



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 15 de mayo de 2024 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo del centro de trabajo de la empresa Constantia Tobepal, S.L.U. en el polígono industrial de Villalonquéjar (Burgos). (C.C. 09100191012016).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Constantia Tobepal, S.L.U., suscrito el 3 de abril de 2024, de una parte, por la representación empresarial y de otra por la representación de las personas trabajadoras integrada por el comité de empresa, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. de 12/06/2010) y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

*Primero.* – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

*Segundo.* – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 15 de mayo de 2024.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,  
Florentina Saiz Saiz

\* \* \*



CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE VILLALONQUÉJAR DE LA  
EMPRESA CONSTANTIA TOBEPAL, SOCIEDAD LIMITADA UNIPERSONAL

CAPÍTULO I  
ÁMBITO DE APLICACIÓN

*Artículo 0. – Partes suscribientes.*

El presente convenio colectivo ha sido suscrito en fecha 3 de abril 2024 de una parte por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa en representación de los-as trabajadores-as, que conforman conjuntamente la comisión negociadora del convenio colectivo del centro de trabajo de Villalonquéjar de la empresa Constantia Tobepal, S.L.U.

*Artículo 1. – Ámbito funcional.*

Este convenio regulará, a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales nacidas de los contratos de trabajo con la empresa Constantia Tobepal, S.L.U., en el centro de trabajo del polígono de Villalonquéjar de Burgos y los-as trabajadores-as de la antigua planta de gamonal.

*Artículo 2. – Ámbito personal.*

Las presentes condiciones afectarán a todas las personas que presten sus servicios mediante contrato laboral, verbal o escrito, con la empresa en los centros de trabajo citados en el artículo 1.

*Artículo 3. – Ámbito temporal.*

El presente convenio entra en vigor el 1 de enero de 2023.

Los efectos económicos se producen a partir del 1 de enero de 2023, salvo lo que afecta expresamente al seguro del convenio. Su duración será hasta el 31 de diciembre del 2026, quedando denunciado automáticamente un mes antes de su finalización.

*Artículo 4. – Incrementos salariales.*

La retribución anual provisional para 2023, vigente desde el 1 de enero de 2023, y a falta de revisión según este artículo, será la que se detalla en la tabla salarial de los anexos n.º 2 y n.º 3.

Durante el periodo de vigencia del convenio, se pactan los incrementos anuales siguientes:

– Incremento salarial para 2023: 9,5% sobre la base de los salarios a 31 de diciembre de 2022.

– Incremento salarial para 2024: 2,5% sobre la base de los salarios a 31 de diciembre de 2023.

– Incremento salarial para 2025: 2,5% sobre la base de los salarios a 31 de diciembre de 2024.

– Incremento salarial para 2026: 2,5% sobre la base de los salarios a 31 de diciembre de 2025.



Dichas cantidades se incrementarán en caso de que el IPC real fuese superior al porcentaje pactado indicado. En el caso de que el IPC real fuese inferior al porcentaje de incremento salarial pactado para cada año, se mantendrá de referencia el porcentaje de incremento salarial pactado para ese año.

Por cada millón de euros que invierta la empresa en maquinaria productiva por encima de 3 millones de euros en cada año, se descontará 0,1% al incremento anual, con un tope de 1,5% durante la vigencia del convenio. Para el cálculo de este porcentaje se descontarán las cantidades obtenidas como subvención a dichas inversiones. Este porcentaje se aplicará a cada trabajador sin excepción.

El descuento se aplicará cuando la empresa cuente con la aprobación de la inversión por parte del grupo y se ejecute el primer pago de ésta. La empresa deberá acreditar la cuantía de la inversión a través del «Capex application» aprobado del grupo. Más tarde se comprobará lo invertido este año en máquina productiva adquirida por compra al presentar la memoria de cuentas anual. Se garantizará un tiempo de explotación en la planta de Burgos de 12 años, pudiéndose realizar sustituciones de la inversión por máquinas equivalentes.

El incremento de la plantilla que se produzca como consecuencia de la puesta en marcha de esta maquinaria pasará a ser personal fijo indefinido ordinario según lo establecido en el punto 4 de nuevas contrataciones del preacuerdo firmado en fecha 12 de junio de 2023. En caso de que se haga una inversión, se dará prioridad para operar a personas de plantilla sujetas a este convenio.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo o económicas que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Se acuerda que las personas trabajadoras provenientes de la antigua planta de Tobepal Gamonal que así lo deseen, (excluyendo al antiguo personal de Manpac), pasen a aplicársele los niveles retributivos equivalentes vigentes en Villalonquéjar respetando las condiciones más beneficiosas existentes, unificando así todos los conceptos existentes en la plantilla.

*Artículo 5. – Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

CAPÍTULO II  
CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

*Artículo 6. – Clasificación del personal.*

El personal se clasifica, en atención a la función que realiza, en los siguientes grupos profesionales:

- a) Personal técnico titulado.
- b) Personal administrativo.



- c) Personal Técnico no titulado.
- d) Personal Cualificado y no cualificado.
- e) Personal Subalterno.

*Artículo 7. – Contratación.*

Podrá celebrarse cualquier tipo de contrato de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación laboral vigente, teniendo los mismos derechos que el resto de personas trabajadoras.

*Artículo 8. – Clasificación funcional.*

La clasificación del personal afecto al presente convenio, en atención a la función que desempeña, será de acuerdo con la distribución de puestos y niveles que se establece en el anexo n.º 1. No obstante lo anterior, el personal procedente de Gamonal mantendrá su clasificación según la del Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas.

En caso de cambio de puesto de trabajo ajeno a la voluntad de la trabajadora o del trabajador, la empresa mantendrá el nivel que tuviese ad personam, excluidos los pluses de cualquier naturaleza inherentes al puesto de trabajo que ocupase.

*Artículo 9. – Movilidad funcional.*

Dadas las circunstancias de las actividades de la empresa, con puntas de producción en algunos casos, consumos estacionales en otros, etc., existirá movilidad funcional de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores-as.

La posible movilidad que pudiera producirse se realizará de modo preferente dentro de la misma sección y, en el caso de paradas de las máquinas, se aprovecharán las mismas para proporcionar formación a las personas afectadas.

El Comité de Empresa deberá ser informado previamente acerca de las decisiones adoptadas por la Dirección de la empresa en materia de movilidad funcional, así como de la justificación y causas de la misma.

CAPÍTULO III  
INGRESOS Y EXTINCIÓN DE CONTRATOS, ASCENSOS,  
PLANTILLAS Y CAMBIOS DE PUESTO

*Artículo 10. – Ingresos.*

El ingreso del personal fijo se ajustará a las normas legales generales sobre contratación.

La Dirección comunicará al Comité de Empresa los puestos a cubrir y las condiciones que deben reunir los aspirantes para que emita informe sobre aquéllos.

El personal para ocupar puestos de directivo, jefe, técnico titulado y secretario/a de Dirección será de libre designación por la Dirección de la empresa.

Extinción de contratos: La Dirección de la empresa garantiza que, en el supuesto de que tuvieran que adoptarse medidas extintivas de los contratos de trabajo, la empresa cumplirá la legislación vigente.



*Artículo 11. – Ascensos.*

La Dirección informará al Comité de Empresa sobre las promociones internas y ascensos, al igual que la lista de candidatos y candidatas interesados e interesadas.

Los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad de la trabajadora o del trabajador, así como las facultades organizativas de la Dirección de la empresa.

Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a las reglas comunes para los trabajadores-as de uno y otro sexo, garantizándose, en todo momento, la igualdad de oportunidades.

Se informará previamente al Comité de Empresa sobre cualquier decisión que se adopte en relación con esta materia.

*Artículo 12. – Seguimiento de la formación obligatoria en la adaptación al puesto de trabajo.*

Una vez se haya concedido un ascenso, la persona afectada percibirá el nivel del nuevo puesto desde el momento en que ocupe el mismo, del cual no será titular hasta que supere el periodo de adaptación al mismo, que se establecerá para cada caso por la Dirección, previa consulta al Comité de Empresa, y que será como mínimo de dos meses, sin que pueda exceder de seis.

El periodo de adaptación podrá acortarse por la Dirección, previa consulta al Comité de Empresa, tanto en el caso de que se prevea que el ocupante va a superarlo como en el caso contrario, respetando los plazos del párrafo anterior.

*Artículo 13. – Plantilla.*

La Dirección entregará al Comité de Empresa el mes de enero de cada año la plantilla de su personal fijo, señalando el número de trabajadoras y trabajadores que compone cada sección y turno.

*Artículo 14. – Traslados entre secciones.*

Los traslados del personal dentro del centro de trabajo podrán efectuarse por causas económicas, tecnológicas o productivas previa comunicación al Comité de Empresa.

La empresa se compromete a proporcionar a todo el personal trasladado los medios de formación adecuados al nuevo puesto de trabajo, así como a garantizarle ad personam las condiciones económicas que mantenía en su anterior puesto, siempre que resultasen más beneficiosas.

La empresa se compromete a devolver a su antiguo puesto de trabajo a todo trasladado en cuanto se normalice la situación que hubiese dado lugar al mismo.

CAPÍTULO IV  
RETRIBUCIONES

*Artículo 15. – Niveles de retribución.*

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio están establecidas en orden a la clasificación funcional citada en el artículo 8.



Las bases de estos niveles retributivos han sido consideradas en percepciones anuales brutas a todos los efectos, aun cuando hayan sido incluidas después en cantidades mensuales o diarias en el anexo n.º 2, a efectos puramente prácticos. Igualmente, se ha determinado la cuantía de las pagas extraordinarias y los conceptos que deban tenerse en cuenta.

Las remuneraciones salariales para los puestos de trabajo incluidos en los niveles del anexo n.º 2 del convenio están integradas por tres conceptos, a saber:

- a) Salario base, que se percibirá todos los días naturales del año.
- b) Diferencia de puesto de trabajo, que se devengará todos los días naturales del año, excepto los domingos.
- c) Complemento lineal, a pagar todos los días naturales del año.

Los conceptos de este artículo se actualizarán de conformidad con los señalados en el artículo 4.

*Artículo 16. – Clasificación a efectos de la Seguridad Social.*

No obstante, la clasificación del personal dentro de niveles, en virtud de lo convenido el personal se adscribe en la actualidad y a los solos efectos de la cotización a la Seguridad Social, en los grupos de tarifa siguientes:

Niveles XIV al XVI. – Jefes: tarifa 1.

Nivel XIII. – Jefes: tarifa 2.

Niveles X al XII. – Jefes: tarifa 3.

Niveles IV al IX:

– Maestros de sala: tarifa 4.

– Contramaestres: tarifa 4.

– Administrativos: tarifa 5.

– Subalternos: tarifa 6.

– Auxiliar administrativo: tarifa 7.

– Operarios: tarifa 8.

Niveles II y III:

– Subalternos: tarifa 6.

– Operarios: tarifa 9.

– Auxiliar Administrativo: tarifa 7.

Nivel I:

– Subalternos: tarifa 6.

– Operarios: tarifa 10.

Esta distribución o similar se establecerá con cualquier sistema de valoración que se implante, manteniéndose ad personam el grupo de cotización que ostentase a 31 diciembre del año anterior, de resultar este más beneficioso.



Para el personal procedente de Gamonal, se mantiene ad personam la adscripción a los grupos de tarifa que se venía aplicando en aquel centro de trabajo.

*Artículo 17. – Pagas extraordinarias de julio y Navidad.*

Estas pagas consisten en el abono al personal de treinta días de su salario base establecido en el presente convenio, incrementado con la antigüedad y complemento lineal.

Se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente, o posterior día hábil si coinciden dichas fechas con día no laborable según el calendario anual.

La paga extraordinaria de julio se devengará del 1 de agosto al 31 de julio del año siguiente y la paga de Navidad se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre.

*Artículo 18. – Paga extraordinaria de octubre.*

Se abonará el día 10, dando lugar, en caso de baja en la plantilla de la empresa, a la parte proporcional que corresponda.

El importe será de treinta días de salario base de convenio, más la antigüedad y complemento lineal, además de veintiséis días de diferencia de puesto de trabajo a los que perciban sus emolumentos por día trabajado.

En cuanto a los que perciban sus emolumentos mensualmente, esta paga consistirá en el abono de la mensualidad de los emolumentos que perciba normalmente, excepción hecha de la prima de producción y prima de asistencia.

La paga extraordinaria de octubre se devengará del 1 de noviembre al 31 de octubre del año siguiente.

*Artículo 19. – Paga extraordinaria de primavera.*

Todo el personal, percibirá una paga extraordinaria, denominada de primavera, cuyo importe para el año 2023 será de 1.113,23 euros, revisándose en los años siguientes, conforme a las actualizaciones del convenio, recogidas en el artículo 4

El devengo de la paga se realizará del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso, abonándose la paga el 18 de mayo. A todas las bajas en la empresa, posteriores a esa fecha, se le retendrá en su liquidación lo percibido a mayores en relación a esta paga.

En el caso de que por disposición legal hubiera que abonar al personal una participación de beneficios, el costo total de la paga extraordinaria de primavera se deducirá del importe que correspondiera a la mencionada participación en beneficios, de tal forma que, si el costo por beneficios es superior al de la paga, se deducirá éste de aquél, interpretando la disposición legal la comisión paritaria. En caso contrario, se mantendrá la cantidad pactada.

*Artículo 20. – Estructura de pagas extraordinarias del personal procedente de Gamonal.*

El personal procedente de Gamonal mantiene su estructura de pagas extraordinarias de Beneficios, junio y diciembre, que les serán calculadas de la siguiente forma:



– Paga extraordinaria de beneficios: corresponde al 8% del salario base más la antigüedad y complementos, correspondiente a las doce mensualidades del año anterior, más las dos gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad. Se abonará antes del 31 de marzo del año siguiente.

– Pagas extraordinarias de junio y Navidad: el importe de cada paga será el equivalente a 30 días de salario base más la antigüedad y complementos. La paga de junio se abonará en la última quincena del mes, y la paga de Navidad entre el 15 y el 24 de diciembre.

El último párrafo del artículo 19 no es de aplicación a este colectivo.

*Artículo 21. – Plus de nocturnidad.*

Para todo el personal de la antigua planta de Villalonquéjar (Burgos), se establece un complemento de nocturnidad del 65% del salario base, más la antigüedad y diferencia de puesto de trabajo para las trabajadoras y los trabajadores que, de modo continuo o periódicamente, presten sus servicios entre las 22:00 y las 6:00.

El personal a dos o tres turnos percibirá en la nómina del periodo vacacional (julio o agosto) por este concepto la media aritmética de las cantidades percibidas los tres meses anteriores.

Para el personal procedente de Gamonal con derecho a percibir este complemento de nocturnidad, se mantiene su cálculo conforme se venía aplicando en aquel centro de trabajo: el 90% del salario base más la antigüedad más un complemento de 3,01 euros por cada noche efectiva trabajada.

El personal que trabaje durante el año, más de cinco meses a tres turnos, tendrá derecho a percibir, en concepto de complemento vacaciones OIT, la cantidad resultante de dividir el importe total de nocturnidades percibidas el año anterior entre once meses o proporcional al periodo trabajado; esta cantidad se abonará en el mes de enero del año siguiente.

*Artículo 22. – Prima de producción.*

Para 2023, se establece un abono mensual de 122,16 euros a todo el personal en activo en la empresa a 9 de julio de 1997, en concepto de mantenimiento ad personam de la prima de producción de La Cellophane Española.

El importe a pagar los años 2024, 2025 y 2026 se modificará en el porcentaje resultante del aumento pactado para dichos años, según lo recogido en el artículo 4.

El personal procedente de Gamonal que percibe la prima de producción basada en estudios de métodos y tiempos mantiene el cálculo de esta prima conforme se venía aplicando en aquel centro de trabajo mientras no exista otra forma de cálculo diferente.

*Artículo 23. – Complemento de antigüedad.*

La empresa abonará a todos los trabajadores este concepto, a razón del 5% del salario base por trienio.



Hasta el 31 de diciembre del 2019, el máximo de trienios que se podían acumular era de seis, con un tope del 30% de salario base. A partir de 1 de enero del 2020, sin retroactividad alguna, el máximo de trienios pasó de seis a ocho, con el tope del 40% del salario base.

Aquellos trabajadores que, a esa fecha, no estuvieran topados, continuarán devengando la antigüedad hasta alcanzar el máximo de ocho trienios.

Los trienios se computarán por los años de servicio prestados en la empresa de forma continuada, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que la trabajadora o el trabajador estén encuadrados.

El tiempo para este complemento se computará a partir del primer día del mes siguiente al ingreso de la trabajadora o del trabajador.

El personal que cese definitivamente en la empresa y, posteriormente, ingrese de nuevo en la misma sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha de ese nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

*Artículo 24. – Prima de asistencia.*

La prima de asistencia consistirá para 2023, en el pago de la cantidad de 97,81 euros mensuales, que se actualizará conforme a los incrementos previstos en el artículo 4.

Adicionalmente, las salidas justificadas que se repitan durante el mismo supondrán que la prima que se debería percibir se abonará en la siguiente proporción:

Primera salida: se abonará el 100% de la prima.

Segunda salida: se abonará el 50% de la prima.

Tercera y sucesivas salidas: se perderá el derecho a la prima.

Excepto las visitas médicas que lo serán por el tiempo indispensable, el cual deberá ser justificado mediante escrito en el que conste, nombre del facultativo y tiempo de duración de dicha visita.

Las salidas justificadas que puedan ser recuperadas, se concederán previa autorización del jefe correspondiente y no provocarán la pérdida de la prima.

Esta prima se perderá íntegramente en línea con los términos en que este artículo está redactado, si en el periodo anual acumulado hasta el mes en que se produzca la ausencia, el porcentaje de absentismo por IT de corta duración es superior al porcentaje que se fijará de manera anual por la Dirección tras revisión con el Comité de Empresa.

Para el pago proporcional de la presente prima, se tendrán en consideración los siguientes criterios:

1. El periodo a considerar para el cálculo de la prima, será el mismo, que se aplica para el cálculo del resto de las variables, recogidas en el presente convenio (del día 26 del mes anterior al de nómina hasta el día 25 del mes de nómina).



2. Para las bajas de muy corta duración, aquellas menores o igual a cinco días, la prima de asistencia se pagará de forma proporcional.

3. Para las bajas, superior a cinco días, se seguirá aplicando el mismo criterio utilizado hasta ahora.

*Artículo 25. – Prima de seguridad.*

La prima de seguridad que se paga a toda la plantilla que sujeta a tablas salariales tendrá la siguiente cuantía:

En 2023, para el primer mes en el que no se produzcan accidentes con baja en la planta 6,23 euros.

Para el segundo mes 12,45 euros.

Para el tercer mes 18,68 euros.

Para el cuarto mes 24,90 euros.

Para el quinto mes 31,12 euros.

Para el sexto mes 37,34 euros.

Meses sucesivos sin bajas por accidentes 37,34 euros.

Esta prima de seguridad se actualizará de conformidad con los incrementos pactados, señalados en el artículo 4.

Si se produce un accidente con baja en un mes, no se cobra prima, y así sucesivamente hasta conseguir de nuevo el primer mes sin ninguna baja, que se comenzaría a cobrar 6,23 euros. Se pagará mensualmente.

*Artículo 26. – Trabajos de categoría inferior o superior.*

1. La trabajadora o el trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo de 88 días laborables en doce meses, o 132 días laborables en 24 meses, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la categoría profesional adecuada.

2. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a una trabajadora o a un trabajador a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, no superior a tres meses, manteniéndole la retribución y demás derechos de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores.

En caso de que una trabajadora o un trabajador por motivo de enfermedad, accidente o excedencia voluntaria por un año de otra trabajadora o trabajador, tenga que hacer su sustitución, percibirá la diferencia entre su nivel o categoría y el que corresponda a la persona ausente del trabajo durante todo el tiempo que esté efectuando dicha sustitución, pero nunca tendrá derecho al puesto de trabajo que está desempeñando mientras subsista la incapacidad laboral transitoria o excedencia citadas.



*Artículo 27. – Horas extraordinarias.*

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

Se entiende por horas extraordinarias las que exceden de la jornada anual pactada y, en todo caso, las que excedieran de nueve diarias; su abono y realización se efectuarán dentro de los límites que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores-as, pudiendo sustituirlas o compensarlas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas económicamente.

Se establece en este convenio como horas de fuerza mayor y resto de horas extraordinarias las siguientes:

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

b) Resto de horas extraordinarias: se entiende por tales las necesarias como consecuencia de pedidos imprevistos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras causas de carácter estructural, derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate y las de mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal a la trabajadora o al trabajador en el parte correspondiente.

La empresa compensará preferentemente las horas extraordinarias con tiempo de descanso a petición de la trabajadora o del trabajador, percibiendo por su mayor esfuerzo una gratificación del 90% del importe de una hora diaria de las tablas del convenio del total de salarios anual, exceptuando prima de producción y prima de asistencia.

Este tiempo de descanso será disfrutado de común acuerdo entre empresa y trabajadora o trabajador dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Si pasado un tiempo de treinta días desde que se efectuó el trabajo no se produce el acuerdo, será disfrutado a mitades por decisión de las dos partes, previa comunicación entre ambos.

Las horas extraordinarias restantes serán abonadas con el 150% hora de los conceptos retributivos citados en el párrafo anterior.

Cuando en una sección la suma del total de horas extraordinarias sobrepase mil setecientas cincuenta y dos, la empresa se obliga a la contratación de una nueva trabajadora o un nuevo trabajador para dicha sección. Las secciones de mantenimiento estarán exentas de este cómputo. Para el personal procedente de Gamonal, se mantiene el cálculo de las horas extraordinarias o su compensación en tiempo de descanso conforme a la práctica de aquel centro de trabajo. De esta manera, las horas extraordinarias normales serán abonadas con el 175% del importe de una hora ordinaria; Dentro de las 80 horas establecidas por ley o convenio, se abonarán de acuerdo con el



siguiente criterio: las primeras 60 horas, tal y como reglamentariamente se venían percibiendo hasta ahora. Para las 20 restantes se establece un incremento del 30% sobre el valor de las citadas anteriormente. Para las horas extraordinarias realizadas en los turnos de vacaciones se abonarán con un incremento del 30% de su valor.

Se igualan las horas extras que se realicen en días festivos a todos los trabajadores-as pudiéndose compensar, a elección del trabajador, con las siguientes opciones:

- a) Compensación económica: el 190% del valor de la hora ordinaria.
- b) Compensación mixta económica y tiempo: el 90% del valor de la hora ordinaria más día libre, o la parte proporcional en caso de número de horas inferior o superior a ocho.

*Artículo 28. – Horas extraordinarias obligatorias.*

Las partes acuerdan que, sin perjuicio del régimen general de horas extraordinarias pactado en el artículo anterior, se establece una bolsa de horas extraordinarias obligatorias de 16 horas anuales para cada trabajador. Cada una de estas horas extraordinarias obligatorias deberá realizarse mediando un preaviso de 7 días naturales y se compensarán económicamente al precio del 150% de una hora de trabajo ordinaria.

Las partes acuerdan que la vigencia de esta bolsa de horas extraordinarias obligatorias no se extenderá más allá de la vigencia del presente convenio (esto es, hasta el 31 de diciembre de 2026) y, en consecuencia, no resultará de aplicación en el momento en que el presente convenio se encuentre en fase de ultraactividad (en su caso).

Procedimiento:

- a) Los desplazamientos en los días de realización de horas serán a cargo de la empresa.
- b) La necesidad de horas podrá afectar a toda la empresa, a secciones concretas, equipos y/o trabajadores-as.
- c) Se dispondrá de las horas extras obligatorias según las necesidades de la empresa respetando siempre la legislación vigente.
- d) Cualquier permiso solicitado con antelación por escrito a la fecha de comunicación de la realización de horas extras obligatorias se respetará. Situaciones como:
  - Asuntos propios.
  - Vacaciones.
  - Horas sindicales.
  - Permisos retribuidos.
- e) Las horas extraordinarias obligatorias no se realizarán en festivos.
- f) Las horas extraordinarias obligatorias realizadas en puentes se abonarán en un 190%.



CAPÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS, HORARIOS, PERMISOS Y VACACIONES

*Artículo 29. – Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo efectivo para los ejercicios 2024, 2025 y 2026 será de 1.760 horas, equivalentes a 220 días de trabajo efectivo.

El día adicional que resulta de la comparación con 2023, será de disfrute colectivo y considerado como «ajuste de calendario».

Cada trabajadora y trabajador, individualmente, dispondrá, durante la vigencia de este convenio de 32 horas en el año para asuntos propios, las cuales podrá disfrutar con fecha tope del 31 de diciembre de cada año, siempre y cuando avise con 5 días de antelación y el disfrute no afecte a la actividad normal de la empresa. La negativa a su disfrute se deberá justificar por el Departamento de Recursos Humanos.

Por lo que el total de horas anuales efectivas por cada persona en 2024, 2025 y 2026 será de 1.728 horas.

Las partes acuerdan que esta jornada de trabajo pactada para los años 2024, 2025 y 2026 no se extenderá más allá del 31 de diciembre de 2026. Esto es, la vigencia del presente convenio no resultará de aplicación si entrase en fase de ultraactividad.

*Artículo 30. – Calendario laboral.*

La empresa elaborará, conjuntamente con el Comité de Empresa y las secciones sindicales, el calendario laboral anual para cada turno en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial en el Boletín Oficial del Estado y en el Boletín Oficial de la Provincia.

*Artículo 31. – Jornada de trabajo según horarios.*

1.1. Personal a doble turno: jornada de 06:30 horas a 14:30 horas y de 14:30 horas a 22:30 horas, intercambiando el turno semanalmente.

1.2. Personal a tres turnos: jornada de 06:30 horas a 14:30 horas, de 14:30 horas a 22:30 horas y de 22:30 horas a 6:30 horas, intercambiando el turno semanalmente.

1.3. Personal a turno normal: jornada de 08:30 horas a 13:30 horas y de 15:30 a 18:30, de lunes a viernes.

1.4. Personal administrativo y técnico no sujeto al horario industrial: el horario habitual de este personal será de 8:30 horas a 13:30 horas y de 15:30 horas a 18:30 horas. No obstante, y para quien pueda utilizarlo se establece el horario flexible siguiente:

Inicio de jornada: 7:00 horas; término de jornada: 19:00 horas; horas necesariamente comprendidas dentro de la jornada de trabajo: de 10:00 a 13:00 y de 15:30 a 17:00. Quienes utilicen este horario deberán fichar a la entrada y a la salida del trabajo.

El tiempo real de trabajo será contabilizado por medias horas.

El plus de nocturnidad afectará en todo caso al turno de 22:30 a 6:30.



*Artículo 32. – Cambios en el régimen de trabajo.*

I. – Debido a las exigencias de mercado y necesidades de nuestros clientes, y con el objeto de asegurar la adaptación de la empresa a la demanda, los trabajadores y trabajadoras podrán ver modificado su régimen de turnos, de tres turnos a cuatro y a cinco turnos rotatorios, así como los de cuatro y cinco turnos rotatorios a tres independientemente del turno y horario que viniesen ostentando.

A) Antes de iniciar la implantación formal de regímenes de trabajo a cuatro o cinco turnos rotatorios, la empresa siempre como primera opción, tratará de implantar el turno de fin de semana con personal voluntario. Este personal voluntario podrá ser de la misma u otra sección, en base al perfil requerido para el puesto, para los que se establecería el plan de formación correspondiente.

Este turno estará formado por el personal de plantilla, que estén voluntariamente dispuestos a trabajar los fines de semana en dos turnos de doce horas, para lo cual se confeccionará un calendario que será consensuado entre las trabajadoras y trabajadores afectados y la Dirección de Operaciones. Estos regímenes de trabajo se establecerán con una duración mínima de dos meses.

Los trabajadores-as con contrato indefinido, tendrán prioridad a la hora de optar por este turno cuando se implante. Estos puestos no podrán cubrirse con personal de empresas externas.

Tras informar a la plantilla de estos turnos de fin de semana, el personal voluntario será reunido para explicar los detalles del trabajo en fin de semana. A estas reuniones, está siempre invitado/a un miembro del Comité de Empresa.

Este turno especial no podrá implantarse sin estar cubiertos los turnos de las máquinas correspondientes o compatibles de la sección implicada.

A las trabajadoras y trabajadores que trabajen a tres turnos entre semana y pasen a realizar turnos de fin de semana (turno de 12 horas), se les abonará la prima de nocturnidad que les hubiera correspondido trabajando a tres turnos en su turno habitual. En caso de trabajadores y trabajadoras que trabajen a uno, dos turnos o turno normal, y pasen a turno de fin de semana (12 horas), percibirán la prima por las noches realmente trabajadas.

Al objeto de asegurar las mismas oportunidades de desarrollo, formación, polivalencia, así como facilitar la comunicación y trabajo en equipo, el personal que realice turnos de fin de semana generará una bolsa de 22 días al año (176 horas laborales) para atender a formaciones, comunicaciones, polivalencias, etc.

Como referencia, al menos el 70% se dedicarán a formación teórica y práctica, que estarán en el plan de formación.

Por eficiencia de gestión interna, las horas dedicadas a formación, no se realizarán en periodo vacacional.

Para el 30% de esas horas restantes, se preavisará al menos con 7 días naturales.



La forma de realización de estas horas generadas no excederá en dos días por semana en jornadas de 8 horas/día.

Esta bolsa tendrá la misma duración y se liquidará en función a la duración del periodo de trabajo en turnos de fin de semana.

Aquellas horas que no cumplan los requisitos mencionados anteriormente, se considerarán horas extras, salvo voluntariedad y/o solicitud del trabajador/a (por ejemplo, para hacer formación en una fecha determinada).

B) Si no fuese posible implantar tales equipos voluntarios con acuerdo con las trabajadoras y los trabajadores, o las necesidades productivas requirieran un número de horas adicionales superior a las que el sistema de equipos de fin de semana proporciona, se implantará el 4 o 5 turno, a decisión de la empresa por el personal designado por ésta bajo las siguientes condiciones:

B.I. La modificación de turno y en su caso de horario para aquellos/as trabajadores-as necesariamente deberá ser comunicada por escrito por la empresa con un preaviso mínimo de quince días naturales salvo supuestos imprevisibles.

B.II. El plus de turnicidad a percibir por el personal que pase a prestar servicios en 4 o 5 turnos será para 2023 de 607,50 euros mensuales. Este plus se incluirá en las mensualidades mientras dure este régimen de trabajo, cobrándose íntegramente incluso en los meses naturales en los que la prestación de servicios a 4 o 5 turnos no se prolongue durante todo el mes natural, por comenzar o finalizar la implantación del turno una vez iniciado el mismo.

B.III. Se establece para 2023, un plus de 140,18 euros por cada domingo o festivo trabajado.

B.IV. Estas cantidades serán objeto de revisión anual, siguiendo el sistema establecido en el artículo 4 del presente convenio.

Se actualizan las primas de turnicidad, a percibir por el personal que pase a prestar servicios en 4 ó 5 turnos rotatorios, del vigente convenio.

En la medida de lo posible, se procurará excluir del calendario de trabajo a cuatro o cinco turnos las fiestas y puentes del calendario oficial.

II. – Cambios en el régimen de trabajo de tres a dos turnos.

a) Se preavisará según legislación vigente.

b) Si la eliminación del turno de noche viene motivada por razones productivas, se pagará la prima de nocturnidad por las noches que le hubieran correspondido en cada caso en los treinta días siguientes a la finalización del plazo de preaviso.

c) Si una persona sale extraordinariamente del turno de noche a petición de la empresa, se percibirá el plus de nocturnidad durante el tiempo que dure esta situación puntual.

III. – Cambios en el régimen de trabajo de dos a tres turnos.

a) Se preavisará según legislación vigente.

b) Los trabajadores-as que pasen a prestar sus servicios a tres turnos rotatorios percibirán el plus de nocturnidad correspondiente a las noches efectivamente trabajadas.



*Artículo 33. – Descanso en jornada continua.*

El personal que preste sus servicios en régimen de jornada continua tendrá derecho a un descanso de media hora hacia la mitad de la jornada, de forma escalonada y sin que en ningún momento queden desatendidas aquellas instalaciones que exijan continuidad en la fabricación. Esta media hora de descanso se considerará a todos los efectos como trabajo efectivo.

*Artículo 34. – Prolongación de jornada del personal a turno normal.*

Cuando por exigencias del trabajo, ya comenzada la jornada, deba prolongarse ésta sin interrupción, se considerará concluida una vez realizadas siete horas de trabajo.

*Artículo 35. – Vacaciones.*

Todo el personal que preste sus servicios en la empresa tiene no sólo el derecho, sino la obligación, de disfrutar anualmente sus vacaciones retribuidas. Las vacaciones anuales tendrán una duración de veintidós días laborables, de lunes a viernes, o de treinta días naturales.

Si, mientras estuviese disfrutando de las vacaciones, una trabajadora o trabajador fuera llamado por la empresa, deberá reincorporarse a su trabajo y si hubiesen pasado menos de siete días laborables de las mismas, no se les contarán estos días a efectos del cómputo de las vacaciones en dicho año, teniendo derecho a una compensación económica por los gastos que haya supuesto interrumpir sus vacaciones, justificando documentalmente estos gastos.

Aquellas trabajadoras y aquellos trabajadores que deseen que les sean abonadas las vacaciones antes del comienzo de las mismas, podrán solicitarlo con una semana de antelación a las mismas.

Los trabajadores-as en situación de incapacidad temporal al comienzo del periodo vacacional, tendrán derecho a disfrutar sus vacaciones según la legislación vigente.

*Artículo 36. – Permiso no retribuido.*

Todo permiso para faltar al trabajo deberá solicitarse cuando menos con una jornada de anticipación.

*Artículo 37. – Permisos retribuidos.*

Se concederá permiso con derecho a la retribución del convenio, en la forma establecida en el Estatuto de los Trabajadores-as:

a) Durante cinco días naturales para los casos de fallecimiento de cónyuge, padres, hijo o hija, hermanos o hermanas del trabajador o de la trabajadora, en la relación de consanguinidad, independientemente de si existe o no desplazamiento.

En casos de fallecimiento de padres, hijo o hija, hermano o hermana del otro cónyuge y de nietos o nietas y de abuelos o abuelas, de uno u otro cónyuge, durante tres días naturales que podrán ampliarse en dos días más cuando el trabajador o trabajadora necesite desplazarse más de 200 kilómetros.



b) Durante 5 días por enfermedad o intervención quirúrgica grave de cónyuge, hijo o hija, padre o madre, nietos o nietas, abuelos o abuelas, y hermanas o hermanos de uno u otro cónyuge o persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Este permiso se podrá disfrutar durante el periodo que dure la situación que provocó el nacimiento del mismo, de forma continuada. En el caso hipotético de que el Estatuto de los Trabajadores redujese los días de permiso de este apartado, se aplicarían al menos las condiciones del convenio anterior, es decir, 3 días naturales ampliables a 2 más si hubiera desplazamiento de más de 200 km.

c) Durante cinco días por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Durante un día laborable por traslado de domicilio habitual.

e) Durante dos días, cuando la trabajadora o el trabajador tenga que desplazarse por el hecho que da lugar a este permiso, a una distancia superior a 200 kilómetros de su residencia y de un día en caso contrario por fallecimiento de sobrina o sobrino y tía o tío de ambos cónyuges.

f) Durante un día, que podrá ampliarse a dos si es necesario desplazarse a más de 200 kilómetros del lugar de residencia, por boda de madre o padre, hija o hijo de ambos cónyuges, hija política o hijo político, hermana o hermano, y hermana política o hermano político. Igualmente, por toma de estado religioso.

Los permisos de los apartados a, d, e y f corresponderán al día en que el hecho que les da origen se produce. En estos y en el resto de permisos no podrán prolongarse los descansos o las vacaciones como consecuencia de ello.

Cuando alguna trabajadora o algún trabajador tuvieran necesidad por alguno de estos motivos de un permiso superior a los establecidos en este artículo, lo solicitará a través de la Dirección de Recursos Humanos, quien determinará lo que proceda.

Los permisos del presente artículo que hacen referencia a «cónyuges» serán de aplicación respecto de parejas de hecho, que se encuentren debidamente inscritas en el registro público correspondiente

#### CAPÍTULO VI LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

##### *Artículo 38. – Matrimonio/pareja de hecho.*

En caso de matrimonio, el personal que se halle en esta circunstancia tendrá derecho a un permiso de trece días laborables, con la percepción de los haberes correspondientes a su grupo profesional.

El permiso del presente artículo que hace referencia a cónyuge será de igual aplicación a parejas de hecho que se encuentren debidamente inscritas.



*Artículo 39. – Consultas médicas.*

En caso de visita médica que deba realizarse ante algún servicio de la Seguridad Social, se dispone de 15 horas anuales para acompañar a padres, hijos y cónyuges o pareja de hecho.

En el caso de visita médica que deba realizarse ante algún servicio de la Seguridad Social y que no requiera baja, serán abonadas las horas de ausencia, mediante la presentación de volante acreditativo del facultativo correspondiente dentro del régimen de la seguridad social. Fuera de la provincia de Burgos, se concederá día libre sin pérdida de retribución económica

*Artículo 40. – Excedencia voluntaria.*

La trabajadora o el trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo no menor a cuatro meses ni mayor de cinco años, con el alcance, incompatibilidades y demás circunstancias que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores. Para acogerse a otra situación de excedencia voluntaria, la trabajadora o el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

La trabajadora o el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa. Únicamente al excedente del periodo de cuatro meses a un año, la empresa le admitirá automáticamente en el puesto que ocupaba al producirse la excedencia, excepto los jefes, que sólo volverán a ocupar su puesto anterior cuando éste se encuentre cubierto por una persona con contrato temporal o se halle vacante. Este reingreso automático tampoco se producirá cuando, durante el periodo de excedencia, el jefe en excedencia haya prestado sus servicios para empresas de la competencia.

En todo caso, la solicitud de reingreso deberá efectuarse con treinta días de anticipación a su agotamiento. Si el puesto del excedente por un año ha sido cubierto por una trabajadora o un trabajador de la plantilla, ésta o éste volverá a su primitivo puesto, excepto para los jefes, para quienes se estará a lo dispuesto en el párrafo segundo de este artículo.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto en la empresa, pero conservará la antigüedad que tuviera antes de la excedencia.

CAPÍTULO VII  
PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

*Artículo 41. – Vinculación laboral.*

Se acredita ésta por los servicios a la empresa durante un periodo de veinticinco a cuarenta años.

Las recompensas que se establecen son un reloj y una cantidad equivalente a una mensualidad a los veinticinco años de servicio y el abono de dos mensualidades a los cuarenta años de servicio.



La mensualidad por veinticinco y cuarenta años de servicio en la empresa se abonará en el mes natural en que se cumplan dichos años de servicio.

El día en que se haga efectivo este premio se considerará libre de servicio para los interesados.

El personal que cause baja en la empresa por jubilación total y lleve más de 25 años de servicio, cobrará la parte proporcional al premio de vinculación laboral que le corresponda. Estos premios se abonarán en el mes natural en que se cumplan dichos años de servicio.

*Artículo 42. – Régimen sancionador.*

En materia disciplinaria será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo Sectorial de Artes Gráficas, según interpretación de la comisión paritaria.

#### CAPÍTULO VIII SEGURIDAD Y SALUD

*Artículo 43. – Seguridad y salud laboral.*

En cuantas materias afecten a la Seguridad y Salud Laboral, serán de aplicación la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos que desarrollen la misma.

#### CAPÍTULO IX RÉGIMEN ASISTENCIAL

*Artículo 44. – Enfermedad y accidente.*

1. Enfermedad: la empresa abonará en cada expediente de enfermedad los quince primeros días de los que no se hace cargo el INSS. El abono consistirá en el salario base, la diferencia de puesto de trabajo y el lineal del anexo n.º 2 del nivel al que esté adscrito cada afectado, más su antigüedad.

2. A partir del decimosexto día, la empresa abonará la cantidad necesaria para completar la indemnización diaria hasta el 100% del salario base, diferencia de puesto de trabajo y lineal más el complemento de antigüedad.

3. Accidente: ídem que el apartado número 2 desde el primer día de baja.

4. El pago de los complementos previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo estará sujeto a que el índice de absentismo por estos conceptos no sobrepase el 4% en la media de los tres meses anteriores. En caso de sobrepasarse el 4%, se convocará al Comité de Empresa para estudiar la nueva situación.

5. Las trabajadoras y los trabajadores que, no pudiéndose reincorporar a su puesto de trabajo habitual, sí estén en condiciones de realizar otro tipo de trabajo, incluso en sección diferente a la suya, podrán pedir el alta e incorporarse al puesto para el que sí están capacitados, siempre que exista una vacante y durante el tiempo que dure su total recuperación, percibiendo, en este caso, la retribución que le corresponda por su grupo profesional, pero sin las primas, excepto en el caso de que en el puesto provisional se hagan turnos o actividades con derecho a ellas.



7. Al personal procedente del centro de trabajo de Gamonal le será de aplicación el sistema de cálculo establecido en el presente artículo, por ser más beneficioso.

*Artículo 45. – Crédito para la compra de vivienda.*

La empresa, siempre que se lo permitan sus posibilidades económicas, otorgará créditos sin devengo de interés y el plazo de amortización establecido en la actualidad, a las trabajadoras y los trabajadores que precisen adquirir viviendas para su exclusivo uso y para ello exigirá cuantos datos estime convenientes en cada caso. El límite máximo de cada crédito es de 6.010,12 euros.

*Artículo 46. – Servicio médico.*

La empresa pone a disposición de los trabajadores un servicio médico compuesto de médico, enfermera, y servicio externo de fisioterapia.

Este servicio estará en disposición de realizar las primeras curas necesarias en todo accidente de trabajo, así como para prestar asistencia médica en las dolencias comunes que presenten los trabajadores, y que puedan tener una asistencia primera por parte de este servicio.

Asimismo, contará con los elementos necesarios para llevar a cabo los reconocimientos médicos que precisan las trabajadoras y los trabajadores.

El servicio de enfermería de empresa, de acuerdo con el Comité de Seguridad y Salud Laboral y la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, determinará la práctica de reconocimientos médicos especiales y no habituales, en aquellos casos en los que las condiciones del puesto de trabajo lo requieran.

*Artículo 47. – Seguro.*

La empresa contratará un seguro de vida para todos las trabajadoras y los trabajadores cuya prima correrá a cargo exclusivamente de la empresa, fijando unas coberturas, para el año 2023, de 10.311,82 euros por fallecimiento por cualquier causa, 20.623,65 euros si el fallecimiento es por accidente y 30.948,86 euros si es por accidente de circulación, de acuerdo con los requisitos que señale la aseguradora sobre declaración de salud y reconocimientos médicos, con independencia de las prestaciones de la Seguridad Social.

A partir del año 2024, las coberturas del seguro se incrementarán con fecha de 1 de enero de cada año de vigencia del convenio, según el incremento salarial pactado en el artículo 4.

CAPÍTULO X  
POLÍTICA SINDICAL

*Artículo 48. – Comité de Empresa.*

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las mismas funciones, competencias, derechos, obligaciones y garantías que se establecen en las normas legales vigentes con la única salvedad de que en el periodo en el que no podrán ser despedidos o sancionados será aquél durante el cual estén desempeñando sus funciones ni dentro de los dieciocho



meses siguientes a su cese, salvo que se produzca revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se deba a la actuación de la trabajadora o del trabajador en el ejercicio legal de su representación.

*Artículo 49. – Delegadas y delegados sindicales.*

El número de delegadas y delegados de las secciones sindicales que hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones a miembros del Comité de Empresa se establece en uno.

Las delegadas y los delegados sindicales gozarán exactamente de las mismas condiciones que se establecen en el artículo anterior para los miembros del Comité de Empresa.

Asimismo, los miembros de las comisiones recogidas en este convenio gozarán de las mismas garantías a que se refiere el presente artículo.

*Artículo 50. – Crédito de horas.*

Se podrán acumular las horas de los miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de ellos, por cesión de horas de otros miembros pertenecientes al mismo sindicato, en la forma siguiente:

a) Cada miembro podrá ceder hasta un 25% de sus horas mensuales para la actividad sindical desarrollada fuera del ámbito de la empresa.

b) Para el ejercicio del derecho de representación colectiva en la empresa, la cesión del crédito de horas podrá alcanzar hasta un límite del 50% de las disponibles mensualmente por los otros miembros del comité.

Acorde al Convenio de Artes Gráficas, esta cesión del crédito de horas podrá alcanzar hasta un límite del 60% de las disponibles mensualmente por los otros integrantes del Comité siempre que se la cesión de horas se notifique a la empresa en el mes anterior a su utilización, mediante escrito firmado por la persona cedente y la cesionaria, y sindicato de pertenencia, número de horas cedidas, mes al que corresponden y actividad que motiva la cesión.

En ningún caso podrán transferirse las horas no utilizadas en un mes a los siguientes, ni individual ni colectivamente, ni la acumulación de horas en el cesionario rebasará la cantidad de 80 horas mensuales, incluidas las que individualmente le correspondan.

*Artículo 51. – Cuota sindical.*

A requerimiento por escrito de las trabajadoras y los trabajadores, la empresa deducirá de la nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente, que se abonará a los sindicatos mediante talón nominativo.

CAPÍTULO XI  
COMISIÓN PARITARIA

*Artículo 52. – Competencias.*

La comisión paritaria del convenio será el órgano encargado de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.



Sus atribuciones serán las siguientes:

- a) Interpretación del convenio colectivo.
- b) Arbitraje de los problemas o cuestiones que le sean sometidas por las partes.
- c) Conciliación facultativa en los conflictos colectivos.
- d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- e) Estudio de los conceptos salariales que pudieran surgir por disposición legal.
- f) Estudio de la evolución de las reclamaciones formuladas por las partes firmantes.
- g) Cuantas otras funciones tiendan a la eficacia práctica del convenio.

*Artículo 53. – Funcionamiento.*

La comisión paritaria entrará en funcionamiento a los treinta días de haber sido aprobado el presente convenio. A tal efecto, tanto la Dirección de la empresa como el Comité de Empresa, decidirán quiénes han de ser los representantes de ambas partes de acuerdo con lo previsto en el artículo siguiente.

La comisión paritaria se reunirá dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en la que se le someta una cuestión a consulta. En dicha primera reunión ambas partes mostrarán su postura ante la cuestión planteada. Si fuera homogénea se emitirá respuesta dentro de los diez días naturales siguientes. Si no hubiera una posición común, ambas partes se podrán reunir cuantas veces lo estimen por conveniente dentro de los 15 días laborales siguientes. Si finalmente no se lograra llegar a un acuerdo, se podrá de común acuerdo de todos los miembros de la comisión paritaria, someter la cuestión a arbitraje ante el Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), dentro de los diez días siguientes a la finalización de las reuniones de la comisión paritaria.

*Artículo 54. – Composición.*

La comisión paritaria tendrá la siguiente composición:

a) Por la parte social habrá tantos miembros como grupos tengan representación en el Comité de Empresa, con un mínimo de tres, siendo necesariamente todos ellos miembros del Comité de Empresa.

b) Por la Dirección habrá un número de representantes que será igual, en todo caso, al número de representantes de la parte social.

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

La toma de decisiones para resolver cualquier asunto se realizará mediante mayoría adoptada tras votación secreta de los miembros de la Comisión. Esta establecerá el resto de sus normas de funcionamiento.

*Artículo 55. – Conocimiento y resolución de las discrepancias surgidas durante el periodo de consultas correspondiente a la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo.*

Se seguirá lo previsto en este aspecto en el convenio sectorial de artes gráficas.



CAPÍTULO XII  
OTROS BENEFICIOS

*Artículo 56. – Ayuda para guardería.*

La empresa, dentro de su plan de retribución flexible, incluirá un ticket guardería para todos los trabajadores y trabajadoras.

*Artículo 57. – Ayuda familiar por fallecimiento de trabajador o de trabajadora.*

Las personas que haya designado el trabajador fallecido o la trabajadora fallecida en su testamento, o, en su defecto, sus herederos legales percibirán un único pago de 3.000 euros en concepto de ayuda. La Dirección de la empresa decidirá conjuntamente con el comité a qué persona designada o heredero legal irá dirigido esa ayuda.

*Artículo 58. – Gratificación nacimiento hijos.*

Se abonará la cantidad única de 200 euros por hijo/a (en el caso de que ambos cónyuges trabajen en la empresa, se le abonará solamente a uno de ellos).

*Artículo 59. – Ayuda minusvalía.*

Los trabajadores y las trabajadoras con descendientes a su cargo, que convivan en la unidad familiar y que tengan reconocida por el organismo oficial pertinente una discapacidad entre:

- 33% y 64%, percibirán mensualmente la cantidad de 260 euros brutos mes.
- Más del 65% percibirán mensualmente la cantidad de 310 euros brutos mes.

Esta medida entrará en vigor a partir de la publicación de este convenio en el Boletín Oficial del Estado.

*Artículo 60. – Horas de formación obligatoria fuera del horario laboral.*

Se acuerda un precio de 15 euros la hora de formación fuera de jornada de trabajo.

*Artículo 61. – Teletrabajo.*

Se acuerda implementar un día a la semana de teletrabajo para los puestos de trabajo cuya actividad lo permita, que deberá ser consensuado entre la persona trabajadora y su responsable inmediato (de conformidad con la política vigente en cada momento en la compañía). Salvo aquellos casos en que concurran circunstancias excepcionales y puntuales (a juicio del responsable de la persona trabajadora afectada), el día de teletrabajo semanal no podrá disfrutarse los lunes, los viernes, o días de puente.

En todo caso, este sistema de teletrabajo no se pondrá en marcha hasta transcurridos tres meses de la firma del presente convenio, una vez se elabore la política al respecto entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

*Artículo 62. – Jubilación parcial.*

Se acuerda que todos los trabajadores y trabajadoras sujetas a este convenio colectivo que tengan en el momento de la solicitud la edad para acogerse a la jubilación parcial podrán, mediante acuerdo previo entre empresa y trabajador o trabajadora, acogerse a la jubilación parcial con la celebración de un contrato de relevo simultáneo, con



las condiciones y requisitos que establezca en cada momento la legislación vigente. El interesado o interesada en solicitar la jubilación parcial deberá comunicar su intención a la empresa con una antelación mínima de seis meses a la fecha deseada de jubilación parcial.

*Artículo 63. – Plan de igualdad.*

La empresa tiene negociado un plan de igualdad, que es de aplicación, a la fecha de firma del presente convenio, y que deberá ser renovado, conforme con la legislación legal de aplicación a los planes de igualdad.

*Artículo 64. – Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

La Dirección de la empresa se compromete a mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad y la no discriminación por razón de sexo u orientación sexual del conjunto de personas que trabajan en la empresa, no permitiendo ni consintiendo, en consecuencia, conductas de esta naturaleza.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En caso de que surjan discrepancias en los procedimientos de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, las partes se comprometen a solicitar la mediación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA) con anterioridad a acudir a la vía judicial.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Si pasase el plazo máximo previsto para alcanzar un acuerdo en la negociación del próximo convenio colectivo, las partes acuerdan solicitar la mediación del Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA), establecido mediante el II Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL).

DISPOSICIÓN FINAL

Será nulo todo pacto por el que las personas trabajadoras renuncien a derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Asimismo, será nula toda la renuncia a los derechos reconocidos en este convenio.

En el resto de las materias no previstas en este convenio, se estará a lo que establezcan las normas legales oportunas.

\* \* \*



## ANEXO N.º 1

DISTRIBUCIÓN DE TRABAJOS POR ÁREAS Y NIVELES  
(PARA EL PERSONAL DE VILLALONQUÉJAR)

Servicios	Producción	Estructura
Nivel I.	Suprimido.	
Nivel II.		
Nivel III	Ayudante Metalizadora.	
	Recogida Bolsas y Sobres.	
	Ayudante Rotativas.	Adm. Datos Comercial.
	Montaje Rodillos.	Telefonista-Recepcionista.
	Lavadora/Montaje Cuchillas.	
	Ayudante Tintas.	
	Ayudante Lacadora.	Adm. Contabilidad.
	Flejador.	Almacenero.
	Cortador de Mandriles.	Adm. Sistemas de Calidad.
	Ayte. Empaquetador Bobinadoras.	
	Ayudante Laminadora Dúplex/Triplex.	
	Preparador de Lacas y Barnices.	
	Gofradora.	
	2.º Ayudante Extrusora.	
	Ayte. Máquina Formatos.	
Nivel IV.	Cond. Fabr. Tintas «A».	Adm. Prog. y Diseño.
	Cond. Vehículos. Disolventes.	Adm. Exportaciones.
	Analista 2.º	Adm. Planning y Compras.
		Adm. Financiero.
	Cond. Cortadora de Formatos.	
	1.º Ayudante Laminadora Triplex.	
	1.º Ayudante Extrusora.	
	Visionadora.	
Nivel V.	Cond. Bobinadoras.	Adm. Producción.
Delineante.	Cond. Metalizadora Leibold.	Adm. Personal.
	Cond. Metalizadora General Vacuum.	Ad. Comercial.
	Encolad-colorista (1.º Ayudante Rot).	Asistente de Seguridad.
	Cond. Bobinadoras Metalización.	
	Cond. Cello-Matador.	
	Cond. Récord.	
	Cond. Bolsera B&B.	
	Cond. Mezclas «A» (Colorista).	
Nivel VI.	Cond. Laminadora Dúplex.	
Mecánico.	Cond. Lacadora.	Secretario/a de Dirección.
Oficial Neumática.	Analista Laboratorio.	
Eléctrico.	Cond. Laminadora Triplex.	
Eléctrico-Electrónico.	Cond. Extrusora.	
Nivel VII.	Cond. Rotativa 3002.	Adm. Prep. y Diseño.
Montador Mecánico.	Cond. Rotativa 4002.	Coordinador Of. Comercial.
	Cond. Rotativa 4004.	
Nivel VIII.		Delegado Comercial.
Nivel IX.	Responsable. Turno/Cond. Lacadora.	
Nivel X.		Ayud. Tec. Sanitario.
Nivel XI.		
Nivel XII (suprimido).		
Nivel XIII.		
Nivel XIV.		
Nivel XV.		
Nivel XVI.		

\* \* \*



## ANEXO N.º 2

TABLA DE SALARIOS BRUTOS POR NIVELES DESDE 01.01.23. (+9,5% SOBRE 2022)  
(PERSONAL DE VILLALONQUÉJAR)

## Total anual y su distribución

## Devengos diarios

Nivel GR	Salario	Diferencia	Plus	Extra	Total	Prima
SS	Base	puesto	lineal	Primavera	anual	producc.
I 07/10/06	31,57	14,14	10,21	1.113,23	23.789,37	122,16
II 07/09/06	33,38	14,89	10,21	1.113,23	24.865,67	122,16
III 07/09/06	35,15	15,81	10,21	1.113,23	25.981,33	122,16
IV 05/08/06	37,09	16,65	10,21	1.113,23	27.149,69	122,16
V 05/08/06	39,09	17,56	10,21	1.113,23	28.367,79	122,16
VI 04/05/08	41,22	18,48	10,21	1.113,23	29.647,39	122,16
VII 04/05/08	44,02	19,77	10,21	1.113,23	31.355,38	122,16
VIII 04/05/08	45,73	20,49	10,21	1.113,23	32.377,61	122,16

Prima de Asistencia: 97,81 euros

## Devengos mensuales

Nivel GR	Salario	Diferencia	Plus	Extra	Total	Prima
SS	Base	puesto	lineal	Primavera	anual	producc.
I 07/10/06	956,64	367,69	310,65	1.113,23	23.789,37	122,16
II 07/09/06	1.010,19	388,70	310,65	1.113,23	24.865,67	122,16
III 07/09/06	1.066,09	410,02	310,65	1.113,23	25.981,33	122,16
IV 05/08/06	1.124,58	432,40	310,65	1.113,23	27.149,69	122,16
V 05/08/06	1.185,58	455,72	310,65	1.113,23	28.367,79	122,16
VI 04/05/08	1.249,40	480,51	310,65	1.113,23	29.647,39	122,16
VII 04/05/08	1.334,54	513,66	310,65	1.113,23	31.355,38	122,16
VIII 04/05/08	1.385,83	533,11	310,65	1.113,23	32.377,61	122,16
IX 04/05/08	1.458,63	561,08	310,65	1.113,23	33.833,18	122,16
X 3	1.534,73	590,34	310,65	1.113,23	35.355,06	122,16
XI 3	1.615,33	621,33	310,65	1.113,23	36.966,93	122,16
XII 3	1.697,32	652,94	310,65	1.113,23	38.607,82	122,16
XIII 2	1.784,20	686,30	310,65	1.113,23	40.344,59	122,16
XIV 1	1.874,94	721,20	310,65	1.113,23	42.159,50	122,16
XV 1	1.969,76	757,71	310,65	1.113,23	44.056,41	122,16
XVI 1	2.068,84	795,83	310,65	1.113,23	46.038,18	122,16

Prima de Asistencia: 97,81 euros

## Periodicidad de abono por conceptos

	Salario base	Diferencia puesto	Plus lineal	Extra primavera	Prima producc.
Días.....	455	338	455	Un mes	12 meses
Meses.....	15	13	15	Un mes	12 meses

\* \* \*



## ANEXO N.º 3

TABLA DE SALARIOS BRUTOS POR NIVELES DESDE 01.01.23. (+9,5% SOBRE 2022)  
(PERSONAL DE GAMONAL)

Plus lineal anual: 5.973,66 euros.

Personal con retribución mensual 2023

(Módulo Salarial: 21,4674 x 30 = 644,022 € al mes)

CALIFICACION	BASE	1.0000	2.0000	1.0000	2.0000	3.0000	4.0000	5.0000	6.0000	7.0000	8.0000
		TRIENIO	TRIENIOS	QUINQUENIO	QUINQUENIOS						
1,0000	644,02	663,34	682,66	701,99	721,31	740,63	759,95	779,27	798,59	817,91	837,23
1,1600	747,07	769,48	791,89	814,30	836,72	859,13	881,54	903,95	926,36	948,78	971,19
1,2200	785,71	809,28	832,85	856,42	879,99	903,56	927,14	950,71	974,28	997,85	1021,42
1,2800	824,35	849,08	873,81	898,54	923,27	948,00	972,73	997,46	1022,19	1046,92	1071,65
1,3400	862,99	888,88	914,77	940,66	966,55	992,44	1018,33	1044,22	1070,11	1096,00	1121,89
1,4000	901,63	928,68	955,73	982,78	1009,83	1036,88	1063,93	1090,98	1118,02	1145,07	1172,12
1,4700	946,71	975,12	1003,52	1031,92	1060,32	1088,72	1117,12	1145,52	1173,93	1202,33	1230,73
1,5500	998,24	1028,18	1058,13	1088,08	1118,02	1147,97	1177,92	1207,87	1237,81	1267,76	1297,71
1,6300	1049,76	1081,25	1112,74	1144,24	1175,73	1207,22	1238,71	1270,21	1301,70	1333,19	1364,69
1,6500	1062,64	1094,52	1126,40	1158,28	1190,16	1222,03	1253,91	1285,79	1317,67	1349,55	1381,43
1,7000	1094,84	1127,68	1160,53	1193,38	1226,22	1259,07	1291,91	1324,76	1357,60	1390,45	1423,29
1,8000	1159,24	1194,02	1228,80	1263,57	1298,35	1333,13	1367,91	1402,68	1437,46	1472,24	1507,01
1,9000	1223,64	1260,35	1297,06	1333,77	1370,48	1407,19	1443,90	1480,61	1517,32	1554,03	1590,74
2,0000	1288,05	1326,69	1365,33	1403,97	1442,61	1481,25	1519,90	1558,54	1597,18	1635,82	1674,46
2,1000	1352,45	1393,02	1433,60	1474,17	1514,74	1555,32	1595,89	1636,46	1677,04	1717,61	1758,18
2,2000	1416,85	1459,36	1501,86	1544,37	1586,87	1629,38	1671,88	1714,39	1756,90	1799,40	1841,91
2,3000	1481,25	1525,69	1570,13	1614,57	1659,00	1703,44	1747,88	1792,32	1836,75	1881,19	1925,63
2,4000	1545,65	1592,03	1638,40	1684,77	1731,13	1777,50	1823,87	1870,24	1916,61	1962,98	2009,35
2,5600	1648,70	1698,16	1747,62	1797,08	1846,54	1896,00	1945,47	1994,93	2044,39	2093,85	2143,31
2,6000	1674,46	1724,69	1774,93	1825,16	1875,40	1925,63	1975,86	2026,10	2076,33	2126,57	2176,80
2,8000	1803,25	1857,36	1911,46	1965,56	2019,66	2073,76	2127,85	2181,95	2236,05	2290,15	2344,25
3,0000	1932,07	1990,03	2047,99	2105,96	2163,92	2221,88	2279,84	2337,80	2395,77	2453,73	2511,69
3,1000	1996,47	2056,37	2116,26	2176,16	2236,05	2295,94	2355,84	2415,73	2475,63	2535,52	2595,41
3,9000	2511,69	2587,04	2662,39	2737,74	2813,09	2888,44	2963,80	3039,15	3114,50	3189,85	3265,20

## Periodicidad de abono por conceptos

	Salario base	Plus lineal	Complementos	Prima produc.	Paga primavera
Días.....	459	12 meses	15,12 meses	11 meses	Un mes
Meses.....	15,12	12 meses	15,12 meses	11 meses	Un mes



## Personal con retribución diaria 2023

(Módulo Salarial: 21,4674 € diarios)

CALIFICACION	BASE	1,0000	2,0000	1,0000	2,0000	3,0000	4,0000	5,0000	6,0000	7,0000	8,0000
		TRIENIO	TRIENIOS	QUINQUENIO	QUINQUENIOS						
1,0000	21,47	22,11	22,76	23,40	24,04	24,69	25,33	25,98	26,62	27,26	27,91
1,1600	24,90	25,65	26,40	27,14	27,89	28,64	29,38	30,13	30,88	31,63	32,37
1,2200	26,19	26,98	27,76	28,55	29,33	30,12	30,90	31,69	32,48	33,26	34,05
1,2800	27,48	28,30	29,13	29,95	30,78	31,60	32,42	33,25	34,07	34,90	35,72
1,3400	28,77	29,63	30,49	31,36	32,22	33,08	33,94	34,81	35,67	36,53	37,40
1,4000	30,05	30,96	31,86	32,76	33,66	34,56	35,46	36,37	37,27	38,17	39,07
1,4700	31,56	32,50	33,45	34,40	35,34	36,29	37,24	38,18	39,13	40,08	41,02
1,5500	33,27	34,27	35,27	36,27	37,27	38,27	39,26	40,26	41,26	42,26	43,26
1,6300	34,99	36,04	37,09	38,14	39,19	40,24	41,29	42,34	43,39	44,44	45,49
1,6500	35,42	36,48	37,55	38,61	39,67	40,73	41,80	42,86	43,92	44,99	46,05
1,7000	36,49	37,59	38,68	39,78	40,87	41,97	43,06	44,16	45,25	46,35	47,44
1,8000	38,64	39,80	40,96	42,12	43,28	44,44	45,60	46,76	47,92	49,07	50,23
1,9000	40,79	42,01	43,24	44,46	45,68	46,91	48,13	49,35	50,58	51,80	53,02
2,0000	42,93	44,22	45,51	46,80	48,09	49,38	50,66	51,95	53,24	54,53	55,82
2,1000	45,08	46,43	47,79	49,14	50,49	51,84	53,20	54,55	55,90	57,25	58,61
2,2000	47,23	48,65	50,06	51,48	52,90	54,31	55,73	57,15	58,56	59,98	61,40
2,3000	49,38	50,86	52,34	53,82	55,30	56,78	58,26	59,74	61,23	62,71	64,19
2,4000	51,52	53,07	54,61	56,16	57,70	59,25	60,80	62,34	63,89	65,43	66,98
2,5600	54,96	56,61	58,25	59,90	61,55	63,20	64,85	66,50	68,15	69,79	71,44
2,6000	55,82	57,49	59,16	60,84	62,51	64,19	65,86	67,54	69,21	70,89	72,56
2,8000	60,11	61,91	63,72	65,52	67,32	69,13	70,93	72,73	74,53	76,34	78,14
3,0000	64,40	66,33	68,27	70,20	72,13	74,06	75,99	77,93	79,86	81,79	83,72
3,1000	66,55	68,55	70,54	72,54	74,53	76,53	78,53	80,52	82,52	84,52	86,51
3,9000	83,72	86,23	88,75	91,26	93,77	96,28	98,79	101,30	103,82	106,33	108,84

## Periodicidad de abono por conceptos

	Salario base	Plus lineal	Complementos	Prima producc.	Paga primavera
Días.....	459	12 meses	15,12 meses	11 meses	Un mes
Meses.....	15,12	12 meses	15,12 meses	11 meses	Un mes

\* \* \*



## ANEXO N.º 4

## ACLARACIÓN PERMISOS RETRIBUIDOS

PERMISOS RETRIBUIDOS	
CAUSA DEL PERMISO	DURACIÓN
1. Fallecimiento del cónyuge, padre o madre; hijo/a; hermano/as del/ de la trabajador/a en relación de consanguinidad, existiendo o no desplazamiento.	5 días
2. Fallecimiento de nietos/as o abuelo/as del/ de la trabajador/a.	3 días (+2*) *Si es necesario desplazamiento de más de 200 km.
3. Fallecimiento de padres; hijo/as; hermano/as; nieto/as; abuelo/as del cónyuge.	3 días (+2*) *Si es necesario desplazamiento de más de 200 km.
4. Enfermedad o intervención quirúrgica grave de cónyuge; hijo/as; padre o madre; nieto/as o abuelos; hermano/as del/ de la trabajador/a o de su cónyuge.	5 días
5. Hospitalización de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	5 días
6. Intervención quirúrgica grave sin hospitalización que precuse reposo domiciliario de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.	5 días
7. Traslado del domicilio habitual.	1 día
8. Fallecimiento de sobrino/as; tío/as del/ de la trabajador/a o de su cónyuge.	1 día (+1*) *Si es necesario desplazamiento de más de 200 km.
9. Boda de madre o padre; hijo/as de ambos cónyuges; hijo/as políticos, hermano/as; hermano/as político/as, igualmente por toma de estado religioso.	1 día (+1*) *Si es necesario desplazamiento de más de 200 km.
OBSERVACIONES COMUNES	
Los permisos de los apartados 1, 2, 3, 7, 8 y 9 corresponderán al día en que se produce el hecho que les da origen.	
Los permisos mencionados que hacen referencia "cónyuge", serán de aplicación a las parejas de hecho que se encuentren debidamente inscritas.	
Ante la necesidad de un permiso de mayor duración, será necesaria solicitud ante la Dirección de Recursos Humanos, que determinará lo que proceda.	