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan al interesado, sin

merma de sus emolumentos.

4. Diplomas honoríficos.

5. Cartas laudatorias.

6. Cancelación de las notas desfavorables de su expediente personal.

7. Propuestas a los Organismos competentes para la concesión de recompensas.

10.1.4 Otorgamiento.

 Los premios se otorgarán, sin limitación de número, cuando de actos heroicos o meritorios se trate, y

consistirán en recompensas en metálico, aumento de vacaciones, diplomas honoríficos o cartas laudatorias.

 El espíritu de servicio podrá recompensarse mediante premios en metálico, aumento de vacaciones, diplomas

honoríficos o cartas laudatorias, pudiendo concederse, sin limitación de número, a cuantos cumplan las

condiciones que se establezcan o bien, en número determinado, a quienes resulten los mejores.

 El espíritu de fidelidad se premiará concediendo recompensas en metálico a los que cumplan el número de

años exigidos, en las condiciones previstas. Las recompensas por afán de superación podrán consistir en becas

o viajes de estudio y premios en metálico, y se otorgarán a todos los que reúnan las condiciones fijadas. En todo

caso, los diplomas honoríficos y cartas laudatorias podrán concederse solos o con cualquier otra de las

recompensas establecidas.

Artículo 10 2. Faltas

10.2.1 Generalidades.

 Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención,

en leve, grave o muy grave. La enumeración de los diferentes tipos de faltas, dentro de cada uno de los

indicados grupos que figuran en los epígrafes siguientes, es meramente enunciativa y no implica que no puedan

existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

10.2.2 Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

 1. Las faltas de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco

minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

 2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no

ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

18 de agosto de 2015

47

 3. El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo; si, como consecuencia del

mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus

compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación de material.

5. Falta de aseo y limpieza personal.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

 8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa. Si tales

discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

10.2.3 Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad al trabajo, durante un período de treinta días.

2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días.

 3. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a

la seguridad social o instituciones de previsión. El omitir maliciosamente la comunicación de estos datos se

considerará falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

 6. La desobediencia a sus superiores en materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina

o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

 9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus

compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.

 10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear

herramientas de la empresa para usos propios.

 11. El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la

empresa.

12. Las derivadas de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.

 13. La reincidencia en faltas leves (incluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro

de un trimestre, habiendo mediado notificación escrita.

10.2.4 Faltas muy graves.

Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

18 de agosto de 2015

48

 1. Las faltas injustificadas de puntualidad en más de 10 veces durante un período de seis meses consecutivos

o 20 durante doce meses.

 2. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo en número de tres o más en un período de dos meses

consecutivos.

 3. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma grave y notoriamente

perjudicial para la empresa.

 4. Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, al empresario/a o a las personas que

trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

 5. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la concurrencia

desleal y aquellas otras conductas que atenten fehacientemente contra el principio de fidelidad a la empresa.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo pactado u ordinario establecido.

 7. El hurto, robo y malversación que afecte a la empresa, a sus intereses o a los compañeros trabajadores;

igualmente, cualquier otra clase de hechos que pueda ocasionar en aquella desconfianza fundada respecto de

su autor.

 El encubrimiento y la complicidad se equipararán cuando tales conductas o circunstancias queden

suficientemente acreditadas.

8. Originar riñas o pendencias graves con los compañeros.

 9. Las ausencias y abandono del puesto de trabajo injustificadamente, siempre que aquél fuera de

responsabilidad, ocasionare grave perjuicio al proceso productivo, deterioro en las cosas o riesgo para las

personas.

10. La embriaguez habitual y la toxicomanía, siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

 11. La reincidencia en falta grave, sea cual fuere su clase y naturaleza, siempre que se cometa dentro de un

período de seis meses desde la primera.

 12. La conducta acreditada que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora de

la empresa. En el caso de que se probara que se ejerciera cualquier represalia contra la persona denunciante

del acoso sexual, se considerará un agravante para la determinación de la sanción a imponer o, en su caso, a la

imposición de una nueva sanción en consonancia con dicha conducta.

10.2.5 Abuso de autoridad.

 El abuso de autoridad, por parte de los jefes, será siempre considerado como falta muy grave. El trabajador

afectado lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa, a través del cauce

jerárquico, quien ordenará la inmediata instrucción de expediente.

10.2.6 Privación de libertad.

 No se considera injustificada la falta al trabajo que derive de privación de libertad del trabajador, ordenada por

autoridad gubernativa o judicial, si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado o

se sobresee el procedimiento.

Artículo 10 3. Sanciones

10.3.1 Sanciones a los trabajadores.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción, salvo la amonestación verbal,

18 de agosto de 2015

49

se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Se informará, asimismo, a los representantes legales de los trabajadores.

10.3.2 Graduación de sanciones.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

 Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos

días, comunicándoselo al trabajador.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a niveles profesionales superiores.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

Inhabilitación temporal, por plazo de hasta cuatro años, para pasar a niveles profesionales superiores.

Despido.

 Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entiende sin perjuicio de pasar el tanto de culpa

a los Tribunales cuando el hecho cometido pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a las autoridades

gubernativas, si procede.

10.3.3 Tramitación.

 Para la imposición de las sanciones que anteriormente se establecen, se tendrán en cuenta las siguientes

normas:

 Corresponde al Jefe de la empresa o persona en que delegue la facultad de imponer sanciones por faltas

leves, graves o muy graves.

Se observarán, en todo caso, las disposiciones legales que sean de aplicación.

10.3.4 Prescripción.

 Las faltas prescribirán en los plazos y en las circunstancias previstas en la legislación laboral vigente de

carácter general.

CAPÍTULO XI. Seguridad y salud laboral

Artículo 11 1. Salud laboral

 Las empresas y los trabajadores afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la

normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial, las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre (RCL

1995, 3053) , de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

 Se tendrán en cuenta las actuaciones de la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo, prevista en el

artículo 15 del presente Convenio, a los efectos oportunos.

 Siempre que en los centros de trabajo se realicen inspecciones por el servicio de seguridad e higiene, sus

resultados serán comunicados por la Dirección de la empresa a los representantes legales de los trabajadores y

al Comité de Seguridad y Salud, en su caso.

18 de agosto de 2015

50

Artículo 11 2. Reconocimiento médico

 La dirección de la empresa gestionará ante las Mutuas de Accidentes de Trabajo, organismos de la

administración competente, asociaciones, entidades y empresas legalmente autorizadas, la realización de un

reconocimiento médico anual de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador.

 A los trabajadores que realicen sus funciones permanentemente con productos tóxicos y a aquellos cuyo

trabajo a desarrollar exija una atención permanente a terminales de ordenadores o pantallas de visualización, se

les someterá a revisiones médicas semestrales de acuerdo con las normas específicas de salud laboral en estos

puestos de trabajo. De los resultados de estas revisiones se entregará copia al trabajador afectado.

La Dirección de la empresa adecuará la realización de los reconocimientos a las necesidades del servicio.

CAPÍTULO XII. Actividad representativa y derechos sindicales

Artículo 12 1. Actividad representativa

12.1.1 Garantías.

 Los representantes legales de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por

la legislación general. Los Delegados de Personal y los Comités de Empresa serán informados por la Dirección

de la empresa de cuestiones relativas a:

a) Negociación colectiva.

b) Sistemas de trabajo.

c) Salud laboral.

d) Clasificación profesional.

e) Movilidad del personal.

f) Expedientes de crisis.

g) Sanciones y despidos.

12.1.2 Crédito de horas.

 A los representantes legales de los trabajadores en la empresa se les concederá licencia retribuida, por el

tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones de representación, en la forma y condiciones establecidas en

el Estatuto de los Trabajadores, más cinco horas, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y

subsiguiente justificación, en el caso de que proceda.

 Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, se pacta en el presente Convenio Colectivo que en los

centros de trabajo con plantilla superior a 100 trabajadores fijos se podrán acumular las horas de los miembros

del Comité de Empresa, en uno o varios de ellos, por cesión de horas de otros miembros pertenecientes al

mismo sindicato.

 Para el ejercicio de las funciones de representación colectiva en la empresa, la cesión del crédito de horas

podrá alcanzar hasta un límite del 60 por 100 de las disponibles mensualmente por los otros miembros del

Comité.

 Para que todo lo anterior surta efecto, la cesión de horas deberá notificarse a la empresa en el mes anterior a

su utilización, mediante escrito firmado por cedente y cesionario, y sindicato de pertenencia, número de horas

cedidas, mes al que corresponden y actividad que motiva la cesión.

18 de agosto de 2015

51

 En ningún caso podrán transferirse las horas no utilizadas en un mes a los siguientes, ni individual ni

colectivamente, ni la acumulación de horas en el cesionario rebasará la cantidad de ochenta horas mensuales.

 Los miembros, designados por las centrales sindicales para las funciones de representación colectiva en la

Comisión Negociadora de este Convenio, Comisión Mixta, Comisión de Actualización, Comisión de Formación,

Comisión de Igualdad, Observatorio del Absentismo Comisión de Seguridad y Salud del mismo o Comisión

Paritaria Sectorial de Formación Continua (FORCEM) a nivel estatal, dispondrán del crédito de horas necesario

para el adecuado desempeño de tal actividad. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo primero de este artículo

respecto a la necesaria justificación del tiempo empleado en el desempeño de dichas funciones, en el caso de

que proceda, la acreditación de las funciones antedichas será remitida a la empresa afectada por la Secretaría

Permanente del Convenio o Comisión correspondiente.

Artículo 12 2. Derechos sindicales

12.2.1 Principios generales.

 Los derechos sindicales se regularán por lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto (RCL 1985,

1980) , de Libertad Sindical.

12.2.2 Actividad sindical:

 a) El crédito de horas, fijado en el apartado 12.1.2, podrá ser también utilizado para la asistencia de los

representantes legales de los trabajadores a cursos de formación u otras actividades sindicales similares,

organizadas por los sindicatos representativos del sector, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación

de asistencia, expedidas ambas por los Secretarios provinciales de los aludidos sindicatos u otro organismo

territorial equivalente, en su caso.

 b) Las empresas admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan cobrar cuotas y distribuir

información sindical fuera de las horas de trabajo efectivo, sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Pueden, igualmente, dichos trabajadores celebrar asambleas fuera de las horas de trabajo.

 c) Los sindicatos legalmente constituidos podrán insertar comunicaciones en los tablones de anuncios que

pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro, dando conocimiento previo de las

mismas a la Dirección de la empresa.

12.2.3 Delegados sindicales.

 En las empresas o centros de trabajo, con plantilla superior a 250 trabajadores, las secciones sindicales, que

puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en Comités de Empresa,

tendrán derecho a que su representación en los centros de trabajo sea ostentada por un Delegado sindical.

Dicho Delegado, que debe ser trabajador en activo de la empresa y designado de acuerdo con los Estatutos del

sindicato o central sindical a quien represente, tendrá reconocidas las siguientes funciones:

 1. Recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad

laboral normal de la empresa.

 2. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en el

centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de

la empresa.

 3. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo, Comité de Seguridad y Salud y Comité

Paritario de Interpretación, si lo hubiere, con voz y voto.

 4. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de

Empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la ley a los miembros del Comité de Empresa, y

estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.

18 de agosto de 2015

52

 5. Será informado y oído por la Dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter

colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo y, particularmente, a los afiliados a

su sindicato que trabajen en dicho centro.

 El Delegado sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias,

ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

 Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local

adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de

250 trabajadores.

12.2.4 Cuota sindical.

 En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a las

centrales o sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán, en la nómina mensual de dichos

trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

 El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato

correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

 Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un

año.

El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

Artículo 12 3. Asamblea de trabajadores

 Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser

convocado por los Delegados de Personal, Comité de Empresa o de centro de trabajo 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 por los Delegados del Personal mancomunadamente, que serán responsables de su normal

desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán

tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

 La Presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las

personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas

necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando por cualquier circunstancia no

pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la

producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y

fechadas en el día de la primera.

CAPÍTULO XIII. Varios

Artículo 13 1. Prendas de trabajo

 Las empresas facilitarán al personal de producción prendas de trabajo adecuadas a cada especialidad, a

razón de dos uniformes o conjuntos completos cada año. También se facilitarán prendas de trabajo adecuadas

al personal técnico y administrativo que lo solicite, a razón de tres conjuntos cada dos años, entregando dos de

ellos en el primero y uno en el segundo.

Artículo 13 2. Clandestinidad

 La Comisión Mixta, en ejecución de su función de vigilancia del cumplimiento del presente Convenio,

procederá a realizar cuantas actuaciones sean necesarias para combatir la clandestinidad industrial, y ambas

18 de agosto de 2015

53

partes contratantes colaborarán, en todo momento, al más eficaz desarrollo de cuanto se dispone en este

artículo.

Artículo 13 3. Cesión o traspaso de empresa

 La empresa vinculada por este Convenio, que jurisdiccionalmente o de hecho continúe el negocio de otra, se

hará cargo de su personal.

 Se evitará en lo posible mantener duplicidad en las condiciones laborales en establecimientos que realmente

formen una sola empresa.

 En el caso de que la empresa adquirente pretenda establecer unas solas condiciones laborales para todos

sus centros de trabajo, recabará previamente informe de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 13 4. Trabajos a distancia

 Todo trabajo debe ser realizado principalmente en el centro de trabajo, y, por ello, todas las empresas deben

tener una plantilla de personal fijo adecuado a sus necesidades. No obstante, las empresas que, teniendo

cubiertas sus plantillas y por razones muy determinadas, den a realizar trabajos a distancia de una forma

habitual o continuada, deberán abonarlos en la misma forma y cuantías establecidas para los trabajadores de su

actividad profesional que los realicen dentro de los talleres. Además, los trabajadores afectados habrán de

recibir gratuitamente de las empresas todos los materiales, como colas o pegamentos y anexos, que fuesen

indispensables para el trabajo.

 Las empresas, para poder llevar a efecto trabajos a distancia, deberán cumplimentar los trámites

administrativos y demás formalidades exigidas por la normativa vigente en cada momento. En todos los casos,

los trabajadores que realicen estos trabajos gozarán de los mismos derechos que los de plantilla de la empresa

y estarán afiliados a la Seguridad Social.

 Será preceptivo y obligatorio por parte de la empresa poner en conocimiento de los representantes legales de

los trabajadores el propósito de realizar o llevar a cabo trabajos a distancia.

CAPÍTULO XIV. Disposición final

Artículo 14 1. Aplicaciones de la legislación general

 En lo no previsto o regulado por el presente Convenio serán de aplicación sobre las respectivas materias las

normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento.

CAPÍTULO XV. Cláusulas adicionales

Artículo 15. Comisiones de trabajo

 Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio.–Tiene la estructura y funciones que constan en el

articulado de este Convenio.

 Comisión de Actualización del Convenio.–Las representaciones firmantes del convenio acuerdan la creación,

el día de la firma del Convenio Colectivo, de una comisión que estudie las modificaciones y adaptaciones que

han de introducirse en el convenio colectivo, con el fin de ajustarlo a la normativa vigente. Esta comisión

concluirá sus trabajos en la fecha en que se constituya la Comisión Negociadora del próximo Convenio

Colectivo, momento en que se le dará traslado a la misma de los acuerdos alcanzados, en su caso.

18 de agosto de 2015

54

 Comisión de Formación.–Durante el primer mes siguiente a la firma del Convenio se procederá a la

constitución de esta Comisión. Durante la vigencia del Convenio, esta Comisión estudiará los posibles acuerdos

para el correcto desarrollo de la formación, estudiando las posibles modificaciones en el texto del Convenio, con

el fin de armonizarlo con la normativa legal vigente.

 Comisión Salud Laboral.–Durante el primer mes siguiente a la firma del Convenio se procederá a la

constitución de esta Comisión. Durante la vigencia del Convenio, esta Comisión estudiará las posibles

modificaciones que deban introducirse en el texto del Convenio, con el fin de armonizarlo con la normativa legal

vigente.

 Observatorio de Seguimiento del Absentismo.–Durante el primer mes siguiente a la firma del Convenio se

procederá a la constitución de este observatorio. Durante la vigencia del Convenio se encargará de recabar

información sobre índices de absentismo y sus causas, estudiando las posibles modificaciones en el texto del

Convenio para reducir los índices.

 Comisión de Igualdad.–Durante el primer mes siguiente a la firma del Convenio se procederá a la constitución

de esta Comisión. Durante la vigencia del Convenio, esta Comisión estudiará las posibles modificaciones que

deban introducirse en el texto del Convenio para promocionar la igualdad de oportunidades, con el fin de

armonizarlo con la normativa legal vigente.

CAPÍTULO XVI.

Disposición Transitoria primera.

 La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio armonizará la legislación general que sobre el

ámbito familiar afecte a las relaciones laborales.

Disposición Transitoria segunda.

 El 1 de enero de 2009 entró en vigor el nuevo sistema de clasificación profesional. Debido a las implicaciones

colectivas que tuvo y tiene la nueva estructura profesional, así como su complejidad, se confeccionó un

documento de obligado cumplimiento de trasposición de un sistema de clasificación a otro. Una vez realizada la

trasposición en el seno de cada empresa, este documento guía carecerá de cualquier tipo de validez y eficacia,

pero en el caso de que alguna empresa no lo hubiese aplicado en dicha fecha, no queda exonerada de su

aplicación ni del nuevo sistema, teniendo siempre que utilizar el referido cuadro de trasposición, solicitándoselo

a la Comisión Mixta, todo ello con independencia de la fecha en que se haga efectiva la trasposición.

 Las partes firmantes coinciden en la necesidad de mantener el presente sistema de clasificación profesional

actualizado en el tiempo, bien para definir aquellos puestos de trabajo no existentes hoy día, como adaptarlo a

los diferentes cambios tecnológicos y normativos que se puedan producir en un futuro.

ANEXO I. Tablas salariales 2014-2015-2016

TABLA SALARIAL DESDE EL 1 DE ENERO DE 2014 HASTA EL 31 DE MAYO DE 2015

 Nivel

salarial

1

2

3

18 de agosto de 2015

Salario

 base

21.778,27

17.310,94

16.752,53

 Paga

verano

1.789,99

1.422,82

1.376,92

 Paga

Navidad

1.789,99

1.422,82

1.376,92

 PagaComplemen

beneficiosto lineal

2.028,66

1.612,53

1.560,51

4.257,21

4.257,21

4.257,21

Total bruto

 año

31.644,12

26.026,32

25.324,09

55

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

15.635,68

14.518,86

13.402,02

12.843,61

12.285,18

11.726,77

11.168,35

10.609,93

10.051,52

9.493,09

9.102,21

8.655,47

8.208,73

7.817,85

7.482,80

7.147,74

1.285,12

1.193,33

1.101,54

1.055,64

1.009,74

963,84

917,95

872,05

826,15

780,25

748,13

711,41

674,69

642,56

615,02

587,49

1.285,12

1.193,33

1.101,54

1.055,64

1.009,74

963,84

917,95

872,05

826,15

780,25

748,13

711,41

674,69

642,56

615,02

587,49

1.456,47

1.352,44

1.248,41

1.196,39

1.144,37

1.092,36

1.040,34

988,32

936,31

884,29

847,88

806,26

764,65

728,24

697,03

665,82

4.257,21

4.257,21

4.257,21

4.257,21

4.257,21

4.257,21

4.257,21

4.257,21

4.257,21

4.257,21

4.257,21

4.257,21

4.257,21

4.257,21

4.257,21

4.257,21

23.919,60

22.515,17

21.110,72

20.408,49

19.706,24

19.004,02

18.301,80

17.599,56

16.897,34

16.195,09

15.703,56

15.141,76

14.579,97

14.088,42

13.667,08

13.245,75

TABLA SALARIAL DESDE EL 1 DE JUNIO DE 2015 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2015

 Nivel

salarial

1

2

3

4

5

6

7

8

Salario

 base

21.908,94

17.414,81

16.853,05

15.729,49

14.605,97

13.482,43

12.920,67

12.358,89

 Paga

verano

1.800,73

1.431,36

1.385,18

1.292,83

1.200,49

1.108,15

1.061,97

1.015,80

 Paga

Navidad

1.800,73

1.431,36

1.385,18

1.292,83

1.200,49

1.108,15

1.061,97

1.015,80

 PagaComplemen

beneficiosto lineal

2.040,83

1.622,21

1.569,87

1.465,21

1.360,55

1.255,90

1.203,57

1.151,24

4.282,75

4.282,75

4.282,75

4.282,75

4.282,75

4.282,75

4.282,75

4.282,75

Total bruto

 año

31.833,98

26.182,48

25.476,03

24.063,12

22.650,26

21.237,38

20.530,94

19.824,48

18 de agosto de 2015

56

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

11.797,13

11.235,36

10.673,59

10.111,83

9.550,05

9.156,82

8.707,40

8.257,98

7.864,76

7.527,70

7.190,63

969,62

923,46

877,28

831,11

784,93

752,62

715,68

678,74

646,42

618,71

591,01

969,62

923,46

877,28

831,11

784,93

752,62

715,68

678,74

646,42

618,71

591,01

1.098,91

1.046,58

994,25

941,93

889,60

852,97

811,10

769,24

732,61

701,21

669,81

4.282,75

4.282,75

4.282,75

4.282,75

4.282,75

4.282,75

4.282,75

4.282,75

4.282,75

4.282,75

4.282,75

19.118,04

18.411,61

17.705,16

16.998,72

16.292,26

15.797,78

15.232,61

14.667,45

14.172,95

13.749,08

13.325,22

TABLA SALARIAL DESDE EL 1 DE ENERO DE 2016 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2016

 Nivel

salarial

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

Salario

 base

22.084,21

17.554,12

16.987,87

15.855,33

14.722,82

13.590,29

13.024,04

12.457,76

11.891,51

11.325,24

10.758,98

10.192,72

9.626,45

 Paga

verano

1.815,14

1.442,81

1.396,26

1.303,17

1.210,09

1.117,01

1.070,47

1.023,92

977,38

930,85

884,30

837,76

791,21

 Paga

Navidad

1.815,14

1.442,81

1.396,26

1.303,17

1.210,09

1.117,01

1.070,47

1.023,92

977,38

930,85

884,30

837,76

791,21

 PagaComplemen

beneficiosto lineal

2.057,16

1.635,18

1.582,43

1.476,93

1.371,44

1.265,95

1.213,20

1.160,45

1.107,71

1.054,95

1.002,20

949,46

896,71

4.317,02

4.317,02

4.317,02

4.317,02

4.317,02

4.317,02

4.317,02

4.317,02

4.317,02

4.317,02

4.317,02

4.317,02

4.317,02

Total bruto

 año

32.088,66

26.391,94

25.679,84

24.255,62

22.831,46

21.407,28

20.695,19

19.983,07

29.270,99

18.558,90

17.846,80

17.134,71

16.422,60

18 de agosto de 2015

57

14

15

16

17

18

19

9.230,08

8.777,06

8.324,05

7.927,68

7.587,92

7.248,15

758,64

721,40

684,17

651,59

623,66

595,74

758,64

721,40

684,17

651,59

623,66

595,74

859,79

817,59

775,39

738,47

706,82

675,17

4.317,02

4.317,02

4.317,02

4.317,02

4.317,02

4.317,02

15.924,16

15.354,47

14.784,79

14.286,33

13.859,08

13.431,83

18 de agosto de 2015

58