



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REPRODUCCIONES OCAÑA, S.L.

Resolución de 6 de noviembre de 2013, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa REPRODUCCIONES OCAÑA, S.L.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa REPRODUCCIONES OCAÑA S.L., acordado entre la representación de la Empresa y el delegado de personal, presentado el 3 de noviembre de 2013 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

Primero.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

Segundo.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Delegado Territorial, José Antonio Aparicio López

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REPRODUCCIONES OCAÑA, S.L.

Capítulo I. Ambito de Aplicación, Revisión y Denuncia del Convenio

Artículo 1. Partes Signatarias del Presente Convenio Colectivo

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo el Delegado de Personal en representación de los trabajadores y de otra parte, el representante de la empresa.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente convenio colectivo

Artículo 2. Ambito Funcional

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo y empleo de la empresa "Reproducciones Ocaña, S.L.", en todos sus centros de trabajo dedicados a la actividad de comercio al por mayor y por menor de papel, material técnico de dibujo, material de oficina, papelería, equipos informáticos accesorios y complementos de lces mismos, mobiliario, regalo promocional, merchandising y



artículo publicitario. Consultas e incidencias relacionadas con los equipos informáticos, y mantenimiento y reparación de equipos informáticos. Impresión digital, Offset y mediante serigrafía, sobre soportes rígidos y flexibles como papel, cartón, cartón pluma, pvc, dibond, polipropileno,... así como corte CNC. Reproducción, digitalización y duplicación de todo tipo de planos. Edición de todas clase de obras de carácter publicitario, informático, literario, artístico o científico, expresadas por cualquier medio o soporte actualmente conocido o que pueda inventarse en el futuro así como su distribución y difusión. Realización y difusión de publicidad y marketing directo, ensobrado, franqueo y reparto de la misma. La compra venta de bienes muebles de consumo que se venden en supermercados y/o grandes superficies, con exclusión de aquellos para los que sea necesarios licencias o autorizaciones o requisitos no cumplidos por esta sociedad.

Artículo 3. Ambito Personal

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación a la totalidad del personal adscrito a la Empresa Reproducciones Ocaña, S.L. en la provincia de Granada.

Artículo 4. Ambito Temporal, Denuncia y Prorroga

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de septiembre de 2013 y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre de 2015.

La denuncia del Convenio se efectuará con un mes de antelación a su vencimiento por las partes y por escrito a la fecha de su terminación o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Una vez denunciado el convenio perderán su vigencia las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor la totalidad de su contenido normativo hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.

En caso de no existir denuncia por ninguna de las partes, dicho Convenio se prorrogará automáticamente.

Artículo 5. Supletoriedad

Las relaciones laborales, en todas aquellas cuestiones sobre las que no se haya pactado expresamente en este convenio, se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y las demás disposiciones vigentes en la materia.

Capítulo II. Clausulas De Administración y Aplicación del Convenio Garantías

Artículo 5. Garantías

Todas las retribuciones y compensaciones de naturaleza salarial o extrasalarial que los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tengan reconocidas tanto a título individual como colectivo a fecha de la firma de este convenio, y que supere las cantidades establecidas en el mismo, consideradas dichas cantidades globalmente y en cómputo anual, y sin perjuicio de los establecido en el artículo siguiente, quedarán reconocidas y garantizadas a título individual mediante un complemento salarial denominado complemento “ad personam”

Artículo 6. Indivisibilidad del Convenio

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman parte de un todo orgánico e indivisible, de forma que la declaración de nulidad de cualquiera de las mismas comportaría la invalidez e ineficacia del Convenio en su conjunto, comprometiéndose las partes a negociar las cláusulas objeto de invalidez.

Artículo 7. Composición de la Mesa Paritaria y Funciones

Comisión paritaria: se crea un órgano de interpretación, arbitraje y conciliación, constituido por el delegado de personal y un trabajador designado por este y dos representantes de la empresa, pudiendo designar un asesor cada una de las partes, que tendrán la función de asesorar a las mismas, teniendo voz pero no voto en la resolución de conflictos que en esta materia pudieran desarrollarse durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Podrá ser convocada por alguna de las partes.

Son competencias de la Comisión:

- a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio
- b) La vigilancia y supervisión del cumplimiento de lo pactado
- c) La solución de conflictos colectivos.

Las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria lo serán sin perjuicio de las reconocidas legalmente o reglamentariamente a los órganos Jurisdiccionales o Administrativos.

La Comisión regulará su propio funcionamiento, sistema de adopción de acuerdos, convocatoria, presidencia y secretaría.

Las cuestiones que se planteen ante la Comisión paritaria habrán de presentarse de forma escrita en la que conste quién la presenta, motivos que originan su presentación y fines de su consulta.

La Comisión resolverá los conflictos planteados en un plazo máximo de quince

días desde su conocimiento.

En caso de falta de resolución o acuerdo en el plazo acordado en el punto anterior, las partes se obligan a solicitar la intermediación del SERCLA en forma y con los efectos legales oportunos,

Así mismo y con objeto de resolver de manera efectiva las discrepancias surgidas en la inaplicación de este convenio colectivo según el artº 82.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las partes solicitaran la intermediación del organismo autónomo SERCLA en forma y con los efectos legales oportunos.

Capítulo III. Organización del Trabajo

Artículo 8. Normas Generales

La organización del trabajo, es facultad de la dirección de la empresa, quién deberá hacer uso de la misma con la sujeción a lo establecido en la Ley, adjudicando las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, ordenar los puestos de trabajo en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de la prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Artículo 9. Formación Profesional

El objeto de la formación profesional se encaminará a mejorar los conocimientos y aptitudes tanto profesionales como de carácter general del conjunto de los trabajadores de la empresa.

La empresa, cuando estime oportuno facilitará a sus trabajadores el acceso a cursos, sin que ello pueda suponer coste adicional alguno, ni menoscabo en la organización o prestación de su trabajo en la empresa. En lo no contemplado en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Capítulo IV. Modalidad Formativa

Se estará a lo dispuesto en la legislación contractual vigente.

Capítulo VI. Régimen de Trabajo

Artículo 10. Jornada Laboral

La duración de la jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo distribuidas de lunes a viernes.

a) Horario irregular.- La empresa respetando el artº 34 del Estatuto de los Trabajadores y respetando las horas laborables semanales podrá acordar a través de su delegado de personal, el horario más adecuado a sus necesidades, siendo

de mutuo acuerdo y comunicándolo al trabajador, con una antelación mínima de 5 días.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

b) Horas extraordinarias.- Se podrán realizar las horas extraordinarias cuando la actividad de la empresa así lo requiera.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. La realización de horas extraordinarias será compensada con descanso en los dos meses inmediatamente posteriores a su realización, pudiendo ser posterior a estas a petición del trabajador.

Si no pudieran ser compensadas con descanso alternativo, cada hora extraordinaria será retribuida con la cantidad que resulte de aplicar un incremento del treinta por ciento al salario hora de la ordinaria.

c) Horas complementarias.- Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial.

La realización de horas complementarias está sujeta a las siguientes reglas:

a. El empresario sólo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto será establecido.

b. Sólo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

c. El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 25% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

d. La distribución y forma de realización de horas complementarias se pactarán teniendo en cuenta las necesidades productivas de la empresa, con una antelación de siete días.

e. La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1 y 37, apartado 1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Descanso Semanal, Festivos, Permisos y Vacaciones

Descanso semanal.- El descanso semanal será de dos días completos.

Ausencias justificadas.- 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 o unión inscrita en el registro de parejas de hecho.

b) Dos días en caso de nacimiento de hijo, cuando por tal motivo el trabajador tenga que realizar un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

c) Dos días en caso de accidente o enfermedad grave que precise hospitalización o intervención quirúrgica de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Siendo de tres días en caso de ser localidad diferente a la de residencia.

d) Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

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 convocatorias de exámenes a dichos centros.

h) Acumulación de horas de lactancia.- Este derecho de ausencia de una hora se podrá acumular en jornadas completas a continuación de la suspensión del contrato por maternidad, comunicándolo a la empresa al inicio del descanso por maternidad.

Fechas del disfrute.- Las licencias reguladas en este artículo, se disfrutarán en la fecha que se produzca la situación que las origine, con independencia de su coincidencia o no con días festivos o período no laboral.

Artículo 12. Fiestas Abonables sin Recuperación de la Jornada

Se estará a lo recogido en el calendario laboral vigente en cada momento, así como tardes del miércoles y viernes de la festividad del Corpus Cristi y la tarde del 3 de mayo

Artículo 13. Vacaciones

El régimen de vacaciones retribuidas del personal que presta sus servicios en esta empresa será de 30 días naturales, o su correspondiente proporción de no llevar el trabajador un año de antigüedad, los cuales se disfrutaran durante el mes de agosto por permanecer la empresa cerrada.

Si por cualquier circunstancia derivada de la actividad de la empresa no se pudiera llevar a cabo el disfrute durante dicho mes, las vacaciones se disfrutaran preferentemente, en los meses de junio a septiembre de acuerdo con las necesidades de la empresa, siendo 15 días a disposición de la empresa y 15 días a disposición del trabajador.

Artículo 14. Incapacidad Temporal

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. 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 del salario de cotización del mes anterior a la baja. Dichos complementos tendrán vigencia en cada caso, mientras dure la relación laboral, extinguiéndose una vez finalizada.

Capítulo VII. Ordenación del Salario y de la Retribución

Artículo 15. Principio de Igualdad Retributiva

Conforme a lo dispuesto en la Constitución, artículo 35.1, y del Estatuto de los Trabajadores, la empresa estará obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella, considerándose el trabajo efectivamente prestado y la concurrencia de circunstancias que no se vinculen, directa o indirectamente, al sexo de la persona.

Artículo 16. Conceptos Remunerativos

La remuneración está compuesta de los siguientes conceptos:

Salario base. Se calculará éste a razón de 30 días por mes.

Las retribuciones para cada categoría laboral y a jornada completa se especifican en la tabla recogida en el Anexo 1.

Se acuerda, que a principios de cada año de vigencia del presente Convenio se aplicará una subida salarial del 50% del IPC real del año anterior, una vez sea este conocido, así mismo se reunirá la Comisión Negociadora al objeto de tratar la aplicación del 50% restante del IPC real del año anterior, en la cual se tendrá en cuenta la situación económica de la empresa.

Artículo 17. Plus de Antigüedad

La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Reproducciones Ocaña, S.L., ha llegado al acuerdo de congelar el denominado complemento por antigüedad que, hasta el momento, los trabajadores afectados por la aplicación del articulado del anterior convenio venían percibiendo. Si bien, el acuerdo pasa por consolidar y respetar “ad personam” las cantidades que por dicho concepto pudieran venir percibiendo los trabajadores hasta la fecha de la entrada en vigor del presente convenio, Como consecuencia de lo anterior las nuevas incorporaciones no tendrán derecho a devengo alguno por dicho concepto.

Artículo 18. Gratificaciones Extraordinarias

Se consideran gratificaciones extraordinarias los complementos salariales de vencimiento periódico superior al mes.

Se establecen dos pagas extraordinarias con la denominación de paga de Navidad y paga de verano, que serán abonadas, los días 20 de diciembre y antes del 30 de junio respectivamente, se devengarán anualmente y cuyo importe corresponderá al salario base que se incluye en el Anexo I de este convenio.

Devengo de Pagas:	
Paga de Navidad:	del 1 de enero a 31 de diciembre
Paga de Verano:	del 1 de julio al 30 de junio

El importe correspondiente a dichas gratificaciones extraordinarias se prorrateará en doce mensualidades.

Artículo 19. Complemento ad personam



Todas las retribuciones y compensaciones de naturaleza salarial o extrasalarial que los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tengan reconocidas tanto a título individual como colectivo a fecha de la firma de este convenio y durante toda su vigencia, y que supere las cantidades establecidas en el mismo, consideradas dichas cantidades globalmente y en cómputo anual.

Capítulo VIII. Clasificación del Personal y Polivalencia

Artículo 20. Clasificación

GRUPO 1. TECNICOS

1. Jefes de Areas o Servicios
2. Técnicos especialistas titulados
3. Diseñadores Gráficos y Publicitarios

GRUPO II. ADMINISTRACION

1. Jefe de administración
2. Oficial Administrativo
3. Auxiliar Administrativo

COMERCIALES

1. Director comercial
2. Viajante
3. Corredor de plaza

GRUPO III. IMPRESION Y REPROGRAFIA

1. Oficial especialista
2. Ayudante

GRUPO IV. MONTADORES E INSTALADORES

1. Oficial Instalador
2. Especialista
3. Ayudante



GRUPO V. ALMACEN Y EXPEDICIONES

1. Jefe de Almacén
2. Conductor Repartidor
3. Almacenero
4. Ayudante de Almacén

Artículo 21. Polivalencia

Se establece la polivalencia del personal para la realización de las diferentes funciones que corresponden a cada grupo y nivel profesional, sustituciones, realizaciones de trabajo de superior e inferior a que cada empleado viene obligado por el presente convenio, en virtud de la multifuncionalidad de los trabajadores que expresamente se pacta. Entendiéndose que dicha circunstancia será pactada con los trabajadores no dando lugar al ascenso de nivel o grupo profesional y llevándose a cabo de manera excepcional y por el tiempo imprescindible.

Artículo 22. Movilidad Funcional

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.
2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Capítulo IX. Régimen Disciplinario

Artículo 23. Faltas y Sanciones

Artículo 23.1 Faltas

Artículo 23.1.2. Generalidades- Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, transcendencia 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 analogía que guarden con aquellas.

Artículo 23.1.3 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.
3. El abandono del servicio, sin causa fundada, aún 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 del material.
5. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

Artículo 23.1.4 Faltas graves.- Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad al trabajo, durante un periodo de tres días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días.
3. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. 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.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
7. 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.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
9. El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.
10. Las derivadas de las causas previstas en el apartado 1.3.3
11. La reincidencia en faltas leves (incluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado notificación escrita.

Artículo 23.1.5 Faltas muy graves.- Se calificarán faltas muy graves las siguientes:

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 de° 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.

13. 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.

Artículo 23.2 Sanciones

Artículo 23.2.1- Sanciones a los trabajadores

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones.

De, toda sanción, salvo la amonestación verbal, 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.

Artículo 23.2.2.- 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, comunicándose al trabajador.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días. 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.

Artículo 23.2.3.- 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.

Artículo 23.2.4 Prescripción

Las faltas prescribirán en los plazos y en las circunstancias previstas en la legislación laboral vigente de carácter general.

Capítulo X. Salud Laboral



Artículo 24. Seguridad e Higiene en el Trabajo y Salud Laboral

Respecto a la Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales se estará a lo dispuesto en la normativa laboral de Seguridad y Salud Laboral, recogida en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, así como las disposiciones que la desarrollan o complementan.

Capítulo XI. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Artículo 25. Consolidación de la Vida Laboral y Familiar

En materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, se estará a lo establecido en la legislación vigente y en la que en un futuro la sustituya o complemente.

ANEXO I TABLAS SALARIALES

	Salario base mes	Salario base anual 14 pagas
Grupo I Técnicos		
Nivel 1 y 2	1.214,98	17.009,72
Nivel 3	1.094,42	15.321,88
Grupo II Administración y comerciales		
Nivel 1	1.050,87	14.712,18
Nivel 2	965,50	13.517,00
Nivel 3	838,42	11.737,88
Grupo III Impresión y Reprografía		
Nivel 1	980,50	13.727,00
Nivel 2	895,13	12.531,82
Grupos IV - V Montadores e Instaladores		
Almacén y Expediciones		
Nivel 1	925,50	12.975,00
Nivel 2	856,45	11.990,30
Nivel 3	815,37	11.415,18
Nivel 4	785,10	10.991,40



Reproducciones Ocaña

BOP 220, 18 de noviembre del 2013

Página 15 de 15

