



## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DANIEL AGUILO PANISELLO, SA (DAPSA)**

Visto el Convenio Colectivo de la empresa Daniel Aguiló Panisello, SA (DAPSA), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2013.

Visto lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (E.T.), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

Visto lo dispuesto en los arts. 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósitos de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, serán objeto de inscripción en los Registros de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores RD 1/95, de 24 de marzo, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de Planes de Igualdad y otros.

Visto lo dispuesto en los arts. 3, 6 y 8 del RD 713/2010, de 28 de mayo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, por el que se traspasan Funciones y Servicios a la Junta de Andalucía, Decreto 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, que establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo.

Acuerda:

Primero.—Registrar y ordenar el depósito del Convenio Colectivo de la Empresa Daniel Aguiló Panisello, SA (DAPSA), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2013.

Segundo.—Disponer su publicación gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Sevilla, 10 de enero de 2012.—La Delegada Provincial, Aurora Cosano Prieto.

Texto del 5º Convenio Colectivo de la empresa Daniel Aguiló Panisello, S.A. (DAPSA) para el centro de trabajo de Alcalá de Guadaíra (Sevilla) para el periodo 01/01/2011 al 31/12/2013

PREÁMBULO.

El 5.º Convenio Colectivo de la Empresa Daniel Aguiló Panisello, S.A., para su



centro de Alcalá de Guadaíra (Sevilla), en adelante DAPSA, ubicada en Polígono Industrial San Nicolás Parcela A-1 de Alcalá de Guadaíra (Sevilla) ha sido acordado por la Comisión Negociadora, formada de una parte, por la Dirección de la Empresa, con poder suficiente para ello, y por otra, por los miembros del Comité de Empresa del Centro de Trabajo de Sevilla, respectivamente; reconociéndose como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficientes, bajo los principios de «buena fe» y «confianza mutua»; como instrumento que facilite el cumplimiento de los objetivos de empresa y trabajadores.

En la negociación de este Convenio Colectivo se han atendido varios aspectos, alcanzando el grado de integración necesario para componer el correspondiente texto normativo en el que se basarán las Relaciones Laborales del Centro:

1º) La aplicación de la transposición de categorías a los nuevos Grupos Profesionales y Niveles Salariales en aplicación del Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industriales auxiliares, adaptando las particularidades existentes en el Convenio de empresa anterior, de tal manera que se crea un Grupo Profesional de Mano de Obra que garantiza la polivalencia necesaria en la Planta.

2º) Clarificar y ordenar los conceptos salariales existentes, de manera que ello redunde en una mayor seguridad jurídica, homogeneización de conceptos, claridad y sencillez en la confección de los recibos salariales, recogidos en la Tablas Salariales del Anexo I.

Con la firma de este Convenio Colectivo de Empresa, ambas partes se comprometen a alcanzar la competitividad necesaria para el negocio, la mejora de las condiciones de trabajo y la prevención de la salud y seguridad de los trabajadores; bajo los principios de Trabajo en Equipo, Comunicación y Participación, alcanzando el objetivo de Cero Accidentes entre la Dirección de la Empresa, Mandos intermedios, Trabajadores y sus Representantes Legales.

Asimismo, la Empresa se compromete durante el período improrrogable de vigencia de este Convenio (2011-2013), a no realizar despidos colectivos por causas objetivas de producción, siempre y cuando los niveles acumulados medios de producción en cómputo anual sean los actuales, así como las instalaciones y la utilización de las mismas, tratando de buscar medidas alternativas de manera conjunta con el Comité de Empresa.

## **Capítulo I. Cláusulas Generales.**

### **Artículo 1. Ámbito Funcional (Objeto)**

En el presente Convenio Colectivo de Empresa negociado entre la Dirección de la empresa DAPSA, para su Centro de Trabajo de Alcalá de Guadaíra (Sevilla), y en representación de los trabajadores, los miembros de su Comité de Empresa;



mutuamente reconocidos como interlocutores legítimamente válidos, se establecen las condiciones laborales por las que se regirán las relaciones de trabajo en dicho Centro, aplicándose con preferencia a las demás normas laborales.

## **Artículo 2. Ámbito Territorial**

Será de aplicación al Centro de Trabajo de DAPSA Sevilla, situado en polígono industrial San Nicolás parcela A-1 de Alcalá de Guadaíra.

## **Artículo 3. Ámbito Personal**

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

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

## **Artículo 4. Ámbito Temporal (Vigencia)**

El presente Convenio Colectivo de Empresa tendrá una vigencia desde el 01/01/11 al 31/12/13 (3 años).

## **Artículo 5. Denuncia, Preaviso y Prórroga**

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

## **Artículo 6. Cómputo**

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

A los efectos de confección de los recibos de salarios, se podrán integrar diferentes partidas o asignar a otras, sin que ello suponga ninguna merma en los pagos garantizados, previo acuerdo con los Representantes de los Trabajadores.

## **Artículo 7. Compensación**

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

### **Artículo 8. Absorción**

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

En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

### **Artículo 9. Garantía Personal**

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

### **Artículo 10. Vinculación a la Totalidad**

Se acuerda expresamente la vinculación a la totalidad por entender que las condiciones pactadas son un todo orgánico e indivisible, quedando nulo y sin efecto alguno, en el supuesto de que una de las partes firmantes, la Autoridad Laboral Administrativa o Judicial competente, en el ejercicio de la facultades que le sean propias, objetare o invalidase alguno de sus artículos o no aprobara la totalidad de su contenido, que se pacta como uno e indivisible en su aplicación; obligando a las partes a negociar de nuevo en el plazo de un mes.

### **Artículo 11. Adhesión**

El presente Convenio queda adherido al Convenio Nacional vigente de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, en lo no dispuesto en el mismo.

## **Capítulo II. Condiciones de Trabajo**

### **Artículo 12. Jornada de Trabajo**

La jornada laboral anual para cada uno de los años de vigencia de este convenio

será de mil setecientos sesenta y ocho horas (1.768 h) o de 221 días hábiles de trabajo de trabajo efectivo, tanto en jornada partida como continuada.

En todo caso, la jornada laboral en cómputo anual no será superior a la establecida en el Convenio Nacional Sectorial de aplicación en cada momento.

La jornada laboral semanal será de lunes a viernes, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

### **Artículo 13. Horarios de Trabajo**

a) El horario de trabajo del personal será a jornada partida o continua, de acuerdo a las necesidades de cada departamento.

b) El horario de trabajo del personal de Mano de Obra en jornada continua será de acuerdo a los siguientes turnos: Mañanatarde- noche.

Turno Mañana:	de 06 horas a 14 horas
Turno Tarde:	de 14 horas a 22 horas
Turno Noche:	de 22 horas a 06 horas

La rotación de los turnos será mañana-noche-tarde.

Con carácter general la jornada laboral será de lunes a viernes y a razón de ocho horas diarias. En el área de fabricación se realizarán tres turnos de trabajo consecutivos (mañana-tarde-noche). Cualquier baja o disminución de trabajo incidirá necesariamente en la supresión provisional del turno de trabajo nocturno.

No obstante lo anterior, por necesidades de producción y/o organizativas, podrán planificarse turnos de trabajo en festivos, sábado, domingo y períodos vacacionales. Se asignará a dichos turnos:

a) al personal que lo solicite voluntariamente.

b) si con el personal voluntario anterior no fuera suficiente, se asignará al personal que haya sido contratado al efecto.

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 ésta se puede dividir, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

Salvo acuerdo expreso entre las partes no se cambiará más de dos veces de turno a un mismo trabajador dentro de la semana natural, entendiéndose que el segundo cambio es la vuelta a su turno habitual.



## **Artículo 14. Calendario Laboral**

Anualmente se confeccionará el Calendario Laboral del Centro, de acuerdo con la jornada pactada en cómputo anual y los criterios establecidos para la fijación de los períodos de vacaciones, considerando las necesidades organizativas del mismo.

El calendario de vacaciones se elaborará cada año, antes del uno de diciembre del año anterior, entre la empresa y los Representantes de los trabajadores.

## **Artículo 15. Vacaciones**

El régimen de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días laborales, para toda la plantilla, cualesquiera que sean su categoría o grupo profesional, a excepción del personal con contrato a tiempo parcial, a quien le corresponderá un periodo vacacional proporcional a su jornada laboral.

Para el personal a jornada completa, las vacaciones se realizarán, preferentemente, desde el 3.er lunes del mes de junio al 3.er viernes del mes de septiembre, y se acordarán a tenor de las necesidades del servicio. Bajo la premisa y necesidad del referido servicio, podrán establecerse diferentes turnos de vacaciones con el fin de minimizar en lo posible las paradas de producción.

Para el personal contratado a tiempo parcial, el periodo vacacional abarcará todo el año natural, pudiéndose, a tenor de las necesidades del servicio, establecer también turnos de vacaciones, con el fin de adecuar en cada momento la producción a las necesidades del servicio.

Las vacaciones anuales se disfrutarán dentro del año natural a que correspondan y no podrán compensarse en metálico en su totalidad o en parte alguna.

Las vacaciones serán fijadas en el calendario laboral.

Serán considerados vacacionales los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, siempre que coincidan en días laborables.

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

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

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 las vacaciones se satisfará a sus derechohabientes.

## **Artículo 16. Excedencias**

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

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

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

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

En ningún caso se podrá solicitar excedencia voluntaria para prestar servicios en otra empresa del sector.

### 16.2. Excedencias voluntarias especiales:

Los trabajadores, por nacimiento o adopción legal de hijos, podrán solicitar una excedencia especial que tendrá una duración de hasta tres años, y comenzará a contar en la fecha en que finalice el descanso reglamentario por maternidad en el caso de que lo solicite la mujer.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de 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 u Organismo Competente que corresponda.

Los trabajadores que hayan hecho uso de la excedencia voluntaria regulada en el artículo 16.1 del presente Convenio, podrán solicitar excedencia voluntaria especial aunque no hayan transcurrido cuatro años de trabajo efectivo entre ambos.





La utilización de estas situaciones de excedencia, con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho al reingreso.

Serán de aplicación a las excedencias reguladas en este apartado, las condiciones establecidas en el párrafo segundo, tercero, cuarto y quinto del art. 16.1 del presente Convenio.

**16.3 Excedencia Forzosa:** Esta excedencia se concederá por la designación o elección para cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo, o por elección para cargo sindical de ámbito local o superior.

La situación de excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de los treinta días naturales siguientes al de su cese, preavisando a la Dirección al menos con quince días naturales de antelación a la fecha en que desee reincorporarse. Si por cualquier causa, no solicitara el reingreso en el plazo de treinta días naturales, causara baja definitiva en la Empresa.

El período de excedencia por elección para cargo sindical de ámbito local o superior será sin derecho a retribución ni tampoco computará a efectos de antigüedad.

### **Artículo 17. Reducción De Jornada Por Razones de Guarda Legal**

En los supuestos de reducción de jornada de trabajo por razones de guarda legal, regulados actualmente en los artículos 37.5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores, se amplía la edad del menor a nueve años. Se reconocen igualmente las reducciones de jornada por el ejercicio de los derechos reconocidos en la legislación vigente.

### **Artículo 18. Permisos Retribuidos**

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, contados a partir del día siguiente al enlace, salvo cuando se celebre en día laborable, en cuyo caso se contarán a partir del mismo día del enlace.

b) Dos días naturales en los casos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o en los casos de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera del ámbito provincial, el plazo será de cuatro días.

c) En el supuesto de intervención quirúrgica (que exija hospitalización durante un





período mínimo de 2 días), de padre, madre o hijos, el plazo general de 2 días previsto en el apartado anterior, podrá extenderse hasta 3 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 previstos para el supuesto de desplazamiento.

d) En el supuesto de nacimiento de hijo o adopción, se concederán cuatro días, de los cuales dos, como mínimo, deberán de ser laborables.

e) Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico del Sistema Público de Salud, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente volante visado por el facultativo. La empresa, siempre con notificación previa, podría considerar como permiso retribuido las revisiones post-operatorias que deban realizarse por causa de intervención quirúrgica llevada a cabo en clínicas privadas, siempre y cuando dichas revisiones coincidan con el turno de trabajo del operario en cuestión y no hubiese alternativa posible de cambio de la misma.

f) Dos días por traslado de domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para matricularse en un centro oficial o reconocido de enseñanza, siempre que la personación del trabajador sea imprescindible al efecto, así como para concurrir a las convocatorias de exámenes de dichos centros.

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

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entenderá también comprendido dentro de este deber, el registro de nacimiento de un hijo, así como el registro de fallecimiento del mismo, padre o madre, siempre que convivan con el trabajador y no hubiera podido llevarse a cabo porque la ausencia justificada por estos motivos, concedida de acuerdo con el apartado d) de este artículo coincidiese con días no hábiles a estos efectos y únicamente en el caso en que el cumplimiento de dicho deber, si recayera en el trabajador, se acredite no haber sido legalmente posible cumplimentarlo en el plazo previsto en el apartado d).

j) Se concederán los permisos necesarios para asistir a la gimnasia de preparación al parto, siempre que coincida con la jornada de trabajo y esté desarrollada por la red sanitaria del Sistema Público de Salud, previa prescripción facultativa, con un máximo de ocho sesiones.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los



términos establecidos legal o convencionalmente.

l) Permiso por lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses, se establece 1h de ausencia del lugar de trabajo, que se podrá dividir en 2 fracciones de ½ h o en la reducción de media hora de la jornada laboral, con la posibilidad de acumular en jornadas completas las 2 fracciones de ½ h de lactancia en los nueve meses.

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

### **Artículo 19. Permisos sin Retribuir**

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

### **Artículo 20. Licencias Extraordinarias**

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

## **Capítulo III. Clasificación de Los Trabajadores**

### **Artículo 21. Sistema de Clasificación**

Todos los trabajadores del ámbito personal del presente Convenio Colectivo se clasificarán profesionalmente de conformidad con el sistema de clasificación profesional establecido en el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares.

Los Grupos y Niveles Profesionales establecidos serán meramente enunciativos y no presuponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

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

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

A) Grupo de Técnicos, Administrativos y Comerciales.

Nivel Salarial	(Cotización S.S. Mensual)
1	Director General, Titulado Universitario Grado Superior
3	Titulado Universitario Grado Medio
4	Jefe Técnico/Taller, Jefe Administrativo
5	Técnico Cualificado/Jefe de Sección
6	Oficial Cualificado Administrativo
9	Gestor Comercial
10	Técnico Especialista
11	Oficial Especialista Administrativo/Comercial
15	Auxiliar técnico
16	Auxiliar Administrativo

B) Grupo de Mano de Obra de Impresión Flexográfica-Oficios Principales y Auxiliares de Manipulados de Cartón, Mantenimiento, Expediciones y Servicios Generales.

Nivel Salarial	(Cotización S.S. Diarios)
8	Responsable de Línea /Jefe de Equipo
9	Jefe Mantenimiento
10	Oficial Cualificado Flexografía (Casemakers)/Jefe Almacén
10A	Especialista Mantenimiento
12	Oficial Especialista Flexografía (Casemakers)
12A	Oficial Cualificado Manipulados de Cartón. Oficios Principales (Onduladora, conductor carretilla bobinas)
12B	Oficial Cualificado Manipulados de Cartón. Oficios Principales (Troqueladora Impresora)
13	Operario mantenimiento
13A	Operario mantenimiento (Montador-Instalador)
15	Oficial Flexografía (Casemakers)
15 A	Oficial Especialista Manipulados de Cartón. Oficios Principales (Onduladora, Conductor Carretilla Elevadora)
15 B	Oficial Especialista Manipulados de Cartón. Oficios Principales (Troqueladoras Impresoras)
17	Oficial Manipulado de Cartón. Oficios Principales (Troqueladoras-Impresoras, Auxiliar Oficina Técnica, Operario Recorte)
17A	Oficial Manipulado de Cartón. Oficios Principales (Flejadora)
18	Oficial Cualificado de Cartón. Oficios Auxiliares (Bipal, Máquinas y Servicios Auxiliares)
19	Auxiliar taller (Peón)

La distribución de los Grupos por Niveles Profesionales se recoge en la Tabla Resumen de Transposición del Anexo III del presente Convenio,

2º) Para una más adecuada transposición y ubicación de las antiguas categorías y niveles salariales, se establece de manera particular el Nivel 10 A, 12 A, 12B, 13 A, 15 A, 15 B y 17 A.

## Artículo 22. Nuevos Ingresos

La admisión del personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, debiéndose someter todos los aspirantes a un reconocimiento médico inicial que determine su aptitud para el trabajo, dándose preferencia, en igualdad de condiciones, a los huérfanos de trabajadores de la propia empresa o al personal que hubiese prestado servicios como interino o eventual.

## Artículo 23. Ascensos y Ceses

Los ascensos para cubrir vacantes permanentes o puestos de nueva creación para los Niveles Salariales 10, 12A y 12 B se realizará mediante convocatoria, en la que podrán participar los trabajadores, en base a los siguientes criterios:

- Valoración académica o titulación adecuada.
- Conocimiento del puesto de trabajo.
- Experiencia en el desempeño de las funciones de superior categoría o grupo profesional.
- Responsabilidad en el puesto de trabajo.

El Comité será informado con antelación de las vacantes a cubrir y los candidatos presentados en base a los criterios anteriormente descritos, así como del candidato finalmente elegido por la Dirección.

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:

Operarios:	Siete días
Administrativos:	Un mes
Jefes o titulados administrativos:	Un mes
Técnicos no titulados:	Un mes
Técnicos titulados:	Dos meses

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, en concepto de indemnización de daños y perjuicios.

## Artículo 24. Formación Profesional



La Empresa atenderá la formación y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores, desarrollando y promoviendo el derecho a la formación continuada de los mismos.

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

La Formación Profesional en todas sus modalidades, debe ser considerada como elemento dinamizador que acompaña el desarrollo de la Empresa a largo plazo, permite la elaboración de productos de mayor calidad que favorecen la mayor competitividad de nuestra Empresa y hace posible la promoción social integral del trabajador.

- Se creará una Comisión Mixta (Dirección-Comité de Empresa) formada por 6 miembros, que tendrá como misión elaborar de común acuerdo el Plan de Formación que se proponga a través de la Fundación Tripartita.
- La Formación Profesional dedicará una atención preferente a potenciar el conocimiento de las novedades técnicas, el perfeccionamiento de las formas de trabajo, el reciclaje del personal y la adquisición de nuevos conocimientos que faciliten la promoción del trabajador.
- En el marco de estos criterios generales, la Formación Profesional se encauza específicamente a lograr los objetivos siguientes:
  - Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales y técnicos exigibles a la respectiva categoría y puesto de trabajo.
  - Lograr la especialización, en los diversos grados, en algún área o materia relativa a la labor profesional.
  - Conocer y poner en práctica las técnicas de Prevención estipuladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para evitar así la siniestralidad laboral.
  - Dotar de los conocimientos necesarios sobre los agentes de alteración ambiental en el sector de Artes Gráficas.
  - La Empresa anunciará anualmente los planes de formación que se acuerden en cada momento y fijará el ámbito profesional al cual van dirigidos, así como los empleados que puedan participar.
  - Dichos Planes de Formación podrán ir dirigidos a cualquier área de conocimiento dentro de la Empresa.





- La Empresa velará para que los empleados puedan hacer compatible el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias actividades formativas.
- Ambas partes consideran beneficioso para fomentar la creación de empleo en el Sector, la utilización de la modalidad contractual para la formación establecida por la Ley 63/97 y el resto de normativa vigente, siendo su objeto la adquisición de la formación teórica y práctica para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.
- Las condiciones en que se podrán concertar estos trabajos para la formación serán las que en cada momento estén recogidas en el Convenio Nacional de Artes Gráficas.

### **Artículo 25. Movilidad Funcional**

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

Previa a la movilidad funcional, siempre que sea posible, la Dirección de la Empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre la conveniencia del cambio en el puesto de trabajo.

De producir el cambio características distintas en el puesto de trabajo, éste irá acompañado de una exhaustiva explicación al trabajador acerca del proceso productivo, con el fin de que se entienda el papel que cumple en el conjunto de la Empresa, así como de las notas técnicas más elementales necesarias.

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

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

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

Cuando un trabajador realice trabajos de categoría superior durante más de tres meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará la categoría superior, salvo que para el desempeño de la misma se





requiriese la posesión de títulos o conocimientos especiales debidamente acreditados por prueba de suficiencia, en cuyos casos el cambio de puesto tendrá trascendencia exclusivamente económica.

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

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

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

Asimismo, mientras un trabajador esté realizando trabajos de categoría inferior, ningún otro trabajador podrá ocupar el puesto de origen de aquél, salvo en los casos de formación, cuyo periodo no podrá ser superior a dos meses sin la aprobación expresa de la Comisión Paritaria.

Igualmente, se evitará reiterar la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador.

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

En caso de que algún trabajador se sienta perjudicado, podrá acudir a la Comisión Paritaria.

### **Artículo 26. Movilidad Geográfica**

Ningún trabajador de la Empresa, podrá ser trasladado a otro centro de trabajo distinto al de su origen, salvo que exista previa negociación y acuerdo entre las partes.

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

### **Artículo 27. Organización del Trabajo**

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





supongan dejación de su misión laboral.

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

Dirección y Trabajadores.

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- a) La exigencia de la actividad normal.
- b) Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- c) Fijación tanto de la producción como de los índices de merma, así como de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.
- d) La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.
- e) La realización durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifa, distribución de personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y materiales, sobre todo cuando se trate de obtener y buscar un estudio comparativo, solventar una contingencia y evitar fallos en el servicio a los clientes.
- f) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
- g) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción.

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

## **Capítulo IV. Condiciones Económicas**

### **Artículo 28. Estructura Retributiva**

Las condiciones económicas pactadas se componen de los siguientes conceptos, dependiendo de los diferentes Grupos y Niveles Profesionales y Salariales, según





se recogen en las Tablas Salariales I-V del Anexo I del presente Convenio:

Conceptos	Convenio Colectivo Estatal de AAG y Cartón	Convenio Colectivo de Empresa Dapsa Sevilla
<i>GENERALES</i>	• Salario Base Convenio	
<i>COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES</i>	• Antigüedad	• Antigüedad (mejora) • Plus de Especialización
<i>DE PUESTO DE TRABAJO</i>	• Nocturnidad	• Nocturnidad (mejora)
<i>DE CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO</i>	• Horas Extraordinarias	• Horas Extraordinarias (mejora) • Plus descanso compensatorio • Horas formación • Prima competitividad
<i>DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES</i>	• Complemento Lineal de Convenio • Gratificaciones Extraordinarias (Verano y Navidad) • Paga Beneficios	
<i>OTROS</i>	• Complemento IT por A.T/E.P • Complemento IT por E.A.C.	• Complemento IT por A.T/E.P (mejora) • Complemento IT por E.A.C. (mejora) • Complemento Maternidad. • Complemento Paternidad • Complemento Riesgo por Embarazo. • Complemento Riesgo por Lactancia natural

Para los trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional de Técnicos, Administrativos y Comerciales, con cotización a la Seguridad Social mensual de los Grupos Cotización: 1,2,3,4,5 y 7, se calcularán sus retribuciones a razón de doce meses al año, a razón de treinta días cada mes, distribución hecha del número de días de cada uno de ellos.

En ningún caso la forma diaria o mensual de pago y cotización social supondrá una disminución salarial en la percepción anual que el trabajador tuviera acreditada.

Las Tablas Salariales I y II del Anexo I del presente convenio recogen la estructura salarial para el año 2011 de tal manera que los conceptos salariales regulados en el Convenio Colectivo Estatal de referencia (Salario Base, Paga Verano, Navidad, Beneficios y Complemento Lineal) figuran en sus valores exactos; y en el concepto propio del Convenio de Empresa denominado Plus de Especialización recoge el ajuste de retribución fija en cómputo anual, hasta alcanzar la Retribución Fija Bruta Total Anual; ejerciendo en años posteriores de "partida de ajuste" si fuere necesario, para mantener con exactitud los valores establecidos en el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares y garantizar la retribución del Convenio de Empresa en cómputo anual.

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

## Artículo 29. Salario Base Convenio



Se establece un importe salarial por cada nivel salarial, con la cuantía detallada en la columna C de las Tablas Salariales I y II y que se abonará en 12 mensualidades.

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

### **Artículo 30. Complemento Lineal del Convenio**

Es una cantidad anual igual para todos los trabajadores/as, y para todos los niveles, que se devengará por día natural y se abonará en 12 mensualidades, cuya cuantía es la detallada en la columna H de las Tablas Salariales I y II.

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

### **Artículo 31. Gratificaciones Extraordinarias (Verano y Navidad)**

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

Su cuantía, por cada nivel salarial, será la detallada en las columnas D y E de las Tablas Salariales I y II.

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

Se percibirán: La de Verano, el último día hábil del mes de Mayo, y la de Navidad, el último día hábil del mes de noviembre.

### **Artículo 32. Paga de Beneficios**

A cada trabajador/a de la plantilla se le abonará en concepto de Paga de Beneficios, por cada nivel salarial, la cuantía detallada en la columna F de las Tablas Salariales I y II.

Esta paga de beneficios se devengará por meses naturales y se abonará en catorce pagos iguales (doce mensualidades y en las fechas de las pagas extraordinarias de verano y navidad).

### **Artículo 33. Complemento de Antigüedad**

El personal comprendido en este Convenio percibirá como complemento personal de antigüedad, un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la empresa, consistente en dos trienios y quinquenios sucesivos, cuyas cuantías, por cada nivel salarial, son las detalladas en la Tabla Salarial III, y que incluye la parte

del pago por antigüedad correspondiente a las dos Pagas Extraordinarias y la Gratificación de Beneficios.

Este complemento de antigüedad se devengará por meses naturales y se abonará en catorce pagos iguales (doce mensualidades y en las fechas de las pagas extraordinarias de verano y navidad).

#### **Artículo 34. Complemento de Nocturnidad**

Se establece un complemento de nocturnidad por día trabajado en jornada nocturna, para los trabajadores que, de modo continuo o periódico, presten sus servicios en turnos comprendidos entre las 22:00 y las 06:00 horas, cuya cuantía será la detallada en la Tabla Salarial V.

#### **Artículo 35. Plus de Especialización**

Considerando como elementos objetivos suficientes la experiencia y adiestramiento adquiridos por el paso del tiempo en la Empresa, la formación continuada recibida y el intercambio de experiencias entre los trabajadores, se establece un plus de especialización para el personal adscrito a la empresa, cuya cuantía es la detallada en la columna J de las Tablas Salariales I y II:

• 25% de la cuantía total a partir del	7.º mes de permanencia
• 50% de la cuantía total a partir del	13.º mes de permanencia
• 75% de la cuantía total a partir del	19.º mes de permanencia
• 100% de la cuantía total a partir del	25.º mes de permanencia

La totalidad de la plantilla a la que se aplica este Convenio Colectivo existente a fecha 01/01/2011 percibirá este plus al 100% de su valor establecido por cuanto cumple las causas objetivas establecidas en el mismo.

Este plus de empresa se devengará por meses naturales y se abonará en catorce pagos iguales (doce mensualidades y en las fechas de las pagas extraordinarias de verano y navidad).

#### **Artículo 36. Horas Extraordinarias**

Se abonarán con arreglo a los importes unitarios que para cada nivel salarial y antigüedad se recogen en la Tabla Salarial IV y sin perjuicio de su calificación de conformidad a las previsiones que contempla el presente artículo, pudiendo sustituirlas o compensarlas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente, previo acuerdo entre las partes.

Se entienden por horas extraordinarias, las que excedan de la jornada anual



pactada, o de la distribución semanal.

Su abono y realización se efectuarán dentro de los límites que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

— Ordinarias: Son el resto de horas no especificadas anteriormente.

Las horas extraordinarias, en todo caso y por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con la Ley. Se exceptúan aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción debido a Incapacidad Temporal de un trabajador o por cualquier otra causa de fuerza mayor.

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

Las horas extraordinarias festivas se abonarán aplicando el coeficiente del 15% sobre las horas extraordinarias diurnas. Las horas extraordinarias nocturnas se abonarán aplicando el coeficiente del 25% sobre las horas extraordinarias diurnas.

En el caso de compensar horas extraordinarias de sábado o festivo (incluidos los domingos) por descanso compensatorio, se aplicará el criterio del párrafo anterior y se pagará un plus por día compensado denominado "Plus Descanso Compensatorio", con la cuantía detallada en la Tabla Salarial V.

### **Artículo 37. Horas de Formación**

Cuando la empresa requiera que un trabajador asista voluntariamente a actividades formativas fuera del horario de trabajo asignado, se considerará este tiempo como horas de formación, fuera de la jornada laboral y se abonarán de acuerdo con el importe detallado en la Tabla Salarial V. No tendrán la consideración de horas extraordinarias.

### **Artículo 38. Retribución en Vacaciones**

Para el personal del Grupo Profesional de Mano de Obra, a la retribución de los 30 días de vacaciones anuales, se incluirá la siguiente partida:

a) Seis complementos de nocturnidad.

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

### **Artículo 39. Anticipos**

Durante la vigencia de este Convenio, el personal de Mano de Obra, cobrará un anticipo de salario, el día 15 de cada mes, y que se establece en la cantidad de 250 euros. El personal de retribución mensual tendrá derecho a cobrar anticipos en la misma cantidad que el personal diario, cuando así lo solicite y para todo el año.

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

### **Artículo 40. Prima Competitividad**

Se establece como Prueba Piloto una Prima de Competitividad, de carácter temporal, y durante el periodo improrrogable de 01/02/2011 a 31/12/2013, de naturaleza variable y no consolidable que se regirá por las siguientes condiciones:

a) El objetivo de la Prima es mejorar continuamente la competitividad de la Fábrica siendo este el Principio por el que se rige, y en consecuencia debe reflejarse anualmente dicha mejora

b) La prima será de aplicación para todo el personal de los Grupos Profesionales de Mano de Obra con cotización diaria a la Seguridad Social (no se incluyen Directivos, Mandos, Técnicos y Asimilados)

c) La Prima estará ligada al cumplimiento de los siguientes objetivos y ponderación en el resultado final:

1) Reducción del Absentismo:	15%
2) Incremento de la Productividad:	43%
3) Reducción en la Merma Neta:	42%

1) Criterios de la reducción del Absentismo (15%), entendido como el objetivo de reducir el nivel de absentismo, a partir del cinco con cinco por ciento (5.5%):

- \* El control se realizará por días/horas naturales, incluyendo a la totalidad de la plantilla del Centro participante en la Prima.
- \* Se establece una cuantía mensual de 4.50 euros/mes a percibir por cada trabajador que haya tenido 0 ausencias en el mes.
- \* Se considerará ausencia cualquier absentismo exceptuando el crédito sindical y las vacaciones.
- \* El cobro de la prima queda supeditado a que el absentismo del colectivo participante en la prima (una vez deducido el crédito sindical) sea inferior al 5.5% en el cómputo anual de los 12 meses anteriores.
- \* De forma transitoria durante el año 2011, la aplicación del cómputo anual de los 12 meses anteriores se realizará del siguiente manera: en el mes de marzo de 2011 se abonará la prima de absentismo correspondiente al dato de enero y febrero de 2011. En abril de 2011 se abonará el absentismo acumulado de enero, febrero y marzo de 2011, y así, de manera acumulada, hasta diciembre de 2011 en el que se abonará la prima de absentismo correspondiente al periodo enero-noviembre de 2011. A partir de enero 2012, procederemos a abonar la prima según el cómputo anual de los 12 meses anteriores, tal y como indica el párrafo anterior.

2) Criterios del Incremento de la Productividad (43%), entendido como el aprovechamiento de planta con tiempo de cambio.

Índice que indica la productividad de la máquina en función de la velocidad de tiro, los tiempos de paro e incidencias de calidad.

* Cálculo = Aplicación informática CIM		
* Cuantificado según esta escala:		
o	< 61.0%	= 0%
o	De 61 a 61.5%	= 25%
o	De 61.6 a 63.0%	= 50%
o	De 63.1 a 64.4%	= 75%
o	≥ 64.5	=100%
* Fuente: Cuadro de Mando mensual.		

3) Criterios de la reducción de la Merma Neta (42%), entendido como el porcentaje de Tm de recorte desechados respecto al consumo total de papel por razones operativas:



Kg merma recorte

\* Cálculo = -----

Kg producidos

* Cuantificado según esta escala:		
o	> 9.5%	= 0%
o	De 9.0 a 9.5%	= 25%
o	De 8.6 a 8.9%	= 50%
o	De 8.3 a 8.5%	= 75%
o	≤ 8.2	= 100%
* Fuente: Cuadro de Mando mensual		

d) El cómputo de los objetivos será de carácter colectivo en el caso de la prima correspondiente al incremento de Productividad y reducción de Merma Neta, e individual en el caso de la reducción del Absentismo.

e) El abono de la Prima será a nivel individual, bajo los siguientes criterios:

— El control de objetivos será mensual y apoyado en los sistemas e indicadores establecidos en la Empresa. Se comunicará oportunamente el resultado a aplicar en la nómina correspondiente.

— El pago se realizará a mes vencido.

— No se percibirá en los supuestos de:

i.	I.T. por E.C/AnL.
ii.	I.T. por A.T/E.P.
iii.	Maternidad/Paternidad/Riesgo por Embarazo y Riesgo por Lactancia Natural
iv.	Permisos retribuidos/no retribuidos
v.	Huelga, Cierre Patronal u otras suspensiones de la relación laboral de carácter temporal
vi.	Inactividad de la Planta por cualquier motivo (p.e.: mantenimiento, parada por nuevas instalaciones, averías, falta de material u otras incidencias).
—	No obstante, se percibirá en los supuestos de:
vii.	Vacaciones
viii.	Crédito horario sindical

f) Las cuantías de la Prima para todo el período de vigencia (01/02/2011-31/12/2013) serán los siguientes:



Objetivo	Ponderación	Escala	Cuantías mensuales
Reducción Absentismo	15%	Si absentismo $\leq$ 5.5%: - > 0 ausencias = 0% - 0 ausencias = 100% Si absentismo > 5.5%: - > 0 ausencias = 0% - 0 ausencias = 0%	0% = 0 euros 100% = 4,50 euros  Subtotal: 4,50 euros/mes
Incremento Productividad	43%	< 61.0% = 0% De 61 a 61.5% = 25% De 61.6 a 63.0% = 50% De 63.1 a 64.4% = 75% $\geq$ 64.5 = 100%	0% = 0 euros 25% = 3,23 euros 50% = 6,45 euros 75% = 9,68 euros 100% = 12,9 euros  Subtotal: 12,90 euros/mes
Reducción Merma Neta	42%	> 9.5% = 0% De 9.0 a 9.5% = 25% De 8.6 a 8.9% = 50% De 8.3 a 8.5% = 75% $\leq$ 8.2 = 100%	0% = 0 euros 25% = 3,15 euros 50% = 6,30 euros 75% = 9,45 euros 100% = 12,6 euros  Subtotal: 12,60 euros/mes
TOTAL	100%		TOTAL: 30 euros/mes (Máximo 360 euros/año)

Por considerarse una Prueba Piloto de carácter temporal, ambas partes acuerdan iniciar su puesta en práctica a partir del 01/02/2011 y se comprometen a valorar su efectividad y posible prórroga y/o notificación en el último trimestre del año 2013.

## Capítulo V. Mejoras y Obras Sociales

### Artículo 41. Complemento I.T. por AT/EP

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de Accidente Laboral o Enfermedad Profesional, la empresa complementará desde el primer día de la baja las prestaciones de la Seguridad Social, o Entidad Aseguradora, hasta el 100% de todos los conceptos cotizados excepto la prorrata de paga extraordinaria, por cuanto éstas se pagaran al 100% en su momento habitual de pago.

### Artículo 42. Complemento IT por EC/AnL

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral del personal del Grupo de Mano de Obra, la empresa complementará desde el primer día de la baja las prestaciones de la Seguridad Social o Entidad Aseguradora, según el siguiente detalle:

En función del índice de absentismo, para el conjunto de los trabajadores de este centro de trabajo, por enfermedad común o accidente, sea laboral o no, en el cómputo de los 12 meses anteriores se establece la siguiente escala para el presente Convenio:

- Del 0 al 3,5 de absentismo, hasta el 100 por 100 de los conceptos salariales especificados en el artículo anterior.
- Del 3,51 al 4,50 de absentismo, hasta el 95 por 100 de los conceptos salariales especificados en el artículo anterior.
- Del 4,51 al 5,00 de absentismo, hasta el 90 por 100 de los conceptos salariales





especificados en el artículo anterior.

d) Del 5,01 al 6,00 de absentismo, hasta el 85 por 100 de los conceptos salariales especificados en el artículo anterior.

e) Del 6,01 al 7,00 de absentismo, hasta el 80 por 100 de los conceptos salariales especificados en el artículo anterior.

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

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

El personal mensual percibirá en todos los casos el 100% del salario desde el primer día.

#### **Artículo 43. Complemento En Supuestos De Maternidad, Paternidad, Riesgo Por Embarazo Y Riesgo Por Lactancia Natural**

Para los supuestos de pago de prestaciones públicas por Maternidad, Paternidad, Riesgo por Embarazo y Riesgo en la Lactancia Natural, y si fuese necesario considerando el salario del trabajador y la prestación pública se procedería con un complemento a la prestación pública con los mismos criterios que se siguen en el Complemento de IT por Accidente de Trabajo; abonando la parte del complemento que corresponda a la prorrata de gratificaciones con vencimiento superior al mes (salvo que se prorratee también el pago a lo largo de los doce meses del año), en la fecha de pago habitual de las mismas, y sin que en ningún caso suponga cobrar una percepción neta superior a la que se hubiera cobrado de estar de alta en el trabajo.

#### **Artículo 44. Fondo Cultural y Deportivo**

La Empresa abonará, previa solicitud del Comité, la cantidad de 5.000 € en cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

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

#### **Artículo 45. Premio de Antigüedad**

Se percibirá a los 25 años de permanencia ininterrumpida, no procediendo su liquidación a prorrata en los supuestos de finalización de la relación laboral por cualquier causa con anterioridad al transcurso de aquel periodo.

Su cuantía será el importe del salario correspondiente a los conceptos fijos de dos mensualidades sin incluir el importe correspondiente a las pagas extras de verano

y navidad, haciéndose efectivo el pago en una sola vez.

### **Artículo 46. Salud Laboral**

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, de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo.

a) Reconocimiento médico: Se establece una revisión médica anual obligatoria. Para aquellos 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 Seguridad e Higiene en estos puestos de trabajo.

De los resultados de las revisiones, se entregará copia al trabajador afectado.

b) Vacunas: La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores que lo deseen la vacuna antigripal como medio preventivo de los posibles absentismos por dicha causa.

### **Artículo 47. Prendas de Trabajo**

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

Asimismo se hará una entrega de calzado de trabajo cada dos años.

Para el personal de planta el uniforme estará compuesto por pantalón, camisa, cazadora y jersey, el de invierno; y por un pantalón y dos camisas el de verano. Opcionalmente, el pantalón podrá ser corto y la camisa podrá sustituirse por camiseta previo y mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Para los puestos de carretilleros y el personal de la depuradora, se entregará un chaquetón cada dos años o bien se sustituirá a su deterioro.

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

## **Capítulo VI. Política de Empleo y Contratación Laboral**

### **Artículo 48. Contratación**

Los trabajadores contratados por tiempo determinado, interinos, tiempo parcial, en formación y en prácticas, tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en

las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las limitaciones, incluso económicas, que se deriven de la naturaleza y la duración de su contrato.

### **Artículo 49. Jubilaciones Anticipadas**

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

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

60 años	12.020,24 euros
61 años	10.818,22 euros
62 años	9.616,19 euros
63 años	8.414,17 euros
64 años	6.010,12 euros

Para la percepción de cualquiera de los anteriores importes se requerirá ineludiblemente una antigüedad en la empresa de, como mínimo, quince años.

## **Capítulo VII. Régimen Disciplinario**

### **Artículo 50. Comunicación de Sanciones**

La sanción de las faltas leves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador, y en cuanto a las faltas graves y muy graves, exigirá la siguiente tramitación:

a) Tras la comunicación de la falta, el trabajador dispondrá de un plazo máximo de 5 días hábiles, contados desde la comunicación de la Empresa, para alegar en su defensa, bien por escrito, o bien verbalmente, la versión de los hechos de los que se le imputen.

b) Una vez transcurrido este plazo, la Empresa dispondrá de 48 horas a fin y efecto de responder al trabajador; en caso contrario, se entenderá que la falta seguirá el curso jurídico establecido al efecto, en la Legislación vigente.

### **Artículo 51. Graduación de Faltas**

A los solos efectos de graduación de faltas por reincidencia, no serán tenidas en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad a los siguientes plazos:

Faltas leves:	tres meses
Faltas graves:	seis meses
Faltas muy graves:	un año

## **Capítulo VIII. Actividad Representativa y Elecciones Sindicales**

### **Artículo 52. Comité de Empresa**

La representación colectiva de los trabajadores se efectuará a través del Comité de Empresa, que serán elegidos como establezca la Legislación vigente.

### **Artículo 53. Derechos, Obligaciones y Garantías de los Delegados de Personal**

Sus derechos, obligaciones y garantías, se regirán por lo establecido en el Título II del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y, entre sus competencias, se le reconocen las siguientes:

- A) Ser informados por la Dirección de la Empresa sobre la evolución profesional y económica del Sector, situación y evolución probable del empleo en la Empresa.
- B) Conocer el balance, cuenta de resultados, la memoria del ejercicio y los demás documentos que se den a conocer a los socios.
- C) Los Representantes de los Trabajadores serán informados de todas las sanciones y despidos.
- D) Recibirán información del absentismo producido en la Empresa. Su entrega será por escrito y se efectuará trimestralmente.
- E) Asimismo, la Empresa entregará mensualmente la relación nominal de los trabajadores que realicen horas extraordinarias.
- F) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que utilicen en la Empresa, así como los documentos relativos a terminación de la relación laboral.
- G) Derecho a acumular mensualmente en uno o varios miembros delegados que sean de un mismo sindicato o candidatura, el sobrante de las horas sindicales no utilizadas por los otros miembros de su crédito disponible. Los Delegados de Personal dispondrán del crédito horario de 25 horas mensuales, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación en caso de que proceda.
- H) Dispondrán de material de oficina.



## **Artículo 54. Asambleas**

Su convocatoria y celebración se llevará a cabo de conformidad a lo que, a tales efectos, se previene y regula en el Título II del Capítulo II del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y sin que en ningún caso supongan la parada de los procesos productivos.

## **Artículo 55. Descuento de la Cuota Sindical en Nómina**

A) A requerimiento escrito del Comité de Empresa, o directamente de los Sindicatos, la Empresa descontará en el recibo mensual de salarios del trabajador afiliado, el importe de la «Cuota Sindical» fijada por el Sindicato.

B) Para proceder a efectuar la retención mensual, será requisito imprescindible que el trabajador lo autorice mediante escrito dirigido a la Dirección de la Empresa, en el que se especificará el Sindicato al que debe hacerse la entrega, importe de la cuota mensual, así como la concreción de que su importe se entrega al Delegado Sindical en la Empresa, o bien directamente al Sindicato.

C) Las «Cuotas Sindicales» recaudadas por la Empresa serán entregadas al Comité de Empresa o al Sindicato dentro de los treinta días naturales siguientes a aquel en que se haya practicado la retención.

D) La solicitud mecánica para la retención de la «Cuota Sindical» se efectuará por período de un año natural, aunque el descuento se efectúe mensualmente. En el caso de que el trabajador afiliado no desee que se le siga practicando el descuento de la cuota antes de que concluya el año, deberá comunicarlo por escrito a la Dirección de la Empresa con quince días de antelación.

## **Disposiciones Adicionales**

Primera. Legalidad. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, serán de aplicación las disposiciones legales vigentes, estableciendo como supletorio el contenido del Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares.

Segunda. Comisión paritaria interpretativa:

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

La Comisión Paritaria estará integrada por los Representantes de los Trabajadores





e igual número por parte de la Empresa, debiéndose reunir a requerimiento de cualquiera de las partes. A las citadas reuniones podrán asistir, en interés de cada parte, un máximo de un asesor por cada una de ellas.

Ambas partes convienen y se obligan a someter cuantas dudas, discrepancias o conflictos pudieran derivarse como consecuencia de la aplicación en la interpretación del presente Convenio, entre otros, la definición y valoración de puestos de trabajo que puedan motivar la incorporación de nueva maquinaria o tecnología no contemplada en el Convenio, al dictamen de la Comisión Paritaria, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la Jurisdicción Laboral competente.

Tercera. Revisiones salariales:

Las Tablas Salariales I, II, III, IV y V adjuntas a este documento como Anexo n.º 1, corresponden al año 2011.

Para el año 2012, las Tablas Salariales I, II, III, IV y V correspondientes a 2011 se actualizarán en el porcentaje resultante de aplicar al Índice de Precios al Consumo (IPC) general, real, de ámbito nacional correspondiente al año 2011 más cero con veinte por ciento (IPC 2011 más 0,20%).

Para el año 2013, las Tablas Salariales I, II, III, IV y V correspondientes a 2012 se actualizarán en el porcentaje resultante de aplicar al Índice de Precios al Consumo (IPC) general, real, de ámbito nacional correspondiente al año 2012 más cero con veinte por ciento (IPC 2012 más 0,20%).

Como garantía adicional, se establece una revisión salarial de las tablas de partida para el año 2014 en los términos siguientes: que si el Índice de Precios al Consumo (IPC) general, real, de ámbito nacional correspondiente al periodo 01/01/2011 al 31/12/2013 (tres años de vigencia) más cero con cincuenta por ciento (IPC 2011-2013 más 0,50%) fuese superior a la actualización realizada en las Tablas Salariales para los años 2011, 2012 y 2013, se actualizarían las Tablas Salariales entendiéndose consolidadas de partida para el 1 de enero del año 2014 en la diferencia; sin que esta garantía tenga efectos retroactivos.

Las Tablas Salariales anuales se confeccionarán con la aplicación de las revisiones anteriormente establecidas, y de tal manera que los conceptos salariales emanados del Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares se establecerán en las cuantías exactas referidas en el mismo, y el exceso o defecto sobre el Salario Bruto Anual de Pack Sevilla que pudiera corregirse se ajustará en el Plus de Especialización, que actuará de «partida salarial de ajuste».

Cuarta. Procedimiento extrajudicial de conflictos:

Ambas partes acuerdan someterse, en cuanto a la resolución de conflictos de trabajo se refiere, al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Sevilla.

Todo esto, con el objeto de establecer un sistema extrajudicial de solución de la conflictividad laboral, si la hubiere.

### Disposición Derogatoria Única

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

### Disposición Final Única

El presente Convenio Colectivo se remitirá a la Autoridad Laboral competente, para su registro, publicación y archivo, en el plazo máximo de 15 días, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se publica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo.

### Anexo I. Tablas Salariales

**Tabla n.º I. Tabla de Conceptos Salariales (Mano de Obra).**

AÑO 2011										
ANEXOI: TABLA SALARIAL -I- 2011 -CONCEPTOS SALARIALES DIARIOS -Euros-										DAPSA SEVILLA
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L
NIVEL	Salario Base Día	Salario Base Año	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Beneficios	Complemento Lineal Día	Complemento Lineal Año	SALARIO BRUTO CONVENIO NACIONAL AÑO	Plus Especialización Año	SALARIO BRUTO CONVENIO DAPSA AÑO
1	59,67	21.778,27	1.789,99	1.789,99	2.028,66	11,66	4.257,21	31.644,12	4.033,72	35.677,84
2	47,43	17.310,94	1.422,62	1.422,62	1.612,53	11,66	4.257,21	26.026,32	4.047,72	30.074,04
3	45,90	16.782,53	1.376,92	1.376,92	1.580,51	11,66	4.257,21	25.324,09	4.049,50	29.373,59
4	42,84	15.635,68	1.285,12	1.285,12	1.456,47	11,66	4.257,21	23.919,60	2.652,09	26.571,69
5	39,78	14.518,86	1.193,33	1.193,33	1.352,44	11,66	4.257,21	22.515,17	2.655,58	25.170,75
6	36,72	13.402,02	1.101,54	1.101,54	1.248,41	11,66	4.257,21	21.110,72	4.060,03	25.170,75
7	35,19	12.843,61	1.055,64	1.055,64	1.196,39	11,66	4.257,21	20.408,49	4.060,70	24.469,19
8	33,66	12.285,18	1.009,74	1.009,74	1.144,37	11,66	4.257,21	19.706,24	5.464,51	25.170,75
9	32,13	11.726,77	963,84	963,84	1.092,36	11,66	4.257,21	19.004,02	4.065,32	23.069,34
10	30,60	11.168,35	917,95	917,95	1.040,34	11,66	4.257,21	18.301,80	2.993,63	21.295,43
10A	30,60	11.168,35	917,95	917,95	1.040,34	11,66	4.257,21	18.301,80	4.370,47	22.672,27
11	29,07	10.609,93	872,05	872,05	988,32	11,66	4.257,21	17.599,56	4.068,85	21.668,41
12	27,54	10.051,52	826,15	826,15	936,31	11,66	4.257,21	16.897,34	2.549,40	19.446,74
12A	27,54	10.051,52	826,15	826,15	936,31	11,66	4.257,21	16.897,34	3.020,84	19.918,18
12B	27,54	10.051,52	826,15	826,15	936,31	11,66	4.257,21	16.897,34	3.709,69	20.607,03
13	26,01	9.493,09	780,25	780,25	884,29	11,66	4.257,21	16.195,09	2.712,36	18.907,45
13A	26,01	9.493,09	780,25	780,25	884,29	11,66	4.257,21	16.195,09	4.411,94	20.607,03
14	24,49	9.102,21	748,13	748,13	847,88	11,66	4.257,21	15.703,56	3.743,18	19.446,74
15	23,71	8.655,47	711,41	711,41	806,26	11,66	4.257,21	15.141,76	3.323,31	18.465,07
15A	23,71	8.655,47	711,41	711,41	806,26	11,66	4.257,21	15.141,76	3.766,69	18.907,45
15B	23,71	8.655,47	711,41	711,41	806,26	11,66	4.257,21	15.141,76	4.304,98	19.446,74
16	22,49	8.208,73	674,69	674,69	764,65	11,66	4.257,21	14.579,97	4.208,50	18.788,47
17	21,42	7.817,85	642,56	642,56	728,24	11,66	4.257,21	14.088,42	3.650,31	17.738,73
17A	21,42	7.817,85	642,56	642,56	728,24	11,66	4.257,21	14.088,42	3.989,56	18.077,98
18	20,50	7.482,90	615,02	615,02	697,03	11,66	4.257,21	13.667,06	3.847,96	17.515,04
19	19,58	7.147,74	587,49	587,49	665,82	11,66	4.257,21	13.245,75	3.806,72	17.054,47

**Tabla n.º II. Tabla de Conceptos Salariales (Técnicos y Administrativos).**



AÑO 2011										
ANEXO I: TABLA SALARIAL -II- 2011 -CONCEPTOS SALARIALES MENSUALES -Euros-										DAPSA SEVILLA
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L
NIVEL	Salario Base Mes	Salario Base Año	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Beneficios	Complemento Lineal Mes	Complemento Lineal Año	SALARIO BRUTO CONVENIO NACIONAL AÑO	Plus Especialización Año	SALARIO BRUTO CONVENIO DAPSA AÑO
1	1.814,86	21.778,27	1.789,99	1.789,99	2.028,66	354,77	4.257,21	31.644,12	4.033,72	35.677,84
2	1.442,58	17.310,94	1.422,82	1.422,82	1.612,53	354,77	4.257,21	26.026,32	4.047,72	30.074,04
3	1.396,04	16.752,53	1.376,92	1.376,92	1.560,51	354,77	4.257,21	25.324,09	4.049,50	29.373,59
4	1.302,97	15.635,68	1.285,12	1.285,12	1.456,47	354,77	4.257,21	23.919,60	2.652,09	26.571,69
5	1.209,91	14.518,86	1.193,33	1.193,33	1.362,44	354,77	4.257,21	22.515,17	2.656,58	25.171,75
6	1.116,84	13.402,02	1.101,54	1.101,54	1.248,41	354,77	4.257,21	21.110,72	4.060,03	25.170,75
7	1.070,30	12.843,61	1.055,64	1.055,64	1.196,39	354,77	4.257,21	20.406,49	4.060,70	24.469,19
8	1.023,77	12.285,18	1.009,74	1.009,74	1.144,37	354,77	4.257,21	19.706,24	5.464,51	25.170,75
9	977,23	11.726,77	963,84	963,84	1.092,36	354,77	4.257,21	19.004,02	4.066,32	23.069,34
10	930,70	11.168,35	917,96	917,96	1.040,34	354,77	4.257,21	18.301,80	2.969,83	21.295,43
10A	930,70	11.168,35	917,96	917,96	1.040,34	354,77	4.257,21	18.301,80	4.370,47	22.672,27
11	884,16	10.609,93	872,05	872,05	988,32	354,77	4.257,21	17.599,56	4.068,85	21.668,41
12	837,63	10.051,52	826,15	826,15	936,31	354,77	4.257,21	16.897,34	2.549,40	19.446,74
12A	837,63	10.051,52	826,15	826,15	936,31	354,77	4.257,21	16.897,34	3.020,84	19.918,18
12B	837,63	10.051,52	826,15	826,15	936,31	354,77	4.257,21	16.897,34	3.709,89	20.607,03
13	791,09	9.493,09	780,25	780,25	884,29	354,77	4.257,21	16.195,09	2.712,36	18.907,45
13A	791,09	9.493,09	780,25	780,25	884,29	354,77	4.257,21	16.195,09	4.411,94	20.607,03
14	756,52	9.102,21	748,13	748,13	847,88	354,77	4.257,21	15.703,56	3.743,18	19.446,74
15	721,29	8.655,47	711,41	711,41	806,26	354,77	4.257,21	15.141,76	3.323,31	18.465,07
15A	721,29	8.655,47	711,41	711,41	806,26	354,77	4.257,21	15.141,76	3.765,89	18.907,45
15B	721,29	8.655,47	711,41	711,41	806,26	354,77	4.257,21	15.141,76	4.304,96	19.446,74
16	684,06	8.208,73	674,69	674,69	764,65	354,77	4.257,21	14.579,97	4.208,50	18.788,47
17	651,49	7.817,85	642,56	642,56	726,24	354,77	4.257,21	14.088,42	3.650,31	17.738,73
17A	651,49	7.817,85	642,56	642,56	726,24	354,77	4.257,21	14.088,42	3.989,56	18.077,98
18	623,57	7.482,80	615,02	615,02	697,03	354,77	4.257,21	13.667,08	3.847,96	17.515,04
19	595,65	7.147,74	587,49	587,49	665,82	354,77	4.257,21	13.245,75	3.808,72	17.054,47

Tabla n.º III. Tabla de Antigüedad.

AÑO 2011									
ANEXO I: TABLA SALARIAL -III- VALORES ANTIGÜEDAD -EUROS-									DAPSA SEVILLA
Euros / año	A	B	C	D	E	F	G	H	I
NIVEL	1 T	2 T	1 Q	2 Q	3 Q	4 Q	5 Q	6 Q	7 Q
	3 Años	6 Años	11 Años	16 Años	21 Años	26 Años	31 Años	36 Años	41 Años
1	807,29	1.614,58	2.421,87	3.229,16	4.036,45	4.843,74	5.651,03	6.458,32	7.265,61
2	641,69	1.283,38	1.925,07	2.566,76	3.208,45	3.850,14	4.491,83	5.133,52	5.775,21
3	621,00	1.242,00	1.863,00	2.484,00	3.105,00	3.726,00	4.347,00	4.968,00	5.589,00
4	538,19	1.076,38	1.614,57	2.152,76	2.690,95	3.229,14	3.767,33	4.305,52	4.843,71
5	496,79	993,58	1.490,37	1.987,16	2.483,95	2.980,74	3.477,53	3.974,32	4.471,11
6	496,79	993,58	1.490,37	1.987,16	2.483,95	2.980,74	3.477,53	3.974,32	4.471,11
7	476,09	952,18	1.428,27	1.904,36	2.380,45	2.856,54	3.332,63	3.808,72	4.284,81
8	496,79	993,58	1.490,37	1.987,16	2.483,95	2.980,74	3.477,53	3.974,32	4.471,11
9	434,69	869,38	1.304,07	1.738,76	2.173,45	2.608,14	3.042,83	3.477,52	3.912,21
10	397,63	795,26	1.192,89	1.590,52	1.988,15	2.385,78	2.783,41	3.181,04	3.578,67
10A	439,48	878,96	1.318,44	1.757,92	2.197,40	2.636,88	3.076,36	3.515,84	3.955,32
11	393,30	786,60	1.179,90	1.573,20	1.966,50	2.359,80	2.753,10	3.146,40	3.539,70
12	341,12	682,24	1.023,36	1.364,48	1.705,60	2.046,72	2.387,84	2.728,96	3.070,08
12A	355,77	711,54	1.067,31	1.423,08	1.778,85	2.134,62	2.490,39	2.846,16	3.201,93
12B	376,70	753,40	1.130,10	1.506,80	1.883,50	2.260,20	2.636,90	3.013,60	3.390,30
13	324,38	648,76	973,14	1.297,52	1.621,90	1.946,28	2.270,66	2.595,04	2.919,42
13A	376,70	753,40	1.130,10	1.506,80	1.883,50	2.260,20	2.636,90	3.013,60	3.390,30
14	341,12	682,24	1.023,36	1.364,48	1.705,60	2.046,72	2.387,84	2.728,96	3.070,08
15	307,64	615,28	922,92	1.230,56	1.538,20	1.845,84	2.153,48	2.461,12	2.768,76
15A	324,38	648,76	973,14	1.297,52	1.621,90	1.946,28	2.270,66	2.595,04	2.919,42
15B	341,12	682,24	1.023,36	1.364,48	1.705,60	2.046,72	2.387,84	2.728,96	3.070,08
16	304,29	608,58	912,87	1.217,16	1.521,45	1.825,74	2.130,03	2.434,32	2.738,61
17	280,44	560,88	841,32	1.121,76	1.402,20	1.682,64	1.963,08	2.243,52	2.523,96
17A	292,98	585,96	878,94	1.171,92	1.464,90	1.757,88	2.050,86	2.343,84	2.636,82
18	267,88	535,76	803,64	1.071,52	1.339,40	1.607,28	1.875,16	2.143,04	2.410,92
19	242,76	485,52	728,28	971,04	1.213,80	1.456,56	1.699,32	1.942,08	2.184,84

Tabla n.º IV. Tabla de Horas Extraordinarias.





AÑO 2011									
ANEXO I : TABLA SALARIAL -IV- HORAS EXTRAORDINARIAS									
DAPSA SEVILLA									
NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	Coefficiente	1,03	1,05	1,07	1,09	1,12	1,14	1,16	1,18
	S/Antigüedad	1 T	2 T	1 Q	2 Q	3 Q	4 Q	5 Q	6 Q
		3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años	31 años	36 años
1	30,97	31,90	32,52	33,14	33,76	34,69	35,31	35,93	36,54
2	25,48	26,24	26,75	27,26	27,77	28,54	29,05	29,56	30,07
3	24,79	25,53	26,03	26,53	27,02	27,76	28,26	28,76	29,25
4	22,04	22,70	23,14	23,58	24,02	24,68	25,13	25,57	26,01
5	20,66	21,28	21,69	22,11	22,52	23,14	23,55	23,97	24,38
6	20,66	21,28	21,69	22,11	22,52	23,14	23,55	23,97	24,38
7	19,98	20,58	20,98	21,38	21,78	22,38	22,78	23,18	23,58
8	20,66	21,28	21,69	22,11	22,52	23,14	23,55	23,97	24,38
9	18,61	19,17	19,54	19,91	20,28	20,84	21,22	21,59	21,96
10	17,22	17,74	18,08	18,43	18,77	19,29	19,63	19,98	20,32
10A	18,61	19,17	19,54	19,91	20,28	20,84	21,22	21,59	21,96
11	17,22	17,74	18,08	18,43	18,77	19,29	19,63	19,98	20,32
12	15,37	15,83	16,14	16,45	16,75	17,21	17,52	17,83	18,14
12A	15,85	16,33	16,64	16,96	17,28	17,75	18,07	18,39	18,70
12B	16,54	17,04	17,37	17,70	18,03	18,52	18,86	19,19	19,52
13	14,82	15,26	15,56	15,86	16,15	16,60	16,89	17,19	17,49
13A	16,54	17,04	17,37	17,70	18,03	18,52	18,86	19,19	19,52
14	15,37	15,83	16,14	16,45	16,75	17,21	17,52	17,83	18,14
15	14,27	14,70	14,98	15,27	15,55	15,98	16,27	16,55	16,84
15A	14,82	15,26	15,56	15,86	16,15	16,60	16,89	17,19	17,49
15B	15,37	15,83	16,14	16,45	16,75	17,21	17,52	17,83	18,14
16	14,27	14,70	14,98	15,27	15,55	15,98	16,27	16,55	16,84
17	13,37	13,77	14,04	14,31	14,57	14,97	15,24	15,51	15,78
17A	13,79	14,20	14,48	14,76	15,03	15,44	15,72	16,00	16,27
18	12,96	13,35	13,61	13,87	14,13	14,52	14,77	15,03	15,29
19	12,14	12,50	12,75	12,99	13,23	13,60	13,84	14,08	14,33

Tabla n.º V. Tabla de Conceptos Variables.



AÑO 2011

ANEXO I : TABLA SALARIAL -V- CONCEPTOS VARIABLES -Euros-

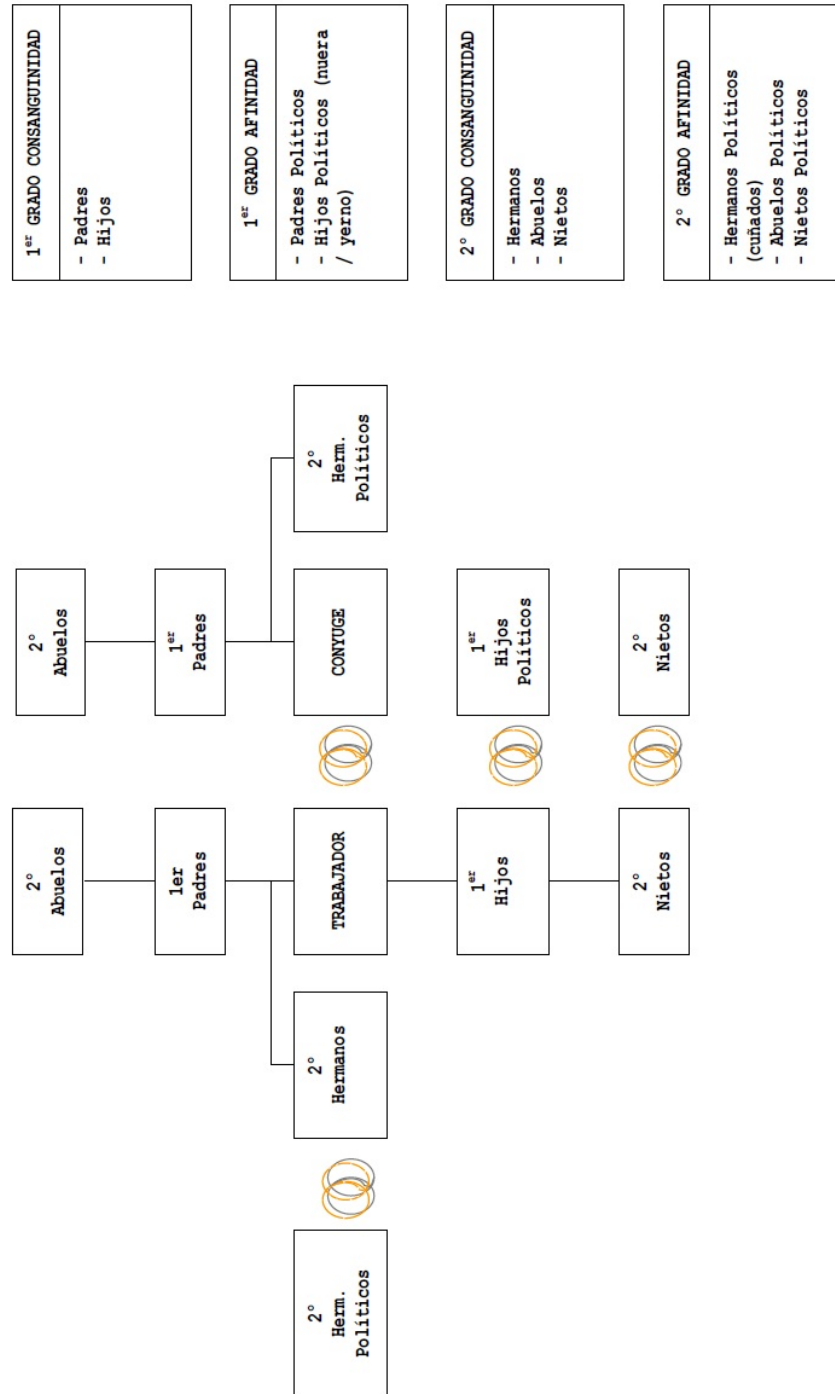
DAPSA SEVILLA

CONCEPTO	ARTÍCULO	CUANTÍA (€)	
		Nivel	Importe día
Complemento Nocturnidad x Noche (*)	34º	5	13,76
		7	13,19
		8	13,76
		10	10,90
		10A	12,04
		12	9,35
		12A	9,74
		12B	10,32
		13	8,89
		13A	10,32
		14	9,35
		15	8,43
		15A	8,89
		15B	9,35
		17	7,68
		17A	8,03
		18	7,34
19	6,65		
Plus Descanso Compensatorio	36º	Nivel	Importe
		5	50
		8	50
		10	40
		10A	50
		11	40
		12	35
		12A	40
		12B	40
		13	35
		13A	40
		14	35
		15	35
		15A	35
		15B	35
		16	35
		17	25
17A	35		
18	25		
19	25		
Horas de Formación	37º	10	

(\*) Personal de Meno de Obra (obreros)

## ANEXO II. CUADRO RESUMEN DE GRADOS DE PARENTESCO.

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



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

ANEXO III: TABLA RESUMEN DE TRANSPOSICIÓN.



NIVEL SALARIAL	GRUPO	
	TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES (Cotización S.S. Mensual)	M.O.: IMPRESIÓN FLEXOGRÁFICA, OFICIOS PRINCIPALES Y AUXILIARES DE MANIPULADOS DE CARTÓN, MANTENIMIENTO, EXPEDICIONES Y SERVICIOS GENERALES (Cotización S.S. Diarios)
1	Director General, Titulado Universitario Grado Superior	-
2	-	-
3	Titulado Universitario Grado Medio	-
4	Jefe Técnico/Taller, Jefe Administrativo	-
5	Técnico Cualificado/Jefe de Sección	-
6	Oficial Cualificado Administrativo	-
7	-	-
8	-	Responsable de Línea /Jefe de Equipo
9	Gestor Comercial	Jefe Mantenimiento
10	Técnico Especialista	Oficial Cualificado Flexografía (Casemakers)/Jefe Almacén
10A	-	Especialista Mantenimiento
11	Oficial Especialista Administrativo/Comercial	-
12	-	Oficial Especialista Flexografía (Casemakers)
12A	-	Oficial Cualificado Manipulados de Cartón. Oficios Principales (Onduladora, conductor carretilla bobinas)
12B	-	Oficial Cualificado Manipulados de Cartón. Oficios Principales (Troqueladora Impresora)
13	-	Operario mantenimiento
13A	-	Operario mantenimiento (Montador-Instalador)
14	-	-
15	Auxiliar técnico	Oficial Flexografía (Casemakers)
15 A	-	Oficial Especialista Manipulados de Cartón. Oficios Principales ( Onduladora, Conductor Carretilla Elevadora)
15 B	-	Oficial Especialista Manipulados de Cartón. Oficios Principales (Troqueladoras Impresoras)
16	Auxiliar Administrativo	-
17	-	Oficial Manipulado de Cartón. Oficios Principales ( Troqueladoras- Impresoras, Auxiliar Oficina Técnica, Operario Recorte)
17A	-	Oficial Manipulado de Cartón. Oficios Principales ( Flejadora)
18	-	Oficial Cualificado de Cartón. Oficios Auxiliares ( Bipal, Máquinas y Servicios Auxiliares)
19	-	Auxiliar taller ( Peón)