



Convenio Colectivo Artes Gráficas E Ind. Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales de Guipuzcoa

ÁREA	Guipuzcoa	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	20000045011981	ACTUALIZACIÓN	2026/01/26
VIGENCIA	2022/01/01 — 2025/01/01	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	BOG 15 R. SALARIAL		
URL	https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-artes-graficas-e-ind-auxiliares-manipulados-d-e-papel-y-carton-y-editoriales-de-guipuzcoa/		

Resumen

Convenio Colectivo Artes Gráficas E Ind. Auxiliares, Manipulados De Papel y Cartón y Editoriales.
Última actualización a: 26-01-2026 Vigencia de: 01-01-2022 a 01-01-2025. Duración CUATRO AÑOS.
Última publicación en BOG 15 del tipo: R. SALARIAL.

Convenio

CONVENIO COLECTIVO (BOG 23 - Viernes, a 3 de febrero de 2023)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Artes gráficas e industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Gipuzkoa para los años 2022-2025 (código 20000045011981).

ANTECEDENTES

Primero. El día 21 de diciembre de 2022, se suscribió el convenio citado por Adegí, en representación de las empresas, y LAB, en representación de la parte trabajadora.

Segundo. El día 22 de diciembre de 2022, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el

art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Segundo. El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 13 de enero de 2023.-El delegado territorial, Víctor Monreal de la Iglesia.

CONVENIO COLECTIVO DE ARTES GRÁFICAS E INDUSTRIAS AUXILIARES, MANIPULADOS DE PAPEL Y CARTÓN Y EDITORIALES DE GIPUZKOA-2022-2023-2024-2025.

CAPÍTULO I ÁMBITO

Preámbulo.

Ambas partes convienen en la necesidad de tener un marco regulatorio estable como es este Convenio Colectivo y no sujeto a variaciones externas, comprometiéndose a preservarlo y defenderlo. Este convenio tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las empresas y trabajadores/as comprendidos/as en su ámbito funcional. Las partes signatarias consideran que el convenio colectivo de eficacia general para la industria de artes gráficas e industrias auxiliares, manipulados del papel y cartón y editoriales de Gipuzkoa es un instrumento esencial para dotar de estabilidad a las relaciones laborales de las y los trabajadores y las empresas afectadas. La aplicación de este convenio sectorial contribuye de modo positivo a la mejora de la competitividad de las empresas, a la vez que constituye una garantía para la salvaguarda de las condiciones laborales de los/as trabajadores/as. Las partes afirman que las posibles divergencias que en el futuro se produzcan se deberán solucionar agotando primeramente las vías del dialogo.

El objetivo del mismo es contribuir a la competitividad de las empresas, permitiendo a su vez a los trabajadores y trabajadoras conciliar compaginando su vida familiar y personal con las necesidades de las empresas.

Para dar respuesta a estos objetivos las partes firmantes reconocen la necesidad de que el actual y futuro texto del convenio debe dar respuesta tanto a las necesidades de las empresas de tener flexibilidad interna organizativa para adaptarse a las necesidades del entorno como a las sindicales de dotar a los trabajadores de condiciones laborales estables y dignas.

Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo Básico es de aplicación obligatoria en todo el Territorio Histórico de Gipuzkoa.

Artículo 2.º Ámbito funcional.

Dentro del ámbito territorial enunciado en el artículo 1.º la aplicación del Convenio Colectivo Básico será obligatoria para todas las Empresas, Entidades o Instituciones públicas o privadas, y para el personal de las mismas, cuando aquéllas se dediquen a las actividades de Artes Gráficas y sus Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales.

I. Se entienden por Industrias de Artes Gráficas y Auxiliares en general, las que se dediquen, junta o separadamente, a la composición, reproducción, grabado o impresión, en uno o más colores y por cualquier sistema, sobre papel, cartón, tela, plástico, películas o cualquier otra materia, de toda clase de caracteres, dibujos o imágenes en general. A título meramente ilustrativo, y no limitativo, se entenderán incluidas en este ámbito funcional las actividades siguientes:

- a) La composición de textos, ya sea manual, mecánica, fotocomposición o cualquier otro sistema o procedimiento.
- b) La reproducción de textos o imágenes por cualquiera de los distintos sistemas o procedimientos: manual (dibujo), fotográfica, fotomecánica, electrónica sobre cualquier material sensible, etc.
- c) El grabado de texto o imágenes por cualquier procedimiento: manual (artístico o artesano), fotograbado, grabado electrónico etc.
- d) La impresión de textos o imágenes por cualquier sistema o procedimiento: tipografía, offset, huecograbado, litografía, serigrafía, flexografía, calcografía, relieve, xerografía, etc.
- e) La encuadernación manual o mecanizada, en cualquiera de sus formas: rústica, tapa dura o plastificada, etc.
- f) Las industrias auxiliares o complementarias, tales como: estereotipia, galvanotipia y galvanoplastia, fabricados de goma y caucho, fabricación de rodillos, vulcanizados, etc.

Igualmente, y dado que la aplicación del presente Convenio Colectivo Básico es obligatoria en todas las funciones o actividades (totales o parciales) contempladas en sus ámbitos funcional y/o personal del mismo y dentro del territorio por él establecido, este Convenio Colectivo Básico es de aplicación inexcusable en toda unidad productiva en la que existan máquina o máquinas de impresión, duplicadora, pequeño offset, multicopista (incluidas las denominadas Xerox o Fotocopiadoras) cualquier máquina para producir impresos, etc. independientemente de su ubicación y siempre que se comercialicen dichos productos.

II. Se entiende por Industrias de Manipulados:

- a) Los Manipulados de Papel de todas clases, tales como material escolar y de oficina, sobres, bolsas, papel de fumar, papeles engomados, papeles pintados y para decoración, etc.
- b) Los Manipulados de Cartón de todas clases, impresos o no, tales como cartoncillo, cartón ondulado, cartulina u otras materias auxiliares así como la fabricación de envases embalajes y otros transformados y complejos de las antedichas materias.

III. Se entiende por Empresas Editoriales:

- a) Las que con o sin talleres gráficos, se dedican a la edición de libros, folletos, fascículos, «comics» y revistas periódicas o no, que no estén expresamente incluidas, de acuerdo con la legislación vigente, en el ámbito de las empresas de Prensa.
- b) Las editoras de discos y otros medios audiovisuales.
- c) Las editoras de música e impresoras de bandas magnéticas.

IV. Quedan comprendidos en este ámbito funcional aquellos talleres de Artes Gráficas que compaginen la producción de impresos y manipulados de todo orden con la impresión de publicaciones periódicas no diarias.

V. También quedan incluidas las Empresas, Talleres e Imprentas, Escuelas de Artes Gráficas paraestatales, provinciales y municipales, las sindicales, las Corporaciones e Instituciones benéficas o religiosas y penitenciarias, en el caso en que sus productos sean de venta o encargo remunerado y cuyo personal no tenga la condición de funcionario público y no estén incluidos en el ámbito de otra ordenación jurídico laboral específica, como la de Prensa. Lo dicho anteriormente es aplicable también a las actividades propias de la edición.

En consecuencia, quedan incluidos los talleres que impriman publicaciones periódicas exclusivamente religiosas, técnicas y profesionales.

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

Artículo 3.º Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo Básico tiene fuerza normativa y obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad del personal al servicio de las empresas gráficas enunciadas en los artículos 1.º y 2.º, que realicen una función directiva, técnica, administrativa, comercial, dentro o fuera de la propia empresa, de esfuerzo físico o de mera atención.

Quedan excluidos en cuanto al ámbito personal del presente Convenio:

- a) El personal que ejerza funciones de alta dirección, alto gobierno y alto consejo, características de los cargos de Administrador General, Consejeros, Directores Generales, Directores, Gerentes, Apoderados y otros análogos.
- b) El personal que tenga concertada con la empresa una relación no laboral, sujeta a las normas de la contratación civil o mercantil.
- c) Los Agentes Comerciales que trabajen para las empresas, exclusivamente a Comisión.

Artículo 4.º Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo básico tiene una vigencia indeterminada, sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Quinta, iniciando sus efectos el 1 de enero de 1997.

En el caso de que fuere denunciado en alguno de los periodos establecidos al efecto, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, el texto normativo del Convenio seguirá en vigor.

No obstante, sus anexos tendrán la duración que se determine específicamente en cada uno de ellos. La ultraactividad de los anexos operará a partir de la finalización de dicho plazo, y la misma tendrá carácter indefinido.

Artículo 5.º Unidad de pacto y vinculación.

Lo acordado en el presente Convenio Colectivo Básico forma un todo único e indivisible, por lo que no es susceptible de aplicación parcial.

CAPÍTULO II RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 6.º Actividad normal.

Actividad normal en su trabajo es la que desarrolla un operario/a medio, entrenado y conocedor de su oficio, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin estímulo especial en la producción. Esta actividad es la que, en los distintos y más comunes sistemas de medición, corresponde a los índices 100 o 60.

Artículo 7.º Actividad óptima.

Es la máxima que puede desarrollar un operario/a medio, bien entrenado y conocedor de su oficio, sin detrimento de su vida profesional, en jornada normal.

La actividad óptima es del orden del 40% o 33% sobre la normal, y en los indicados sistemas de medición corresponde a los índices 140 u 80.

Artículo 8.º Rendimiento normal.

Es la cantidad de trabajo que un operario/a efectúa en una hora, cuando trabaja a actividad normal.

Artículo 9.º Cantidad de trabajo en actividad normal.

Es la que realiza un operario/a medio, en actividad normal, incluido el tiempo de recuperación.

Artículo 10.º Tiempo de máquina.

Es el que emplea una máquina para producir una unidad de tarea, en condiciones técnicas determinadas.

Artículo 11.º Trabajo libre.

Es el trabajo en que el/la operario/a no queda limitado en su actividad por ninguna circunstancia externa a él/ella (máquina, equipos, etc.), pudiendo desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

Artículo 12.º Trabajo limitado.

Es el trabajo en que el/la operario/a no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo de trabajo. La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operativo.

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

En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínima es el tiempo de máquina incrementado con la cantidad de trabajo, a máquina parada, realizado con actividad óptima. En los casos correspondientes, se calcularán las interferencias de máquinas o equipos.

Artículo 13.º Exigibilidad y remuneración del rendimiento normal.

El rendimiento normal es el exigible y la Empresa podrá determinarlo, en cualquier ocasión, sin que el no hacerlo en el momento de aplicación del Convenio signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho, al que podrá acogerse, cuando lo estime oportuno, con las mismas condiciones y garantías señaladas en el artículo 21.º

Para establecer los incentivos debe partirse del rendimiento normal.

La remuneración del rendimiento normal se corresponde con el Salario Base del Convenio y los complementos que legal o convencionalmente procedan.

Artículo 14.º Sistema indirecto de valoración.

Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, se podrá establecer un sistema indirecto de valoración, de acuerdo con la representación legal del personal.

Artículo 15.º Cantidad de trabajo.

Las cantidades de trabajo determinadas para cada tarea tendrán en cuenta todas las variables que en ella intervienen (cambio de alimentación y salida, roturas, limpieza, desplazamientos, interferencias, etc.).

Artículo 16.º Modificación.

Las cantidades de trabajo establecidas podrán ser modificadas, cuando se cambie el método operativo o exista un error manifiesto de cálculo o transcripción, con las garantías establecidas en el artículo 21.º

Artículo 17.º Sistemas de racionalización.

Seguirán en vigor los sistemas de racionalización establecidos en función de una prima proporcional a la actividad en puntos Bedaux o Gh. Las actividades y rendimientos, comprendidos entre actividad y rendimiento normales y actividad y rendimiento óptimos, serán objeto de prima.

Las empresas que establezcan un sistema de incentivo o destajo, en puntos Bedaux o Gh, podrán revisarlo cuando las percepciones excedan en un 40 por 100 de las señaladas en este Convenio para el rendimiento normal.

Artículo 18.º Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo y la determinación de grupos, ciclos, sectores o departamentos, así como la clasificación de servicios que se estimen convenientes, son facultad exclusiva de la Empresa.

El progreso técnico, debido a sistemas de organización y productividad, mejor formación profesional o más adecuado equipo de utillaje, debe suponer una mejora en las condiciones de trabajo y en la remuneración, en justa correspondencia al beneficio que rinda a la prosperidad de las Empresas.

Artículo 19.º Facultades de la dirección de la empresa.

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

1. Dirigir el proceso productivo, en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional del personal, así como la más justa distribución de los beneficios de dicho proceso.
2. Promover, estimular y mantener la colaboración con su personal, como necesidad insoslayable de la paz social y de la prosperidad del conjunto de los factores productivos personales.
3. Organizar la producción y mejorar y dignificar las relaciones laborales.
4. Respetar y hacer cumplir las plantillas de personal, fijadas de acuerdo con lo que dispone el presente Convenio.
5. Promover y respetar las categorías profesionales de su personal, facilitando su formación y promoción social y humana.

Asimismo son facultades de la Empresa:

1. La exigencia de los rendimientos normales, definidos en el presente Convenio.
2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del/a trabajador/a a rendimiento normal.
3. La fijación de los índices de calidad y de desperdicio admisibles y el establecimiento de sanciones, para el caso de su incumplimiento.
4. Exigir la vigilancia, limpieza y atención de la máquina encomendada, dentro de la responsabilidad atribuida a la categoría profesional de que se trate, siempre que se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y de rendimiento.
5. La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso, se respetará la situación personal, concediéndose el necesario período de adaptación.
6. La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo. Si sólo se aplicare a una o varias secciones o puestos de trabajo, gozarán también de incentivo los que, como consecuencia de la citada aplicación, experimenten un aumento en su carga de trabajo por encima de lo normal.
7. Realizar, durante el período de la organización del trabajo y con carácter provisional, las modificaciones en los métodos de trabajo, normas de valoración, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales, que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate. El personal conservará, durante la prueba, las percepciones medias correspondientes a los tres meses inmediatos anteriores a la misma.
8. El mantenimiento de la organización del trabajo, en los casos de disconformidad del personal, expresada a través de sus representantes legales, en espera de la interpretación e informe de la Comisión Mixta del Convenio y, en su caso, de la resolución de la autoridad laboral competente.

La Empresa podrá proceder a la disminución de su plantilla, en los casos previstos y con sujeción al procedimiento que establezca la legislación vigente.

Artículo 20.º Obligaciones de la empresa.

Son obligaciones de la empresa:

1. Establecer los sistemas de trabajo de modo que puedan ser realizados por el personal en jornada normal.

2. Poner en conocimiento de la representación legal del personal, con un mínimo de veinte días de antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo, normas de valoración o sistemas de remuneración, aportando, para ello, estudio con los datos que sirvan de base para la modificación propuesta.
3. Limitar, hasta el máximo de diez semanas, la experimentación de nuevas normas o sistemas, a los que se refiere el apartado anterior.
4. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado de la representación legal del personal.
5. En los casos de disconformidad, remitir a la autoridad laboral competente, en el plazo de veinte días, los informes pertinentes con objeto de que resuelva.
6. Tener a disposición del personal, y en especial de sus representantes legales, las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las normas de valoración correspondientes.
7. Establecer y redactar, de manera clara y comprensible, la fórmula para el cálculo de salarios e incentivos.
8. Cumplir las obligaciones señaladas en los números anteriores, en los casos de revisión de normas de valoración o métodos operatorios que puedan suponer modificaciones del personal.

Las empresas que tienen establecidos actualmente sistemas de incentivos debidamente formalizados no tendrán que seguir el procedimiento anterior, salvo en lo referente a la modificación de valores, pero deberán dar cuenta a la representación legal del personal.

Artículo 21.º Derechos del personal.

1. Obtener, en compensación por su intervención en el proceso productivo, una remuneración suficiente para la subsistencia digna, en jornada normal y mediante un rendimiento normal en sus tareas.
2. Cooperar con sus iniciativas a la prosperidad de la empresa.
3. Ser consultados, a través de sus representantes legales, en toda decisión relativa a la organización del trabajo, cambios de sistemas de producción, clasificaciones y categorías profesionales.
4. Además de los derechos y garantías otorgadas por la legislación general vigente, son facultades de los representantes legales del personal conocer las tareas asignadas a los puestos de trabajo y la valoración de los mismos y, en caso de disconformidad, formular ante la autoridad laboral competente las reclamaciones pertinentes.

Artículo 22.º Organización de los servicios.

Con objeto de establecer la debida jerarquía en los distintos órdenes de producción, las empresas procurarán organizar sus servicios de forma que los jefes de cualquier categoría estén obligados a transmitir las instrucciones de la Dirección y las sugerencias del personal, por conducto jerárquico, concretamente reglamentado, a fin de que nunca se desvirtúe su contenido y finalidad, sin perjuicio de las funciones que, en materia laboral y de relación, les correspondan a los representantes legales del personal.

CAPÍTULO III RETRIBUCIONES, SUBVENCIONES Y GRATIFICACIONES

Artículo 23.º Retribuciones.

A) Tablas salariales.

Las retribuciones que corresponden a los niveles de calificación de los diferentes puestos de trabajo serán desde el 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022, las que figuran en las tablas salariales anexas y se han elaborado incrementando las existentes a 31 de diciembre de 2021 en un 4,5%.

Para el año 2023 se aplicará un incremento del 4% sobre las tablas de retribuciones mínimas vigentes a 31 de diciembre de 2022.

Para el año 2024 se aplicará un incremento del 2,5% sobre las tablas de retribuciones mínimas vigentes al 31 de diciembre de 2023.

Para el año 2025 se aplicará un incremento del 2,5% sobre tablas de retribuciones mínimas vigentes al 31 de diciembre de 2024.

Se adjuntan al presente Convenio las tablas salariales correspondientes a los años 2022, 2023, 2024 y 2025.

Los incrementos salariales se han acordado para cada uno de los años de vigencia del convenio, es decir, años 2022, 2023, 2024 y 2025.

En este contexto, ambas partes acuerdan que si la suma de los IPC interanuales correspondientes a los años 2021, 2022, 2023 y 2024 superan el 13,5% (resultante de la suma de los porcentajes señalados en los párrafos precedentes) el diferencial que pudiera producirse se aplicará sobre las tablas salariales vigentes al 31-12-2025.

En el caso de que se produjese dicho diferencial, las tablas serán actualizadas con efectos desde el 1-1-2026 y a cuyo fin en ningún caso se tendrá en cuenta el IPC interanual del año 2025 en dicho calculo.

A los efectos de lo dispuesto en este párrafo, los IPCs negativos computarán equivalentes a cero.

El salario base de convenio, Columna A, se establece a los exclusivos efectos de los cálculos de antigüedad, gratificaciones extraordinarias, beneficios, pluses de nocturnidad, penosidad, peligrosidad y toxicidad.

A la fecha de la firma del presente convenio existe procedimiento judicial abierto relativo a las tablas salariales del año 2021 correspondientes al Convenio Colectivo de Artes Gráficas e industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Gipuzkoa 2019-2021. Por ello, una vez sea firme el fallo de la Sentencia del Tribunal Supremo que resuelva el citado proceso judicial, ambas partes se comprometen a dar cumplimiento al mismo.

B) Salarios Reales.

Los salarios reales, entendiendo como tales las percepciones brutas anuales, excluyendo los pluses de antigüedad, penosidad, peligrosidad, toxicidad y nocturnidad, se establecerán en su caso, en el seno de cada empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 24.º

Artículo 24.º No absorción y garantía «ad personam», excepciones.

Las condiciones más beneficiosas no serán absorbidas durante la vigencia del presente Convenio, aun cuando sean superiores al cómputo global del mismo.

No obstante, en aquellas empresas en que existiese acuerdo a tal efecto o hubiesen sido declaradas en suspensión de pagos o quiebra, o se les hubiese concedido expediente de regulación de empleo, de suspensión de contratos o reducción de jornada, que afectase al menos al 50% del personal de la plantilla, o al 50% de la jornada global de trabajo respectivamente, con anterioridad a la firma del presente Convenio, y durante el tiempo en que se mantengan dichas situaciones, los incrementos en euros que para cada categoría profesional

suponga el presente Convenio, podrán ser absorbidos y compensados con las mejoras de toda clase que existiesen con anterioridad al mismo.

A los efectos del párrafo anterior, se entenderán igualmente incluidas las empresas que, aun sin haber sido declaradas en cualquiera de las situaciones contempladas, hubiesen presentado dentro del mismo plazo la solicitud y posteriormente se hubiese accedido a la misma.

Asimismo, las empresas que hubiesen acordado un Pacto Salarial con anterioridad a la firma del presente Convenio, para aplicar durante, podrán absorber los incrementos derivados de la aplicación del mismo.

Artículo 25.º Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias en Verano y Navidad consistentes en 30 días de Salario Base de Convenio, Columna A + Antigüedad, para su respectiva calificación.

El personal afectado por este Convenio percibirá una cantidad lineal cuya cuantía se establece en el anexo II, en cada Gratificación Extraordinaria, teniendo siempre como tope el Salario Total de cada nivel de calificación.

No obstante, el personal que viniese percibiendo dichas gratificaciones en cuantía distinta a la establecida en el anexo citado, seguirá manteniendo las que tuviesen, y aplicando a las mismas los aumentos correspondientes, salvo acuerdo entre las partes en otro sentido. En todo caso se respetarán los incrementos pactados en cómputo anual.

Salvo acuerdo en contrario no podrán prorratearse las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación correspondiente en la proporción al tiempo trabajado.

Dichas gratificaciones se retribuirán en función de los días trabajados, considerándose como tales, a estos efectos, los de baja por accidente o enfermedad y los días de licencia o permisos retribuidos reglamentados.

En todo caso, las empresas abonarán en las gratificaciones extraordinarias la parte, o en su caso totalidad, de las mismas que el personal no haya percibido durante los períodos de baja por enfermedad y accidente, incluida en las prestaciones de Incapacidad Laboral Transitoria.

Salvo pacto en contrario, las fechas de abono de dichas gratificaciones serán en la primera semana de julio y 20 de diciembre, respectivamente.

Artículo 26.º Paga de marzo.

En concepto de Paga de marzo, a cada trabajador/a de plantilla se le abonará el 8% del Salario determinado por el Salario Base de Convenio, Columna A, correspondientes a las doce mensualidades del año anterior, más las dos gratificaciones extraordinarias más la antigüedad, asimismo se le sumará una cantidad lineal cuya cuantía se establece en el anexo II siempre y cuando el total de la paga de marzo no llegue a la Columna de Salario Total (en todo caso se excluye de este concepto las cantidades que linealmente se han establecido en el anexo II para las gratificaciones extraordinarias).

El abono de este concepto se efectuará durante la primera quincena del mes de marzo del año en que se trate, y será abonado en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 27.º Antigüedad.

Todo el personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en dos trienios y quinquenios sucesivos del 3% del Salario Base de Convenio, Columna A.

Los trienios y quinquenios sucesivos, comenzarán a devengarse desde el mismo día en que el/a trabajador/a cumpla dicho período.

El derecho a la prestación por antigüedad se computa desde la fecha de ingreso en la Empresa, independientemente de la modalidad contractual, incluidos los contratos de aquellos/as trabajadores/as que ingresen en la Empresa inmediatamente después de haber prestado servicios para la misma a través de una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) sin solución de continuidad y se adquiera el carácter de indefinido.

Artículo 28.º Horas extraordinarias.

Dada la situación actual de desempleo y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de fuerza mayor o por existir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial. A este respecto, en el seno de cada Empresa, la representación legal del personal y la Dirección de ésta, determinarán los distintos supuestos que sean incluíbles en las causas señaladas en el apartado anterior.

En el supuesto de su realización, las horas extraordinarias se compensarán mediante su disfrute en tiempo libre, incrementándose dicho tiempo libre con un 40% por hora trabajada en día laboral y en un 60% por hora trabajada en día festivo. En ningún caso se compensarán económicamente.

De común acuerdo entre Empresa y Representación del personal podrá haber otro tipo de compensaciones.

En cualquier caso, los/as Delegados/as de Personal y miembros del Comité de Empresa, serán informados mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado, así como de las causas que lo motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.

Artículo 29.º Bajas por accidente y enfermedad.

En las condiciones de Absentismo Colectivo establecidas en el presente artículo, se fijan los siguientes complementos:

a) El personal en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo, incluido el «in itinere», percibirán en su caso, con cargo a la empresa, y por un período máximo de 18 meses contados a partir del primer día de la baja, un complemento que cubra la diferencia entre las prestaciones de la entidad aseguradora y el 100% del salario real más antigüedad.

A efectos del complemento por el accidente señalado en el párrafo anterior, no se tendrá en consideración la escala de absentismo del apartado b) de este artículo.

b) El personal en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán en su caso, con cargo a la empresa, y por un período máximo de 18 meses contados a partir del primer día de la baja, los siguientes complementos:

- El 100% del Salario Total de Convenio más antigüedad, durante los tres primeros días de la primera baja anual.

- La diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100% del Salario Total de Convenio más antigüedad, desde el 4.º día de baja.

Para que los complementos que se refieren tengan lugar, el absentismo colectivo de la totalidad de la plantilla, durante los doce meses inmediatamente anteriores, deberá ser igual o inferior al señalado en la siguiente escala:

Empresas de hasta 25 personas: 9%.

Empresas de 25 a 50 personas: 7%.

Empresas de más de 50 personas: 6%.

A los efectos de este artículo se entenderá como absentismo colectivo las bajas por enfermedad común, accidente no laboral, en los dos supuestos excluidos los días de hospitalización, ausencias injustificadas y faltas de puntualidad.

Artículo 30.º Euskara.

Los empresarios subvencionarán al personal las clases de euskara, fuera de las horas de trabajo, al 100%, previa justificación de la asistencia a clase. En aquellos casos en que se interprete que el costo no es normal, intervendrá la Comisión Mixta Interpretativa, que resolverá al efecto.

Artículo 31.º Puntuación mínima según experiencia en el sector.

La puntuación mínima del personal que trabaje en empresas del sector de Artes Gráficas (según ámbito funcional recogido en el art. 2.º del Convenio) será de 1,28.

Todo el personal que haya trabajado durante 12 meses, consecutivos o alternos, en empresas del sector de Artes Gráficas (según ámbito funcional recogido en el art. 2.º del Convenio), accederá automáticamente a la puntuación de 1,34 si la que ostentaba fuera inferior a ésta. Esta obligatoriedad entrará en vigor el uno de enero del año 2006, siendo computables a tal efecto los periodos de trabajo realizados con anterioridad a dicha fecha.

Artículo 32.º Complemento de toxicidad o insalubridad.

Se establece dicho complemento en la cuantía del 20 por 100 del Salario Base de Convenio, en favor del personal que preste sus servicios en puestos donde se manejen sustancias tóxicas o se trabaje en locales donde se desprendan vapores tóxicos o nocivos para la salud, teniendo derecho a igual percepción el personal afectado por este Convenio que, aún sin trabajar con materias tóxicas, lo hagan en secciones a las que lleguen los vapores o polvo que aquéllas desprenden. Los trabajos bonificables por toxicidad o insalubridad serán determinados de acuerdo entre la empresa y los representantes legales del personal, en el plazo de dos meses a partir de la solicitud de estos y, de no existir conformidad, resolverá la Comisión Mixta Interpretativa, requiriéndose informe a Osalan en caso de desacuerdo que tendrá carácter vinculante.

Cesará el abono de este complemento en el momento que se acredite por parte de la empresa, que se han adoptado las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de salubridad e higiene.

Artículo 33.º Complemento de nocturnidad.

Se establece un complemento de nocturnidad del 25 por 100 del Salario base de Convenio para el personal que, de modo continuo o periódicamente, presten sus servicios en turnos comprendidos entre las 22 y las 6 horas; este complemento no se abonará en aquellas actividades en que únicamente se trabaje en período nocturno. Este complemento no podrá ser inferior a 11 € en cada uno de los años de vigencia del convenio, es decir, 2022, 2023, 2024 y 2025.

Artículo 34.º Dietas y desplazamientos.

Si, por necesidades del servicio, hubiera de desplazarse algún/a trabajador/a fuera de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará el 75 por 100 de su salario de Convenio, cuando efectúe una comida fuera de su domicilio, y el 140 por 100, cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

Cuando el/a trabajador/a no pueda regresar a comer a su domicilio, por encomendarle la empresa trabajos distintos a los habituales aun cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho al abono de la dieta por comida. Si, por circunstancias especiales, los gastos originados con motivo del desplazamiento sobrepasan el importe de la dieta, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo reconocimiento de aquéllas y justificación, por parte del/a trabajador/a, de los gastos realizados, sin que, en ningún caso, el tiempo invertido en los viajes dé lugar a suplemento alguno, porque su duración sobrepase la jornada legal. La empresa determinará las condiciones y medios de locomoción que deberán emplearse, en cada caso. Los gastos de locomoción sean por cuenta de la empresa.

Los desplazamientos de los viajantes se regirán por las condiciones estipuladas en su contrato de trabajo.

CAPÍTULO IV JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 35.º Jornada de trabajo.

El número de horas a trabajar, en cómputo anual será el establecido en el anexo III.

En aquellos puestos de trabajo en que las interrupciones motivadas por los descansos en jornada continuada o turnos supongan un quebranto para la producción, las empresas, y sin perjuicio de otros posibles acuerdos, estarán facultadas para sustituir la obligación de los descansos, en cuyo caso la jornada efectiva de trabajo será la establecida en el anexo III.

En caso de que exista discrepancia entre la Dirección y el Comité de Empresa sobre el perjuicio para la producción de los descansos en dichos puestos de trabajo, se someterá la misma al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

El personal que viniese realizando con anterioridad una jornada efectiva anual inferior a las establecidas en el anexo III, mantendrán sus jornadas anuales de trabajo de forma que ningún/a trabajador/a pueda realizar durante 2022, 2023, 2024 y 2025, mayor jornada efectiva de trabajo que en 2021.

Por otra parte las jornadas consignadas en este artículo absorberán y compensarán cualesquiera otras reducciones de jornada que, por cualquier motivo, se hubieran establecido o se establezcan en lo sucesivo, cualquiera que sea el rango de la disposición legal aplicable.

Artículo 36.º Calendarios y horarios de trabajo.

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, previa intervención de los representantes legales del personal y delegados/as sindicales en su caso.

La Dirección de la Empresa, en el plazo de un mes a partir de la publicación del Calendario Oficial para Gipuzkoa, y previa la intervención a que hace referencia el párrafo anterior, señalará el calendario de trabajo para todo el personal, que deberá incluir, al menos, el cuadro horario de la jornada de trabajo y las fechas de disfrute de las vacaciones colectivas.

Si la jornada anual sufriese modificaciones una vez fijados por la Dirección de la Empresa los calendarios y horario de trabajo, ésta, en el plazo de 15 días, establecerá los ajustes necesarios en los mismos.

Si transcurrido un mes natural desde la fecha indicada en el párrafo segundo no se hubiese establecido el cuadro horario y calendario laboral en los términos anteriores, por falta de iniciativa de la Empresa, el personal tendrá facultad dentro del mes siguiente de fijar el calendario que deseen, respetando el tope horario anual.

Por otra parte y, sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la Dirección de la empresa, previo acuerdo con la representación legal del personal podrá acordar la modificación de los horarios de trabajo atendiendo a razones técnicas, organizativas o productivas.

De no llegarse a un acuerdo en la modificación planteada, cualquiera de las partes podrá someterla a los procedimientos establecidos en el Preco II.

Artículo 37.º Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal será de 30 días naturales, de los que 26 serán necesariamente laborables, cualquiera que sea la categoría o grupo al que pertenezca, o a la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho. En aquellas empresas que por su calendario laboral la jornada se desarrolle de lunes a viernes, al menos 22 días laborables estarán comprendidos en dicho período de lunes a viernes.

A los efectos de vacaciones los sábados se computarán como días laborables completos.

Las vacaciones se concederán preferentemente en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, y se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio. El cuadro de vacaciones, previa consulta al personal y oídos el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, será expuesto por la empresa el día 1 de abril de cada año.

Se computarán como días de trabajo para el disfrute del período vacacional los días de ausencia motivados por bajas de enfermedad o accidente. La retribución de las vacaciones se efectuará conforme al promedio obtenido por el/a trabajador/a por todos los conceptos en jornada normal en los 90 días efectivamente trabajados, inmediatamente anteriores a la fecha de iniciación del disfrute.

Las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan y no podrán compensarse en metálico, en todo ni en parte y se disfrutarán de forma rotativa de acuerdo con las necesidades del servicio.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, las vacaciones deberán disfrutarse inmediatamente después de la finalización de la suspensión del contrato, incapacidad temporal o permiso correspondiente, pudiendo disfrutarse aunque hayan transcurrido más de dieciocho meses.

El personal que lleve en la empresa 30 años, disfrutarán de 1 día más de vacaciones, lo cual significa una

reducción de jornada equivalente al día de vacaciones.

En caso de discrepancia en la aplicación del párrafo anterior, resolverá la Comisión Mixta de Convenio, a instancia de cualquiera de las partes. La Comisión Mixta podrá designar un árbitro a tales efectos.

Artículo 38.º Licencias.

Las empresas concederán licencias, en el caso de las retribuidas, con abono de salario real, sin incluir primas de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso, en los siguientes supuestos y en los previstos en las Disposiciones legales vigentes, siempre que los mismos sean justificados. Dichas licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

a) Por matrimonio: 18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

En el caso de que el hecho causante se produzca en día no laborable para el/la trabajador/a, la licencia comenzará a computarse el primer día laborable posterior al hecho causante, debiendo disfrutarse los 18 días naturales ininterrumpidamente.

Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b) Por nacimiento y cuidado de menor de doce meses: en virtud del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación en lo referente a la regulación y disfrute del permiso por nacimiento y cuidado del menor de doce meses, este Convenio se remite a lo regulado en el artículo 48.4 y 5, y la disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los Trabajadores.

c) Por enfermedad grave y hospitalización del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: 2 días laborables o 4 medias jornadas consecutivas.

Por enfermedad de cónyuge padres e hijos que exija intervención quirúrgica con hospitalización de al menos 2 días, aun en el caso de que no exista la calificación facultativa de grave: 2 días laborables o 4 medias jornadas consecutivas.

Por intervención quirúrgica de cónyuge, padres e hijos, aún en el caso de no existir hospitalización y siempre que se requiera acompañamiento, se establece un permiso retribuido de un día laborable o dos medias jornadas consecutivas.

Cuando la enfermedad grave persistiera y se refiera a cónyuge e hijos o padres o hermanos del/a trabajador/a éste:

-Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida, por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

-Tendrá derecho a sucesivas licencias, no retribuidas, y por igual tiempo, y siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización, de intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

d) Por muerte de los parientes anteriormente señalados: 3 días naturales.

En caso de muerte del cónyuge, padres/madres, hijos/as y hermanos/as cuando el hecho causante se produzca en día no laborable para el/la trabajador/a, la licencia comenzará a computarse el primer día laborable posterior al hecho causante, debiendo disfrutarse los restantes días en días naturales ininterrumpidamente.

La licencia por muerte de cónyuge, padres, hijos o hermanos, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del/a trabajador/a.

e) Por ingreso en BOX: por ingreso en box del cónyuge, hijos/as, padres/madres, 2 días laborables o 4 medias jornadas.

Dicha licencia finalizará en el momento en el que finalice el ingreso que la originó.

f) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural. En caso de desplazamiento superior a 200 kilómetros se ampliará en 1 día natural.

En los casos b), c) y d), si hubiese desplazamiento superior a 150 kilómetros se ampliará en 3 días naturales.

g) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

h) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del/a trabajador/a a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el/a trabajador/a al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 18 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas. Asimismo podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 18 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del hijos/as que convivan con el/la trabajador/a.

En el caso de familias monoparentales compuestas por viudos/as, y hombres y mujeres que deciden ser padres o madres en solitario como único progenitor/a, el crédito para acompañamiento de hijos/as será de 27 horas anuales.

i) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas inmediatamente posteriores al permiso de nacimiento y cuidado del menor en 14 días de los considerados como laborables en el calendario.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

j) Los/as trabajadores/as que tengan a su cargo cónyuge, ascendientes o descendientes con disminuciones

físicas o mentales, debidamente certificadas por el organismo legal competente, tendrán licencia para acompañar a los mismos a las asistencias médicas derivadas de sus disminuciones; disponiendo de 16 horas retribuidas como tope anual.

En el caso de familias monoparentales compuestas por viudos/as, y hombres y mujeres que deciden ser padres o madres en solitario como único progenitor/a, el crédito para acompañamiento de hijos/as será de 24 horas anuales.

k) Se concederá licencia no retribuida por un día hábil para tramitación de divorcio o separación legal.

l) Las personas trabajadoras, siempre que acrediten una convivencia continuada superior a dos años, podrán disfrutar de las licencias que se recogen en el presente apartado l), en los términos y condiciones siguientes.

A los efectos del disfrute de las siguientes licencias, la persona trabajadora tendrá que acreditar la citada convivencia poniendo a disposición de la empresa el certificado de empadronamiento común por un periodo continuado de al menos dos años con anterioridad a la fecha de solicitud.

Una vez acreditada su condición de conviviente en los términos anteriores, la persona trabajadora tendrá derecho a las siguientes licencias:

1. Por muerte del/la conviviente: 3 días naturales.
2. Por enfermedad grave y hospitalización del/la conviviente, siempre que además de la convivencia se justifique suficientemente la necesidad de recibir cuidados: 2 días laborables o 4 medias jornadas consecutivas.
3. Por ingreso en BOX del/la conviviente, siempre que además de la convivencia se justifique suficientemente la necesidad de recibir cuidados: 2 días laborables o 4 medias jornadas.

Dicha licencia finalizará en el momento en el que finalice el ingreso que la originó.

Para poder disfrutar de la licencia por enfermedad grave y hospitalización y de la licencia por ingreso en BOX del/la conviviente, además de acreditar la convivencia en los términos expuestos en el presente precepto, será requisito indispensable que se justifique suficientemente la necesidad de la persona gravemente enferma, hospitalizada o ingresada en box, de recibir cuidados.

A tal efecto, la persona trabajadora solicitante tendrá que hacer entrega de un justificante, oficial, redactado y firmado por el facultativo médico correspondiente que recoja expresamente la necesidad de que la persona gravemente enferma, hospitalizada o ingresada en box, cuente con el cuidado continuado de una persona que la acompañe en todo momento, no siendo suficiente con la asistencia de los facultativos médicos y personal del hospital o con el control médico habitual.

A los efectos de este apartado se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización, de intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

Para el disfrute de las licencias de los apartados c), d) y e), se entienden incluidos también los parientes políticos en el mismo grado.

Asimismo, a los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la paternidad o maternidad de hecho suficientemente documentado. A efecto de vínculo matrimonial se reconocerá la convivencia debidamente documentada.

Estas licencias entrarán en vigor a partir de la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Artículo 39.º Excedencias.

Las empresas concederán excedencia por maternidad conforme a lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas concederán excedencia al personal con al menos una antigüedad de un año en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que los motivos de la misma sean de carácter familiar, de estudio o similares. Cuando el motivo sea por estudios la excedencia se prolongará un año más a petición del trabajador/a pero este segundo año se considerará como excedencia voluntaria sin reserva a puesto de trabajo.
- b) Que dicha excedencia no sea superior a seis meses.
- c) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea superior al 2% de la plantilla.

De igual forma las empresas concederán excedencias al personal con al menos un año de antigüedad en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

- a) Que los motivos de la misma sean la realización de estudios de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia empresa.
 - b) Que la excedencia no sea superior a un año, salvo acuerdo entre las partes.
 - c) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea más de uno en las empresas de menos de 50 personas, de dos en las empresas de 50 a 100 personas y de un 2% de su plantilla en las empresas de más de 100 personas.
 - d) Dicha excedencia se exceptúa, salvo acuerdo en contrario, en los/as directivos/as y mandos de la empresa.
- En cuanto al resto de las excedencias, será de aplicación lo establecido en la legislación en vigor.

CAPÍTULO V MOVILIDAD

Artículo 40.º Traslados.

Los traslados o cambios de función o de puesto podrán ser exclusivamente geográficos o funcionales, o participar de las características de ambos tipos de movilidad, y podrán tener lugar:

- a) Por solicitud del/a interesado/a.
- b) Por acuerdo entre empresa y trabajador/a.
- c) Por necesidad del servicio.
- d) Por permuta.

Se entiende por movilidad funcional, el cambio de funciones del personal en el seno de la empresa, dentro del grupo de técnicos administrativos, subalternos/as y obreros/as de pertenencia.

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

Artículo 41.º Cambios geográficos o funcionales por solicitud del personal.

Cuando el cambio, ya sea funcional o geográfico, se produzca a solicitud del/a interesado/a, previa aceptación de la empresa, ésta podrá modificarle el salario, advirtiéndole previamente por escrito, de acuerdo con el que corresponda al nuevo puesto de trabajo, siendo obligatoria tal modificación si dicho salario es superior al del puesto de origen, no teniendo el personal trasladado derecho a indemnización alguna por los gastos que origine el cambio.

Artículo 42.º Cambios geográficos o funcionales por acuerdo entre la empresa y el/a trabajador/a.

Cuando el cambio, sea funcional o geográfico, se efectúe por mutuo acuerdo entre la empresa y el/a trabajador/a, se estará a las condiciones convenidas por escrito entre ambas partes, que nunca serán inferiores a los mínimos establecidos en este Convenio.

Artículo 43.º Movilidad geográfica o funcional por necesidades del servicio.

a) Normas generales.

Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen y no se llegase a acuerdo entre ambas partes, podrá la empresa efectuar el cambio, siempre que garantice al trasladado/a todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que pudieran corresponderle.

En los casos de cambio de un departamento a otro, dentro de la misma empresa, que se efectúe como consecuencia de reducción de plantilla en uno de ellos, se respetará, en igualdad de condiciones al personal más antiguo en la categoría y grupo correspondiente.

Para los cambios o traslados, dentro de la misma categoría profesional, que supongan alguna mejora o beneficio para la persona trasladada, tendrán preferencia los de mayor antigüedad en la categoría de que se trate, siempre que exista igualdad de capacitación técnica para el desempeño del puesto que se desea cubrir, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo sobre ascensos.

b) Movilidad geográfica por necesidades del servicio.

En los casos de movilidad geográfica, la facultad de traslado que se concede a las empresas por necesidades de trabajo, solamente podrá ser ejecutada con el personal que lleve a su servicio menos de diez años, y tan sólo por una vez con cada uno de los/as trabajadores/as, y deberá ejercerla la empresa, en igualdad de condiciones, según el orden inverso al de antigüedad. Esta limitación no afecta al personal técnico titulado.

En los casos de traslado geográfico forzoso, previos los trámites legales establecidos, el/a trabajador/a percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

Los de locomoción del personal interesado y familiares que con él convivan o de él dependan económicamente; los de transporte de mobiliario, ropa y enseres; y una indemnización en metálico, equivalente a sesenta o treinta días del salario real que venga percibiendo en el momento del traslado, según tenga o no familiares a su cargo.

En caso de traslado de una población a otra, que implique necesariamente cambio de residencia, la empresa facilitará al/a trabajador/a vivienda adecuada a sus necesidades, en el lugar a que se le traslada, y con renta igual a la que hubiere venido satisfaciendo hasta el momento del traslado y, si esto no fuera posible, abonará al/a trabajador/a la diferencia justificada de renta.

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, deberá ajustarse al procedimiento establecido en las normas que regulen, en cada momento y con carácter general, la materia de política de empleo y, en todo caso, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, siempre que sea posible, quien tendrá derecho a que se le abonen los gastos que se originen, por tal motivo, a los familiares que con él conviven, incluyéndose los correspondientes a transportes de enseres y percibiendo, además, una gratificación equivalente a dos o un mes de retribución, según tenga o no familiares a su cargo.

En dicho aviso, la empresa ha de detallar los siguientes extremos:

a.-Lugar donde proyecta trasladar el centro de trabajo.

b.-Posibilidad o no de vivienda en la nueva localidad y condiciones de su alquiler o propiedad.

c.-El/a trabajador/a afectado tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado.

En el caso de que la empresa no hiciera el traslado anunciado, si algún/a trabajador/a hubiere realizado gastos justificados con tal fin, será indemnizado de los perjuicios ocasionados, correspondiendo conocer de los conflictos individuales, que por tal causa pudieran producirse, a la jurisdicción de Trabajo.

Se prescindirá del plazo de preaviso, en los casos de fuerza mayor.

c) Movilidad funcional por razones del servicio.

Trabajos de categoría superior. La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar al personal a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándoles a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no podrá ser de duración superior a tres meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, embarazo, accidente de trabajo y licencias y excedencias, en cuyo caso, la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Cuando un/a trabajador/a realice trabajos de categoría superior durante más de tres meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará la categoría superior, siempre que exista turno de ascenso a ésta de libre designación de la empresa y salvo que para el desempeño de la misma se requiriese la posesión de títulos o conocimientos especiales debidamente acreditados por pruebas de suficiencia, en cuyos casos el cambio de trabajo tendrá trascendencia exclusivamente económica.

Ascenso por libre designación de la empresa. La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeña trabajo de categoría o calificación superior, será la correspondiente a la misma.

Trabajos de categoría inferior. Por necesidad justificada de la empresa, se podrá destinar a un/a trabajador/a a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su categoría.

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

Asimismo, evitarán las empresas reiterar la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo/a trabajador/a.

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

Trabajos a destajo, con primas o incentivos. El personal remunerado a destajo, con primas o incentivos que supongan la percepción de complementos salariales por cantidad o calidad, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran. En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras

subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaron, no pudiendo las empresas contratar nuevo personal, para trabajar a destajo y con prima, en las labores en que anteriormente se ocuparon dicho personal sin que éste vuelva a ser reintegrado a sus anteriores puestos de trabajo.

Artículo 44.º Permuta.

El personal, con destino en una misma localidad o en localidades distintas y pertenecientes a la misma empresa y grupo profesional, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida, en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los/as permutantes para el nuevo destino y demás circunstancias que deban ser consideradas.

Además de las permutas voluntarias, contempladas en el párrafo anterior, pueden existir casos de permutas obligatorias, como el previsto en el artículo 47.º

Artículo 45.º Maternidad y lactancia.

Toda mujer embarazada, previo informe del médico de empresa, o del/a especialista si aquél no existiese, y cuando la trabajadora o la empresa lo soliciten, independientemente de su estado civil, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando su puesto y categoría original.

En este supuesto la Dirección de la empresa, junto con el Comité de Empresa y la Sección Sindical en su caso, designarán a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada, y que por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada se reintegre a su puesto de trabajo. El personal designado para estas situaciones lo serán rotativamente en cada caso.

Artículo 46.º Incapacidad.

El personal al que se le reconozca una Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo, enfermedad común o enfermedad profesional, tendrán derecho a ocupar, caso de que existiese, un nuevo puesto en la empresa adecuado a sus condiciones físicas y profesionales manteniendo las percepciones salariales fijas, categoría profesional, correspondiente al puesto de trabajo que ocupaba anteriormente. Los demás conceptos retributivos variables, serán los que correspondan al puesto de trabajo que efectivamente ocupe en cada momento.

En caso de discrepancia sobre la existencia o no de un nuevo puesto de trabajo, o acceso a las vacantes producidas, se someterá la misma al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

CAPÍTULO VI CONTRATACIÓN

Artículo 47.º Información sobre contratación.

Las empresas deberán entregar mensualmente a la representación del personal información sobre los contratos de duración determinada celebrados en dicho período.

En dicha información deberá constar nombre del personal, modalidad de la contratación, vigencia de los

contratos y categoría profesional. Igual información deberá facilitarse sobre las prórrogas de los contratos realizados.

Artículo 48.º Finiquito.

Todo/a trabajador/a podrá exigir con dos días laborales de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los usos y asesoramientos que estime oportunos.

Asimismo podrá exigir la presencia del/a Delegado/a de su Sección Sindical o un/a miembro del Comité de Empresa, antes de proceder a la firma del mismo.

Artículo 49.º Contratos eventuales.

Al amparo de lo establecido en el art. 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos por el incremento ocasional e imprevisible y por las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, será de hasta un año, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

El periodo máximo de contratación mediante ETT por las empresas afectadas por el presente Convenio será de 6 meses por persona trabajadora sin solución de continuidad.

CAPÍTULO VII REGULACIÓN DE EMPLEO

Artículo 50.º Despidos por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo.

Con carácter previo a la notificación al personal de despido basado en causas objetivas, regulado en el vigente Estatuto de los Trabajadores, así como a la presentación ante la Autoridad Laboral de solicitud de expediente de regulación de empleo, las empresas estarán obligadas a:

- a) Notificar por escrito al Comité de Empresa y Sección Sindical de Empresa legalmente constituida, la medida que va a adoptar, su fundamento y documentos en los que se justifique la pretensión.
- b) Conceder un plazo de 72 horas o 3 días laborales desde dicha notificación, para que el citado Comité de Empresa y Sección Sindical de Empresa legalmente constituida emita informe que no tendrá el carácter de vinculante.

El incumplimiento por la empresa de tales requisitos traerá consigo la nulidad del despido.

En caso de no readmisión en sentencias que declaren la improcedencia o nulidad de un despido, será preceptiva la notificación al Comité de Empresa con carácter previo a su comunicación al interesado.

En caso de acuerdo entre empresa y personal afectado en expedientes de reducción de plantillas y siempre que dicho acuerdo, de conformidad con lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores, suponga sin más trámites la autorización de la reducción pretendida, la indemnización acordada no podrá ser inferior a 1,5 meses por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad. Se exceptúan las empresas declaradas en suspensión de pagos o quiebra.

En los supuestos de despido objetivo contemplados en el vigente Estatuto de los Trabajadores, el/a

empresario/a estará obligado/a a satisfacer al personal afectado las siguientes indemnizaciones:

a) En la cuantía equivalente a 30 días de su salario por cada año de servicio o fracción de año.

En todo caso, la máxima indemnización tendrá un tope de 12 mensualidades.

b) En empresas de más de 25 personas, y en el caso de que el despido sea declarado improcedente, y el empresario optara por la no readmisión, abonará la percepción económica que corresponda a 50 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 42 mensualidades.

CAPÍTULO VIII SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 51.º Seguridad y salud laboral.

I. Los/as empresarios/as y el personal asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de seguridad y Salud Laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas de este Convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las empresas y los/as representantes del personal se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas, y en plazos previamente convenidos, a establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y medios de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, el personal, individualmente considerado, está obligado previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados por el servicio de prevención, en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

II. Información, consulta y participación de los/as trabajadores/as.

1. La empresa adoptará las medidas adecuadas para que los y las trabajadores/as reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la LPRL, de medidas de emergencia.

En las empresas que cuenten con representantes de los y las trabajadores/as, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará a la plantilla a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador y trabajadora de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Los y las trabajadores/as tendrán a su disposición la siguiente información, que deberán solicitar a la Dirección de la empresa:

a) Evaluación de riesgos del puesto.

- b) Planificación de la actividad preventiva del puesto, incluidas las medidas de protección y prevención a adoptar.
- c) Fichas de seguridad de los productos químicos empleados en el puesto de trabajo.
- d) Manual de instrucciones y documentación informativa del fabricante de los equipos de protección de trabajo utilizados en el puesto de trabajo.
- e) Medidas de emergencia (primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de la plantilla) a adoptar, incluyendo la designación personal de encargado (nombre y apellidos) de poner en práctica esas medidas.
- f) Cualquier otra documentación relativa a la seguridad y salud en el puesto de trabajo, con reserva de los datos sujetos a confidencialidad, siempre que así lo soliciten.

2. La empresa deberá consultar a los trabajadores y trabajadoras, y permitir su participación en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y salud en el trabajo de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los y las trabajadores/as tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.

3. La empresa adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los y las trabajadores/as que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

A tal efecto, la empresa facilitará previamente a dicho acceso, instrucciones a cada trabajador y trabajadora que realice actividades o procesos peligrosos o con riesgos especiales.

* Formación de las personas trabajadoras.

La empresaria deberá garantizar que toda la plantilla reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario. Los contenidos de la formación serán los siguientes:

- a) Riesgos del puesto de trabajo.
- b) Medidas de protección y prevención a adoptar.
- c) Productos químicos empleados.
- d) Equipos de trabajo y de protección utilizados.
- e) Medidas de emergencia adoptadas (primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de la plantilla).
- f) Cualquier otro aspecto relativo a la seguridad y salud en el puesto de trabajo.

2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre la plantilla.

* Delegados y delegadas de prevención.

Designación de los y las delegadas de prevención.

1. Los y las Delegadas de Prevención son los representantes de las y los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. En los centros de trabajo de menos de 50 personas de plantilla, se elegirá un/a Delegado/a de Prevención de entre los/as delegados/as de personal, en los demás será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento.

Competencias y facultades de los y las Delegadas de Prevención.

1. Son competencias de las Delegadas y Delegados de Prevención las recogidas en el artículo 36.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En las empresas que, de acuerdo a lo dispuesto en el presente Convenio, no cuenten con Comité de Seguridad y Salud, las competencias y facultades atribuidas a aquel o aquella serán ejercidas por las y los Delegadas de prevención.

2. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los Delegados y Delegadas de Prevención, éstos estarán facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como, en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la misma Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados e informadas por la empresa sobre los daños producidos en la salud de la plantilla una vez que aquél hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aún fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir de la empresa la información obtenida por ésta procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los y las trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo y siempre que se trate de asuntos referidos exclusivamente a la Seguridad y la Salud en el trabajo.

f) Recabar de la empresa la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas a la empresa, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. Los informes que deban emitir los y las Delegadas de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 del artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberán elaborarse en un plazo de 15 días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, la empresa podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por el Delegado de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

Garantías de las y los Delegados de Prevención.

1. Lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores en materia de garantías será de aplicación a los y las Delegadas de Prevención en su condición de representantes de las y los trabajadores.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

2. A los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Formación de Delegadas y Delegados de Prevención.

1. La empresa deberá proporcionar a los y las Delegadas de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por la empresa por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los Delegados de Prevención.

2. La formación de los Delegados y Delegadas de Prevención será la establecida en la Sección III del Acuerdo Interprofesional en Materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales en la C.A.P.V. (Boletín Oficial del País Vasco 27-01-98), que se impartirá de acuerdo a la disposición mencionada.

3. La formación a que se refiere este artículo deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

* Organos de representación.

Comité de seguridad y salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por representantes de la empresa por otra en número igual al de los y las Delegadas de Prevención.

a) Personal designado por el/a empresario/a:

- Un/a presidente/a.

- El/a jefe/a, o un/a representante, del Servicio Médico de Empresa propio o mancomunado.

- Un/a técnico de Seguridad.

- Un conjunto de Mandos, cuyo número y cualificación será la que el/a empresario/a estime oportuno para atender los problemas de Seguridad y Salud Laboral referentes a los distintos puestos de trabajo.

b) Personal en representación de los/as trabajadores/as.

Un conjunto de representantes, preferentemente pertenecientes a distintas Secciones del Centro de Trabajo, designados/as, bien por las Centrales Sindicales en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales realizadas en dicho centro de trabajo, o bien por elección directa del personal, de entre los/as representantes del comité y cuyo número vendrá determinado por la siguiente escala, en función de la plantilla del Centro.

De 50 a 100 personas: 2 representantes.

De 101 a 200 personas: 3 representantes.

De 201 a 500 personas: 4 representantes.

De 501 a 1.000 personas: 5 representantes.

Más de 1.000 personas: 7 representantes.

c) Un/a Secretario/a, elegido/a de entre sus miembros por el propio Comité de Seguridad y Salud Laboral.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los y las Delegadas Sindicales y los y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

3. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

2. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de

valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

3. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

III. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los/as Porteros/as, Vigilantes/as, Guardas, Conserjes y Chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Con independencia de las prendas de protección a que anteriormente se hace referencia, las empresas proveerán a todo el personal de ropa o vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas mediante informe vinculante de Osalan.

IV. Se crea en el seno de la Comisión Mixta una Subcomisión de Seguridad y Salud Laboral encargada del estudio y desarrollo de cuantas medidas y actuaciones sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral en el sector.

Dicha Subcomisión podrá acordar el establecimiento de planes y programas específicos en la materia. Asimismo se encargará de incorporar al sector los acuerdos que en dicha materia puedan adoptarse en ámbitos superiores.

Artículo 52.º Revisión médica.

Los/as facultativos que atienden los Servicios Médicos de las Empresas, reconocerán una vez al año a todo el personal de las mismas, estableciéndose los medios adecuados para ello por aquellas empresas que carezcan de dichos servicios propios.

La revisión médica se efectuará semestralmente, al menos, al personal que ocupe puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional o que por sus características personales o por sus condiciones de mayor exposición lo hagan necesario.

La referida revisión médica habitual consistirá en: Análisis de orina y sangre, y en los casos que así sea prescrito por el facultativo, fotoseriación o Rayos X. Además en aquellos puestos de trabajo con específico riesgo de enfermedad profesional (sordera, dermatosis, vista, etc.) el reconocimiento incluirá lo que en cada caso sea procedente.

Cada trabajador/a, individualmente, tendrá derecho a ser informado de los resultados de los reconocimientos médicos que se le hagan. Por parte de la Empresa, se garantizará la confidencialidad de los análisis médicos.

Cuando dichos reconocimientos se efectúen fuera de las horas de trabajo, no será retribuido el tiempo que se dedique a los mismos.

CAPÍTULO IX VARIOS

Artículo 53.º Igualdad y no discriminación.

Dentro de la empresa las personas trabajadoras no podrán ser discriminadas por ninguna cuestión.

Se respetará el principio de igualdad de acceso, siempre que se reúna la titulación y condiciones exigidas, en todos los puestos de trabajo, sin discriminación por razón de sexo y edad.

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

No se considerarán faltas de asistencia al trabajo, las ausencias motivadas por prisión o procesamiento de la persona trabajadora, si posteriormente es puesta en libertad sin cargos o es absuelta de los cargos que se le imputan.

I. Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este convenio colectivo asumen en su integridad el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres rechazando todo tipo de discriminación y reconocimiento el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades. Todo ello en los términos que se regulan en la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Principio de igualdad: Las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades, comprometiéndose a colaborar por la no discriminación por razón de género en el trabajo. Este principio de no discriminación establecido en el art. 17 ET, será de aplicación tanto a las personas trabajadoras con contrato indefinido como a las personas trabajadoras con contrato de duración determinada.

Las organizaciones firmantes del convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello, teniendo presente nuestro compromiso con el desarrollo de políticas de igualdad acordamos los siguientes objetivos generales:

A. Establecer directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que eviten discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

B. La creación de una Comisión de Igualdad para fomentar a nivel sectorial la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el respeto entre todas las personas y el incremento de la presencia de la mujer en el ámbito industrial, siendo su objetivo general trabajar para la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo en el Sector de Artes Gráficas de Gipuzkoa.

En un plazo no superior a tres meses tras la firma del Convenio provincial, la Comisión de Igualdad deberá estar constituida, acordándose el formato de funcionamiento de la misma.

La Comisión fijará de común acuerdo las funciones a desarrollar en la misma, así como las reuniones que estime oportunas para la consecución de los objetivos fijados.

La parte empresarial y las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio asumen su papel de interlocutores suficientes y necesarios para recabar, analizar y trasladar la información necesaria a efectos del cumplimiento de los citados objetivos.

II. Acoso sexual o acoso por razón de sexo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, evidencian la necesidad de contar con un protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de la empresa.

En este sentido, las partes firmantes del presente convenio quieren dotar de una herramienta válida a las empresas del sector incorporando el Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo de referencia, que se incorpora a continuación.

Este protocolo de referencia será de aplicación en aquellas empresas del sector que no cuenten con un Protocolo propio, en el momento de la firma del convenio. Si alguna de las empresas del sector, adoptara un protocolo propio en un momento posterior a la firma, prevalecerá siempre el protocolo propio de la empresa, con independencia del momento en el que fuera adoptado dicho protocolo propio.

Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

1. Declaración de Principios.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce que la igualdad es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos instituyendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, así como arbitrando procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Las partes firmantes del presente convenio consideramos que las conductas contrarias a los principios anteriormente enunciados, y más concretamente, aquellas que el presente texto identifique como conductas de acoso, son inaceptables, y por tanto debe adoptarse en todos los niveles un compromiso mutuo de colaboración, en la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito personal.

El presente protocolo será de aplicación a todas las personas de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo, siempre que no tuvieran un protocolo propio.

3. Definiciones y medidas preventivas.

3.1. Definiciones.

Acoso sexual:

Se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Artículo 2.1.d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo).

Acoso por razón de sexo:

Se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. (Artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo).

3.2. Medidas preventivas.

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

- a. Sensibilizar a las personas trabajadoras de la empresa tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.
- b. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.
- c. Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.
- d. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.
- e. Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

4. Procedimiento de actuación.

Cuando se produzca una denuncia de acoso sexual o por razón de sexo, se activará el procedimiento descrito a continuación.

4.1. Principios del procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

- a. Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
- b. Prioridad y tramitación urgente.
- c. Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial.
- d. Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- e. Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).
- f. Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

4.2. Ámbito de aplicación.

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

4.3. Obligación de sigilo.

Las personas participantes en la instrucción o aquellas que den inicio, o de cualquier modo participen en

cualquiera de las fases y/o actuaciones del presente protocolo, quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente.

4.4. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se iniciará por la puesta en conocimiento a las personas Responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso sexual, por razón de sexo que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

- a. Directamente por la persona afectada.
- b. A través de la representación de las personas trabajadoras (RLT).
- c. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

4.5. Instrucción.

La instrucción del expediente correrá a cargo de las personas Responsables de Recursos Humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación. Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, las personas responsables de Recursos Humanos podrán delegar la instrucción del expediente en otra persona o personas (en ambos supuestos, en adelante, el Órgano Instructor).

El Órgano Instructor pondrá en conocimiento de la RLT la situación, siempre que la presunta víctima manifieste su consentimiento expreso para ello.

4.6. Procedimiento previo.

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata.

En esta fase del procedimiento, el Órgano Instructor se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es, en cualquier caso, facultativo para la presunta víctima.

Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

4.7. Procedimiento formal.

I. Inicio del procedimiento y expediente informativo.

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte del Órgano Instructor, de un expediente informativo.

Para la elaboración del citado expediente informativo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar un máximo de 10 días naturales, el Órgano Instructor deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima. En el caso de que el Órgano Instructor lo considere necesario, el plazo podrá prorrogarse como máximo en 20 días naturales.

En todo caso deberá recoger la convicción o no del Órgano Instructor de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

Medidas cautelares: Durante la tramitación del expediente a propuesta del Órgano Instructor, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Asistencia a las partes: Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que el Órgano Instructor dirija a las personas implicadas.

II. Cierre del expediente.

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser estas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

La RLT tendrá conocimiento del resultado final de todos los expedientes que puedan tramitarse, así como de las medidas adoptadas, siempre que la presunta víctima manifieste su consentimiento expreso para ello.

En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constata la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Artículo 54.º Póliza de seguro.

a) El personal, que como consecuencia de accidente de cualquier tipo (laboral o no) o enfermedad profesional ocurrido o contraída, con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo, falleciese o le sea reconocida una incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo o una incapacidad permanente total para su trabajo habitual por el Organismo competente, tendrá derecho, o en el caso de fallecimiento sus derechohabientes al percibo de una indemnización en la cuantía establecida en el anexo IV.

b) El personal que falleciese o se le reconociese una incapacidad permanente total o absoluta por cualquier otra causa no establecida en el punto anterior y que tenga su origen con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo, tendrá derecho, o en el caso de fallecimiento sus derechohabientes, al percibo de una indemnización cuya cuantía se establece en el anexo IV.

c) A los efectos de determinar el momento del hecho causante, el capital asegurado, la empresa, o en su caso la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente de trabajo la fecha del hecho causante ha de ser la misma fecha del accidente y en cuanto a enfermedad profesional será la fecha del inicio del expediente de invalidez.

La empresa responsable será aquélla con la cual el/a trabajador/a mantenía una relación laboral en la fecha del hecho causante, o en su caso la compañía aseguradora con la cual tenía suscrita la póliza en dicha fecha. Así mismo la indemnización exigible será la correspondiente a la que estuviera pactada en la fecha del hecho causante.

Las empresas suscribirán las pólizas de seguros correspondientes para la cobertura de las indemnizaciones expresadas. En caso de no efectuarlo, serán responsables directamente del abono de las indemnizaciones.

El costo de dicha póliza será asumido al 75% por la empresa y un 25% por el/a trabajador/a.

Caso de que algún/a trabajador/a decidiese no incorporarse a dicho seguro deberá ponerlo en conocimiento expreso de su empresa. En todos los demás casos se considerará que los trabajadores deciden su incorporación al seguro.

Lo acordado en el presente artículo comenzará a regir a los 15 días de la publicación de este convenio en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Artículo 55.º Prendas de trabajo.

Las empresas facilitarán al personal obrero y subalterno prendas de trabajo adecuadas, a razón de tres prendas cada dos años, entregando dos de ellas en el primero y una en el segundo. También se facilitarán prendas de trabajo adecuadas al personal técnico y administrativo que lo solicite, en las mismas condiciones.

CAPÍTULO X DE LA ACTIVIDAD SINDICAL Y GARANTÍAS. DELEGADOS/AS Y COMITÉS DE EMPRESA

Artículo 56.º Secciones Sindicales de Empresa.

El personal de una empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

Artículo 57.º Garantías de las Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

- a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral, en los locales de la empresa; recaudar las cotizaciones de su personal afiliado y no podrán ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de la producción.
- b) Proponer candidaturas a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.
- c) Elegir Delegados/as Sindicales que representen al personal afiliado de la Sección Sindical ante el/a empresario/a.
- d) Las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrán utilizar, previa notificación y autorización de la empresa, los servicios de expertos/as sindicalistas, economistas, abogados/as, etc., en los temas colectivos, con acceso a los locales de la empresa. En ningún caso dichos/as expertos/as podrán ser personal de empresas del mismo sector.
- e) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrán convocar a los/as Delegados/as de Personal o Comités de Empresa, dentro de las horas retribuidas a estos/as últimos/as, con los mismos requisitos y preavisos establecidos para sus reuniones ordinarias.
- f) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, deberán ser informados/as de cuantas medidas tenga intención de adoptar la empresa relativas a:
 - Expedientes de regulación de empleo.
 - Traslados totales o parciales de la empresa.
 - Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.
 - Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

g) Las empresas permitirán reuniones de los/as afiliados/as a una Sección Sindical de empresa, en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo. Dentro de las posibilidades de cada empresa, se facilitarán locales donde celebrar estas reuniones.

h) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador/a afiliado/a, y siempre que esta condición haya sido puesta en conocimiento de la empresa por la respectiva Sección Sindical, la Dirección de la empresa notificará al Delegado/a Sindical la propuesta de sanción. En el término de las 48 horas siguientes, éste/a emitirá informe, que no tendrá carácter vinculante y la empresa podrá adoptar, sin más trámites la sanción que estime adecuada.

Artículo 58.º Delegados/as sindicales de empresa.

Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que agrupen como mínimo, en cada empresa o centro de trabajo, los porcentajes mínimos que para cada tamaño de empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, a salario real, en la cuantía siguiente y según el tamaño de la empresa:

Horas

Tamaño Porcentaje retribuidas mes

De 10 a 24 personas 30% 5

De 25 a 100 personas 20% 12

De 101 a 250 personas 15% 15

De igual forma, en las empresas de más de 250 personas, las Centrales Sindicales que agrupen, como mínimo, a un 10% de las personas de la plantilla, o que, en las elecciones sindicales hubiesen obtenido el 10% de los votos, dispondrán de los/as Delegados/as Sindicales que se establecen en la Ley Orgánica de Libertad Sindical que dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su acción sindical.

Cualquiera que sea el tamaño de la empresa, si la Sección Sindical agrupa a más de 200 afiliados/as, dispondrá de un Delegado/a Sindical, con 25 horas retribuidas al mes, sin perjuicio de que por aplicación del párrafo anterior les correspondiera mayor número de delegados/as y horas retribuidas.

Artículo 59.º Licencias en materia sindical.

Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10% del total de la plantilla, dispondrá para el conjunto de sus afiliados/as (no individualmente), de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su central y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá, preceptivamente, comunicación previa de su Central Sindical con 48 horas de antelación si fuese un sólo día el utilizado y 72 horas si se pretendiese utilizar más de un día de licencia no retribuida.

Artículo 60.º Excedencias en materia sindical.

Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa al personal que solicitase excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter, al menos provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

Artículo 61.º Información a las Secciones Sindicales de Empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la Dirección de la empresa o persona en quien delegue y los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 58.º, se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

Artículo 62.º Garantías sindicales.

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, el personal gozará de las garantías que posteriormente se enumeran, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical, y en concreto:

- a) Condicionar el empleo de un/a trabajador/a a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.
- b) La constitución o el apoyo por parte del/a empresario/a de una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa, mediante ayuda financiera o de otro tipo.
- c) Despedir a un/a trabajador/a, sancionarle, discriminarlo o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación a una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa, o por su actividad sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

Artículo 63.º Delegados/as de Personal y Comités de Empresa.

El/a Delegado/a de Personal, los Comités de Empresa y la Sección Sindical de Empresa legalmente constituida son los órganos de representación del personal. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente Convenio.

No obstante las Secciones Sindicales de Empresas que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 58.º, estarán legitimadas para negociar los Convenios o Pactos de Empresa, cuando así lo decidan por mayoría, el personal de dichas empresas.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los/as Delegados/as de Personal y miembros de los Comités de Empresa, serán de 40 durante dos meses, en los que se esté negociando el Convenio Colectivo Provincial. En el resto de los meses del año, las horas retribuidas serán las siguientes, en función del tamaño de la empresa:

<u>Tamaño</u>	<u>Horas retribuidas (horas/mes)</u>
Hasta 20 personas	20
De 21 a 75 personas	25
De 76 a 150 personas	30
De 151 a 250 personas	35
Más de 250 personas	40

Las horas de los/as Delegados/as de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, podrán ser acumuladas en uno o varios miembros, hasta el límite máximo del doble a las que por tamaño tengan reconocidas en este artículo, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

- a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Organos Provinciales de la misma.

- b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10% de la plantilla de la empresa.
- c) Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.
- d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de tres meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

Asimismo, podrán ser individualmente acumuladas en dos meses consecutivos, las horas no utilizadas en el mes anterior, hasta el límite máximo de 40 horas en el siguiente mes.

Dentro de las horas retribuidas a los miembros de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la empresa, y las convocadas por ésta a iniciativa de los representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

Las horas retribuidas establecidas para la acción sindical de los miembros del Comité de Empresa no podrán ser objeto de acumulaciones distintas a las señaladas, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la empresa.

Artículo 64.º Funciones.

Serán funciones del/a Delegado/a de Personal o Comité de Empresa, las siguientes:

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuese necesario.
- c) Ser informado/a de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos.
- d) Ser informado/a anualmente de la situación de seguridad e higiene en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.
- e) Ser informado/a y consultado/a de cuantas medidas afecten directamente al personal y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre:
 - Expedientes de regulación de empleo.
 - Traslados totales o parciales de la empresa.
 - Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
 - Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

La validez de las actuaciones de la empresa en las materias comprendidas en este apartado estará condicionada a los requisitos de información y consulta establecidos.

- f) Proponer a la empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización de la producción y mejoras técnicas.

Artículo 65.º Información a los Comités de Empresa y Delegados/as de Personal.

Sin perjuicio de las obligaciones de información que se derivan de lo establecido en las Disposiciones Legales vigentes, las empresas facilitarán al/a Delegado/a de Personal, Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, información trimestral sobre la evolución de los negocios, situaciones de la producción, perspectivas del

mercado, evolución del empleo y plan de inversiones previsto.

Tendrán el carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la empresa en dichas reuniones. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto, incluso con el propio personal de la empresa. No obstante, podrán efectuar consultas sobre dichas materias con profesionales (economistas, profesores/as mercantiles, abogados/as, etc.), advirtiéndoles de dicha confidencialidad, y del secreto profesional que deban guardar sobre las mismas.

Artículo 66.º Garantías comunes.

Los/as Delegados/as de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar con conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.

b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa.

Las reuniones de los Comités de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción con una antelación de 24 horas a:

- En caso de representante del personal, al Comité de Empresa.
- En caso de Delegado/a Sindical al Sindicato local o provincial al que pertenezca.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe que no tendrá carácter vinculante, y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Esta garantía se mantendrá durante los dos años siguientes a la expiración del mandato.

Artículo 67.º Normas para el ejercicio de la acción sindical comunes para Comités de Empresa y Secciones Sindicales.

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación a la Dirección de la empresa.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. El personal que desee dirigirse a sus representantes o Delegados/as Sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo.

Las empresas estarán facultadas para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos/as productores/as que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa. Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa. El/a trabajador/a afectado/a no podrá ser perjudicado económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

El personal deberá justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la actividad sindical.

Artículo 68.º Asambleas.

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 8 horas.

Dichas asambleas lo serán de todo el personal de cada empresa o centro de trabajo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo o a requerimiento del/a Delegado/a de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo, y hasta el límite establecido en el párrafo anterior.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por el/a Delegado/a de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados que represente, como mínimo el 33% de la plantilla total de la empresa.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el orden del día de la misma.

La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación del personal podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

CAPÍTULO XI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 69.º Faltas.

a) Generalidades.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

b) 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, aun cuando sea por breve tiempo; si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación de material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa. Si tales

discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

c) Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad al trabajo, durante un período de treinta días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días.
3. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. El omitir maliciosamente la comunicación de estos datos se considerará falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores, en materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él/ella.
8. La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el/a trabajador/a o para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
11. El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.
12. Las derivadas de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.
13. La reincidencia en faltas leves (incluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado notificación escrita.

d) Faltas muy graves.

Se calificarán como 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 al empresario/a o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
5. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la concurrencia desleal y aquellas otras conductas que atenten fehacientemente contra el principio de fidelidad a la empresa.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo pactado u ordinario establecido.
7. El hurto, robo y malversación que afecte a la empresa, a sus intereses o a los/as compañeros/as trabajadores/as; igualmente cualquier otra clase de hechos que pueda ocasionar en aquella desconfianza fundada respecto de su autor/a.

El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas o circunstancias queden suficientemente acreditadas.

8. Originar riñas o pendencias graves con los/as compañeros/as.

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 primera.

e) Abuso de autoridad.

El abuso de autoridad, por parte de los/as Jefes/as, será siempre considerado como falta muy grave. El/a trabajador/a afectado/a pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa, a través del cauce jerárquico, quien ordenará la inmediata instrucción de expediente.

f) Privación de libertad.

No se considera injustificada la falta al trabajo, que derive de privación de libertad del/a trabajador/a, ordenada por autoridad gubernativa o judicial, si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado o se sobresee el procedimiento.

Artículo 70.º Sanciones.

a) Sanciones al personal.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al/a interesado/a, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Se informará, asimismo, a los representantes legales del personal.

b) 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/a trabajador/a.

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

Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a categorías superiores.

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

Inhabilitación temporal, por plazo de hasta cuatro años, para pasar a categorías superiores.

Despido.

Las sanciones que, en el orden laboral, puedan imponerse se entiende sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando el hecho cometido pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procede.

c) Tramitación.

Para la imposición de las sanciones que anteriormente se establecen, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

Corresponde al/a Jefe/a 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.

d) Prescripción.

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

e) Anulación de las anotaciones desfavorables.

Como norma general, las anotaciones desfavorables quedarán anuladas cuando transcurran, sin reincidencia, los siguientes plazos:

Un año, si se trata de faltas leves, tres años para las faltas graves y cinco años para las faltas muy graves.

Las empresas, de acuerdo con los representantes legales del personal, establecerán las normas que, en base a la buena conducta posterior de los sancionados, puedan acortar los plazos citados.

f) Sanciones a las empresas.

Las empresas, de acuerdo con la legislación general vigente, podrán ser sancionadas cuando incurran en incumplimiento de las disposiciones legales de carácter laboral.

Las sanciones a las empresas se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y por las demás disposiciones legales que pudieran existir.

g) Medidas disciplinarias.

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier trabajador/a, deberán ser puestas en conocimiento previo del/a Delegado/a de Personal, Comité de Empresa o Sección Sindical de Empresa legalmente constituida, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas.

CAPÍTULO XI LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 71.º Legislación complementaria.

En lo no especificado en el presente acuerdo, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 72.º Formación profesional.

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente del personal.

A la firma del presente Convenio Colectivo Básico se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, integrada por 7 representantes sindicales y de otra parte 7 miembros de las organizaciones empresariales firmantes del convenio. Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

Esta Comisión, que será informada de los planes sectoriales dirigidos al conjunto de las empresas del sector, tendrá por objeto promover la formación profesional continua en el sector, evaluar, en su caso, los planes de formación interempresariales y resolver cuantas cuestiones le sean sometidas en el desarrollo de las disposiciones legales o convencionales en esta materia, disponiendo de 15 días para emitir el correspondiente informe ante la Entidad Gestora de Formación Continua.

En las empresas se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y del personal, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como

determinar en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del personal que haya de participar en los mismos.

Dichas Comisiones determinarán asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para el personal participante en dichos cursos.

En los supuestos de que no exista en la empresa representación del personal, será facultad de la Comisión Paritaria de Formación continua del presente Convenio Colectivo Básico, el recibir la información básica del plan y la lista de los participantes, con el fin de emitir informe previo ante la entidad gestora.

Disposición adicional primera. Comisión Mixta.

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por 7 representantes del personal y 7 representantes de las organizaciones empresariales.

Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación de sus cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión.

Se encomienda a esta Comisión Mixta el estudio y adecuación de las categorías afectadas por este Convenio y sus acuerdos se considerarán parte del mismo, debiendo ser remitidos a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

La sede de la Comisión Mixta será: Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa, Javier Barkaiztegi 19, bajo de Donostia-San Sebastián.

Disposición adicional segunda. Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulara en las siguientes condiciones:

1.º Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. Debiendo en el mismo plazo, poner en conocimiento de la Comisión Paritaria del Convenio, acompañándose copia del escrito formulando a la representación Legal de los trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

De producirse acuerdo en las negociaciones desarrolladas durante el período de consultas establecido entre la empresa y la representación de personal, éste deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria.

2. En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.

3. En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (Boletín Oficial del País Vasco de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

Disposición adicional tercera. Procedimiento de resolución de conflictos Preco II.

Ambas partes asumen el acuerdo interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (Preco II) publicado en el Boletín Oficial del País Vasco n.º 131 del 03/07/1990.

Acuerdo que será de aplicación en ámbito del presente convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

Disposición adicional cuarta. Clasificación de categorías.

En materia de clasificación y funciones de categorías profesionales del Sector de Artes Gráficas de Gipuzkoa, se estará a lo establecido en el anexo a este convenio publicado el nueve de enero de 1995 en el Boletín Oficial de Gipuzkoa.

Disposición adicional quinta. Negociación permanente.

Primero.

El Convenio, en todo o en parte, podrá modificarse por voluntad concorde de la Mesa Negociadora Permanente a que se hace referencia más adelante, con arreglo a los procedimientos que se señalan, y lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Segundo.

1. Se establece una Mesa Negociadora Permanente cuya función será la de llegar a acuerdos en todos aquellos apartados que se establecen en el presente Convenio Colectivo Básico.

2. Los acuerdos que alcance la Mesa Negociadora Permanente en cuestiones de interés general, se consideran parte del presente Convenio Colectivo Básico, y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

3. La Mesa Negociadora Permanente estará compuesto por 7 representantes de las centrales sindicales y 7 representantes de las asociaciones empresariales legitimadas para negociar, garantizándose en todo caso la participación en dicha Mesa de todas ellas.

La composición de la representación sindical en número de miembros y porcentaje en la Mesa Negociadora Permanente se determinará en función de la cuota de representación que ostenten, previo a cada a cada periodo de negociación, dentro del ámbito territorial y funcional del presente Convenio Colectivo Básico.

4. Reglamento de funcionamiento:

a) La Mesa Negociadora Permanente se reunirá al mes de la fecha de denuncia de los anexos y cuando les sea requerida para la modificación de los artículos de vigencia indeterminada o la introducción de nuevas materias

con sujeción, en este último caso, a los requisitos de convocatoria y plazos que se señalan en el punto Cuarto de esta disposición.

b) Convocatorias: La Mesa Negociadora Permanente será convocada por cualquiera de las organizaciones legitimadas, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresará los puntos a tratar en el orden del día.

La Mesa negociadora permanente se reunirá dentro del término que las circunstancias lo aconsejen, pero en ningún caso excederá de 30 días a partir de la convocatoria.

c) Validez de los acuerdos: Los acuerdos de la Mesa Negociadora Permanente requerirán en cualquier caso el voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de secretario y un representante de cada parte.

d) Domicilio: A efectos de notificaciones y convocatoria se fija el domicilio de la Mesa Negociadora Permanente en la Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, Javier Barkaiztegi 19, bajo de Donostia-San Sebastián.

Tercero.

Las materias que el convenio señala como anexos serán objeto de revisión periódica y en los términos que las partes hubiesen fijado, quedando en todo caso denunciados 60 días antes de su vencimiento.

A partir de esa fecha deberá reunirse la Mesa Negociadora Permanente, para proceder a su revisión.

Cuarto.

La revisión de aquellas materias incluidas en el Convenio para las que se establece una vigencia indeterminada, o la introducción de nuevas materias en el mismo, se efectuará, en todo caso, a través del siguiente procedimiento:

a) Dentro del período comprendido entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre de cada año, cualquiera de las representaciones sindicales o empresariales legitimadas para negociar, por mayoría absoluta, podrán requerir al resto de los legitimados la revisión de aquellas materias incluidas en el Convenio Colectivo Básico o la introducción de nuevas materias en el mismo.

Copia de dicho requerimiento deberá ser presentado ante la Autoridad Laboral que corresponda a los efectos oportunos.

b) Formulada dicho requerimiento, la Mesa Negociadora Permanente, en el plazo máximo de un año a partir de dicha fecha, deberá concluir la negociación de dichas materias.

c) Antes de finalizar dicho plazo y transcurridos seis meses desde la iniciación de las negociaciones sin que se haya producido acuerdo y siempre que no existan negociaciones en curso en los últimos sesenta días, ambas partes someterán sus discrepancias al Procedimiento de Mediación del Preco II, y si persistiera el desacuerdo, una vez finalizado el mismo, se comprometen a someterse al Procedimiento de Arbitraje contemplado en el Preco II.

Cualquiera de las partes, empresarial o sindical, por mayoría absoluta, podrá solicitar que se vuelva a reunir la Mesa Negociadora Permanente, una vez transcurrido dos años de la resolución del Arbitraje, para tratar aquellas materias sometidas al mismo.

d) El acuerdo alcanzado, en su caso, se incorporará al texto del Convenio Colectivo Básico con su mismo carácter, y será objeto del registro, depósito y publicación correspondientes.

Quinto.

Cualquiera de las representaciones empresariales o sindicales, legitimadas para negociar, por mayoría absoluta,

podrán denunciar el Convenio Colectivo Básico en su totalidad cada cinco años a partir del 31 de diciembre del año 2000. La denuncia deberá hacerse como mínimo con un preaviso de 90 días a la fecha de la finalización de cada tramo quinquenal, siempre que en ese momento no se esté revisando alguna materia del Convenio de acuerdo con el punto cuarto de esta Disposición Adicional Quinta.

Disposición adicional sexta. Comisión de Euskera/Euskera Batzordea.

Se constituirá una Comisión Paritaria Sectorial de Euskera cuyo objetivo será el establecer y desarrollar la normalización lingüística sectorial. Estos contenidos se podrán mejorar y profundizar en el ámbito de las empresas.

Sin perjuicio del número de miembros de dicha Comisión, cada sindicato ejercerá su representatividad en función de la otorgada a cada uno de ellos en el momento de la constitución de la Mesa Negociadora del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional séptima. Prioridad aplicativa del Convenio Colectivo de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales de Gipuzkoa.

Al amparo del «Acuerdo Interprofesional en relación con la estructura de negociación en el ámbito de la CAV» (Boletín Oficial del País Vasco 03/03/2017) el presente convenio colectivo sectorial tiene prioridad aplicativa frente a otros convenios de ámbito estatal que concurra o pudieran concurrir en este ámbito.

Disposición final. Referencia a normas.

Para todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores del presente Convenio Colectivo Básico se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y de más Leyes y disposiciones de desarrollo.

ANEXO I

2022KO SOLDATA TAULA / TABLAS SALARIALES 2022
HILEKO ORDAINSARIKO LANGILEAK / PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL

Kalifikazioa Calificación	A oinarrizko soldata Salario base A	Soldata osoa Salario total	Urtekoa Anualizado
1,28	871,29	1.497,96	21.623,88
1,34	912,09	1.541,15	22.269,46
1,40	944,18	1.569,78	22.713,14
1,47	991,37	1.619,68	23.459,17
1,55	1.045,34	1.676,70	24.311,80
1,63	1.099,32	1.733,75	25.164,82
1,70	1.146,53	1.783,55	25.909,71
1,80	1.213,97	1.854,86	26.975,85
1,90	1.281,37	1.926,21	28.042,33
2,00	1.348,82	1.997,37	29.106,70
2,10	1.416,30	2.068,73	30.173,56
2,40	1.618,49	2.282,54	33.370,11
2,60	1.753,52	2.425,05	35.501,52
2,80	1.888,33	2.567,68	37.633,69
3,00	2.023,23	2.710,22	39.765,06
3,10	2.090,62	2.781,40	40.829,47
3,90	2.630,18	3.351,71	49.356,62

2022KO SOLDATA TAULA / TABLAS SALARIALES 2022
EGUNEKO ORDAINSARIKO LANGILEAK / PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA

Kalifikazioa Calificación	A oinarrizko soldata Salario base A	Soldata osoa Salario total	Urtekoa Anualizado
1,28	29,04	49,68	21.792,90
1,34	30,39	51,27	22.500,15
1,40	31,54	52,11	22.914,85
1,47	33,04	53,77	23.661,75
1,55	34,85	55,67	24.525,39
1,63	36,69	57,59	25.399,15
1,70	38,24	59,26	26.154,40
1,80	40,51	61,72	27.265,68
1,90	42,72	64,07	28.331,17
2,00	44,95	66,43	29.402,19
2,10	47,25	68,78	30.476,14
2,20	49,45	71,19	31.562,59
2,30	51,70	73,59	32.650,09

2023KO SOLDATA TAULA / TABLAS SALARIALES 2023
HILEKO ORDAINSARIKO LANGILEAK / PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL

Kalifikazioa Calificación	A oinarritzko soldata Salario base A	Soldata osoa Salario total	Urtekoa Anualizado
1,28	906,14	1.557,88	22.488,86
1,34	948,57	1.602,80	23.160,28
1,40	981,95	1.632,57	23.621,66
1,47	1.031,02	1.684,47	24.397,56
1,55	1.087,15	1.743,77	25.284,29
1,63	1.143,29	1.803,10	26.171,40
1,70	1.192,39	1.854,89	26.946,08
1,80	1.262,53	1.929,05	28.054,83
1,90	1.332,62	2.003,26	29.164,03
2,00	1.402,77	2.077,26	30.270,90
2,10	1.472,95	2.151,48	31.380,50
2,40	1.683,23	2.373,84	34.704,90
2,60	1.823,66	2.522,05	36.921,56
2,80	1.963,86	2.670,39	39.139,06
3,00	2.104,16	2.818,63	41.355,68
3,10	2.174,24	2.892,66	42.462,69
3,90	2.735,39	3.485,78	51.330,92

2023KO SOLDATA TAULA / TABLAS SALARIALES 2023
EGUNEKO ORDAINSARIKO LANGILEAK / PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA

Kalifikazioa Calificación	A oinarritzko soldata Salario base A	Soldata osoa Salario total	Urtekoa Anualizado
1,28	30,20	51,67	22.665,49
1,34	31,61	53,32	23.400,28
1,40	32,80	54,19	23.829,69
1,47	34,36	55,92	24.607,78
1,55	36,24	57,90	25.507,20
1,63	38,16	59,89	26.414,03
1,70	39,77	61,63	27.200,47
1,80	42,13	64,19	28.356,71
1,90	44,43	66,63	29.463,51
2,00	46,75	69,09	30.579,49
2,10	49,14	71,53	31.694,75
2,20	51,43	74,04	32.826,16
2,30	53,77	76,53	33.954,97

2024KO SOLDATA TAULA / TABLAS SALARIALES 2024
HILEKO ORDAINSARIKO LANGILEAK / PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL

Kalifikazioa Calificación	A oinarritzko soldata Salario base A	Soldata osoa Salario total	Urtekoa Anualizado
1,28	928,79	1.596,83	23.051,10
1,34	972,28	1.642,87	23.739,27
1,40	1.006,50	1.673,38	24.212,16
1,47	1.056,80	1.726,58	25.007,50
1,55	1.114,33	1.787,36	25.916,35
1,63	1.171,87	1.848,18	26.825,71
1,70	1.222,20	1.901,26	27.619,70
1,80	1.294,09	1.977,28	28.756,24
1,90	1.365,94	2.053,34	29.893,13
2,00	1.437,84	2.129,19	31.027,66
2,10	1.509,77	2.205,27	32.165,04
2,40	1.725,31	2.433,19	35.572,57
2,60	1.869,25	2.585,10	37.844,58
2,80	2.012,96	2.737,15	40.117,56
3,00	2.156,76	2.889,10	42.389,61
3,10	2.228,60	2.964,98	43.524,31
3,90	2.803,77	3.572,92	52.614,12

2024KO SOLDATA TAULA / TABLAS SALARIALES 2024
EGUNEKO ORDAINSARIKO LANGILEAK / PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA

Kalifikazioa Calificación	A oinarritzko soldata Salario base A	Soldata osoa Salario total	Urtekoa Anualizado
1,28	30,96	52,96	23.287,40
1,34	32,40	54,65	24.041,41
1,40	33,62	55,54	24.481,93
1,47	35,22	57,32	25.283,94
1,55	37,15	59,35	26.208,49
1,63	39,11	61,39	27.139,53
1,70	40,76	63,17	27.946,24
1,80	43,18	65,79	29.132,83
1,90	45,54	68,30	30.273,52
2,00	47,92	70,82	31.419,75
2,10	50,37	73,32	32.565,25
2,20	52,72	75,89	33.726,96
2,30	55,11	78,44	34.885,11

2025EKO SOLDATA TAULA / TABLAS SALARIALES 2025
HILEKO ORDAINSARIKO LANGILEAK / PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL

Kalifikazioa Calificación	A oinarritzko soldata Salario base A	Soldata osoa Salario total	Urtekoa Anualizado
1,28	952,01	1.636,75	23.627,37
1,34	996,59	1.683,94	24.332,74
1,40	1.031,66	1.715,21	24.817,40
1,47	1.083,22	1.769,74	25.632,63
1,55	1.142,19	1.832,04	26.564,21
1,63	1.201,17	1.894,38	27.496,31
1,70	1.252,76	1.948,79	28.310,19
1,80	1.326,44	2.026,71	29.475,11
1,90	1.400,09	2.104,67	30.640,42
2,00	1.473,79	2.182,42	31.803,36
2,10	1.547,51	2.260,40	32.969,13
2,40	1.768,44	2.494,02	36.461,87
2,60	1.915,98	2.649,73	38.790,72
2,80	2.063,28	2.805,58	41.120,49
3,00	2.210,68	2.961,33	43.449,38
3,10	2.284,32	3.039,10	44.612,38
3,90	2.873,86	3.662,24	53.929,42

2025EKO SOLDATA TAULA / TABLAS SALARIALES 2025
EGUNEKO ORDAINSARIKO LANGILEAK / PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA

Kalifikazioa Calificación	A oinarritzko soldata Salario base A	Soldata osoa Salario total	Urtekoa Anualizado
1,28	31,73	54,28	23.810,92
1,34	33,21	56,02	24.585,14
1,40	34,46	56,93	25.034,79
1,47	36,10	58,75	25.853,25
1,55	38,08	60,83	26.798,57
1,63	40,09	62,92	27.750,36
1,70	41,78	64,75	28.577,17
1,80	44,26	67,43	29.788,49
1,90	46,68	70,01	30.957,67
2,00	49,12	72,59	32.128,73
2,10	51,63	75,15	33.299,07
2,20	54,04	77,79	34.489,21
2,30	56,49	80,40	35.672,16

ANEXO II.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS Y PAGA DE MARZO

-Gratificaciones extraordinarias:

Periodo 01.01.2022 al 31.12.2022: 309,98 euros.

Periodo 01.01.2023 al 31.12.2023: 322,38 euros.

Periodo 01.01.2024 al 31.12.2024: 330,40 euros.

Periodo 01.01.2025 al 31.12.2025: 338,70 euros.

-Paga de marzo:

Periodo 01.01.2022 al 31.12.2022: 309,98 euros.

Periodo 01.01.2023 al 31.12.2023: 322,38 euros.

Periodo 01.01.2024 al 31.12.2024: 330,44 euros.

Periodo 01.01.2025 al 31.12.2025: 338,70 euros.

ANEXO III.- JORNADA DE TRABAJO

Jornada partida: 1.692 para 2022, 2023, 2024 y 2025.

Jornada continuada y turnos:

Para los años 2022, 2023, 2024 y 2025: 1.637 horas efectivas, en el supuesto contemplado en el párrafo siguiente, o su equivalente de 1.692 horas de trabajo efectivo, incluyendo quince (15) minutos de descanso que se computará como tiempo de trabajo.

ANEXO IV.- PÓLIZA DE SEGURO

A partir de 15 días desde la publicación de este acta en el Boletín Oficial de Guipúzcoa entrarán en vigor los siguientes capitales:

Apartado a) del art. 55.º: 43.800 euros.

Apartado b) del art. 55.º: 18.850 euros.

REVISIÓN SALARIAL (BOG 15 – Lunes, a 26 de enero de 2026)

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone la inscripción, depósito y publicación del acuerdo derivado del Convenio Colectivo de Artes gráficas e industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales de Gipuzkoa para los años 2022-2025 (código 20000045011981).

ANTECEDENTES

Único. El día 22 de diciembre de 2025, se ha presentado acuerdo derivado de convenio citado, suscrito el 21 de diciembre de 2022 por Adegí, en representación de las empresas y por LAB, en representación de las personas trabajadoras.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre (Boletín Oficial del País Vasco de 21-11-2024) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo; en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (Boletín Oficial del País Vasco de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos

colectivos.

Segundo. Conforme al art. 2.1.h) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, serán objeto de inscripción en el referido registro, los acuerdos de que deriven de lo establecido en un convenio colectivo.

Tercero. De conformidad con lo dispuesto en el art. 9 del Decreto 9/2011, de 25 de enero, de registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos, se ha procedido a analizar la solicitud de inscripción y la documentación anexa y la misma reúne los requisitos exigidos.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 22 de diciembre de 2025.-El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (81)

ACTA DE ACTUALIZACIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES PARA 2026 DEL CONVENIO COLECTIVO DE ARTES GRÁFICAS E INDUSTRIAS AUXILIARES, MANIPULADOS DE PAPEL Y CARTÓN Y EDITORIALES DE GIPUZKOA PARA LOS AÑOS 2022-2025 (11-12-2025).

En Donostia-San Sebastián, en la sede territorial de Gipuzkoa del Consejo de Relaciones Laborales, a las 11:00 horas del día 11 de diciembre de 2025, y en presencia de Josemari Alvarez Martin, responsable para la tramitación del Preco en Gipuzkoa, que actúa en calidad de secretario de esta acta, se reúnen las personas al margen citadas, que representan a la Central Sindical y a la Asociación Empresarial firmantes del Convenio Colectivo de Artes Gráficas e Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales de Gipuzkoa para el periodo 2022-2025, publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa n.º 23 de 03-02-2023.

La reunión es consecuencia del llamamiento efectuado por Adegi el pasado 02-12-2025 a fin de dar cumplimiento al artículo 23 del convenio.

El artículo 23 del convenio habla de las «Retribuciones», y su apartado A) de las «Tablas Salariales». A este respecto, establecen los párrafos 7 y 8 de dicho artículo 23.A) lo siguiente:

«... ambas partes acuerdan que si la suma de los IPC interanuales correspondientes a los años 2021, 2022, 2023 y 2024 superan el 13,5% (resultante de la suma de los porcentajes señalados en los párrafos precedentes) el diferencial que pudiera producirse se aplicará sobre las tablas salariales vigentes a 31-12-2025.

En el caso de que se produjese dicho diferencial, las tablas serán actualizadas con efectos desde el 1-1-2026 y a cuyo fin en ningún caso se tendrá en cuenta el IPC interanual del año 2025 en dicho cálculo.»

El diferencial entre la suma de los IPC interanuales correspondientes a los años 2021, 2022, 2023, y 2024 (18,1%); y los incrementos salariales acordados para los años de vigencia del convenio (13,5%), ha sido del 4,6%.

A la vista de lo anterior, y para dar cumplimiento al citado artículo 23.A) del Convenio Colectivo, las partes firmantes del mismo (organización sindical LAB y asociación empresarial Adegi),

ACUERDAN

Primero. Actualizar las tablas salariales con efectos desde el 1-1-2026 y sin efectos retroactivos, quedando del modo recogido en el anexo de esta acta.

Segundo. Autorizar al responsable para la gestión del Preco en Gipuzkoa, Josemari Alvarez Martin, a presentar

este acuerdo ante la Delegación Territorial de Trabajo de Gipuzkoa a los efectos de registro y publicación.

Y sin más asuntos que tratar, firman la presente acta y las tablas adjuntas en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento, finalizando la reunión a las 11:30 horas.

TABLAS A. GRÁFICAS AÑO 2026 - FIN CONVENIO 2022-2025

Calificac.	Sal. base A	Salar. tot.	Anualizado
1,28	33,19	56,78	24.907,40
1,34	34,74	58,60	25.717,40
1,40	36,05	59,55	26.187,29
1,47	37,76	61,45	27.041,53
1,55	39,83	63,63	28.031,81
1,63	41,93	65,81	29.024,91
1,70	43,70	67,73	29.892,09
1,80	46,30	70,53	31.158,49
1,90	48,83	73,23	32.381,81
2,00	51,38	75,93	33.607,01
2,10	54,00	78,61	34.831,49
2,20	56,53	81,37	36.076,71
2,30	59,09	84,10	37.313,80
1,28	995,80	1.712,04	24.714,22
1,34	1.042,43	1.761,40	25.452,02
1,40	1.079,12	1.794,11	25.959,01
1,47	1.133,05	1.851,15	26.811,76
1,55	1.194,73	1.916,31	27.786,12
1,63	1.256,42	1.981,52	28.761,11
1,70	1.310,39	2.038,43	29.612,42
1,80	1.387,46	2.119,94	30.831,00
1,90	1.464,49	2.201,48	32.049,81
2,00	1.541,58	2.282,81	33.266,29
2,10	1.618,70	2.364,38	34.485,74
2,40	1.849,79	2.608,74	38.139,06
2,60	2.004,12	2.771,62	40.575,13
2,80	2.158,19	2.934,64	43.012,07
3,00	2.312,37	3.097,55	45.448,03
3,10	2.389,40	3.178,90	46.664,57
3,90	3.006,06	3.830,70	56.410,15

Tablas salariales

CONVENIO COLECTIVO DE ARTES GRÁFICAS E INDUSTRIAS AUXILIARES, MANIPULADOS DE PAPEL Y CARTÓN Y EDITORIALES DE GUIPÚZCOA			
---	--	--	--

REVISIÓN SALARIAL (BOG 24 - Jueves, 6 de febrero de 2020)			
ANEXO I.- TABLAS SALARIALES 2020			
PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL			
Calificación	Salario base A	Salario total	Anualizado
1,28	831,69	1.429,88	20.641,10
1,34	870,63	1.471,10	21.257,24
1,4	901,27	1.498,43	21.680,79
1,47	946,31	1.546,06	22.392,88
1,55	997,84	1.600,50	23.206,93
1,63	1.049,36	1.654,95	24.021,07
1,7	1.094,42	1.702,49	24.732,14
1,8	1.158,79	1.770,56	25.749,81
1,9	1.223,13	1.838,66	26.767,76
2	1.287,52	1.906,59	27.783,81
2,1	1.351,93	1.974,71	28.802,21
2,4	1.544,93	2.178,80	31.853,45
2,6	1.673,83	2.314,83	33.887,98
2,8	1.802,50	2.450,98	35.923,23
3	1.931,28	2.587,04	37.957,74
3,1	1.995,60	2.654,99	38.973,82
3,9	2.510,64	3.199,38	47.113,43
PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA			
Calificación	Salario base A	Salario total	Anualizado

1,28	27,72	47,42	20.851,29
1,34	29,01	48,94	21.528,97
1,4	30,10	49,75	21.927,98
1,47	31,54	51,32	22.638,07
1,55	33,27	53,14	23.466,95
1,63	35,02	54,97	24.301,37
1,7	36,50	56,57	25.026,21
1,8	38,67	58,91	26.086,80
1,9	40,78	61,16	27.108,81
2	42,90	63,41	28.131,76
2,1	45,11	65,66	29.163,18
2,2	47,20	67,95	30.197,95
2,3	49,35	70,24	31.238,36
ANEXO II.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS Y PAGA DE MARZO			
- Gratificaciones extraordinarias:			
Del 01.01.2929 al 31.12.2020:	295,89		
- Paga de marzo:			
Del 01.01.2929 al 31.12.2020:	295,89		
CONVENIO COLECTIVO (BOG 23 - Viernes, a 3 de febrero de 2023)			
código	20000045011981		

Artículo 25.º Gratificaciones extraordinarias. Artículo 26.º Paga de marzo			
Gratificaciones	3		
Verano	en la primera semana de julio	30 días de Salario Base + Antigüedad+ cantidad lineal en tablas	
Navidad	20 de diciembre	30 días de Salario Base + Antigüedad + cantidad lineal en tablas	
Paga de marzo	primera quincena de marzo	8% del Salario Base del año anterior + dos gratificaciones extraordinarias + antigüedad + cantidad lineal en tablas	en proporción al tiempo trabajado
Artículo 29.º Bajas por accidente y enfermedad			
1. IT por accidente de trabajo, incluido el in itinere: percibirán por un período máximo de 18 meses contados a partir del primer día de la baja, un complemento hasta cubrir el 100% del salario real más antigüedad. 2. IT por enfermedad común o accidente no laboral: percibirán por un período máximo de 18 meses contados a partir del primer día de la baja, los siguientes complementos: - El 100% del Salario + antigüedad, durante los tres primeros días de la primera baja anual. - La diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100% del Salario + antigüedad, desde el 4.º día de baja.			
Artículo 37.º Vacaciones			
días naturales	30		
días laborables	26		
días laborables jornada de lunes a viernes	22		

retribución	promedio de todos los conceptos en jornada normal en los 90 días efectivamente trabajados, inmediatamente anteriores a la fecha de iniciación del disfrute		
Artículo 27.º Antigüedad ... dos trienios y quinquenios sucesivos del	3%	del Salario Base de Convenio, Columna A	
Artículo 32.º Complemento de toxicidad o insalubridad	20%	del Salario Base de Convenio	
Artículo 33.º Complemento de nocturnidad	25%	del Salario base	
... no podrá ser inferior a	11	euros en cada uno de los años de vigencia del convenio, es decir, 2022, 2023, 2024 y 2025	
Artículo 34.º Dietas y desplazamientos			
el	75%	de su salario de Convenio, cuando efectúe una comida fuera de su domicilio	
y el	140%	cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo	
CAPÍTULO IV JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS			
Artículo 35.º Jornada de trabajo	anexo III		

Artículo 54.º Póliza de seguro			
a) ... accidente de cualquier tipo (laboral o no) o enfermedad profesional ocurrido o contraída ...			
... falleciese o le sea reconocida una incapacidad permanente absoluta para toda clase de trabajo o una incapacidad permanente total para su trabajo habitual ...			
b) ... personal que falleciese o se le reconociese una incapacidad permanente total o absoluta por cualquier otra causa no establecida en el punto anterior ...			
ANEXO I			
TABLAS SALARIALES 2022. PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL			
Calificación	Salario base A	Salario total	Anualizado
1,28	871,29	1.497,96	21.623,88
1,34	912,09	1.541,15	22.269,46
1,40	944,18	1.569,78	22.713,14
1,47	991,37	1.619,68	23.459,17
1,55	1.045,34	1.676,70	24.311,80
1,63	1.099,32	1.733,75	25.164,82
1,70	1.146,53	1.783,55	25.909,71
1,80	1.213,97	1.854,86	26.975,85
1,90	1.281,37	1.926,21	28.042,33
2,00	1.348,82	1.997,37	29.106,70
2,10	1.416,30	2.068,73	30.173,56
2,40	1.618,49	2.282,54	33.370,11
2,60	1.753,52	2.425,05	35.501,52
2,80	1.888,33	2.567,68	37.633,69

3,00	2.023,23	2.710,22	39.765,06
3,10	2.090,62	2.781,40	40.829,47
3,90	2.630,18	3.351,71	49.356,62
TABLAS SALARIALES 2022. PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA			
Calificación	Salario base A	Salario total	Anualizado
1,28	29,04	49,68	21.792,90
1,34	30,39	51,27	22.500,15
1,40	31,54	52,11	22.914,85
1,47	33,04	53,77	23.661,75
1,55	34,85	55,67	24.525,39
1,63	36,69	57,59	25.399,15
1,70	38,24	59,26	26.154,40
1,80	40,51	61,72	27.265,68
1,90	42,72	64,07	28.331,17
2,00	44,95	66,43	29.402,19
2,10	47,25	68,78	30.476,14
2,20	49,45	71,19	31.562,59
2,30	51,70	73,59	32.650,09
TABLAS SALARIALES 2023. PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL			
Calificación	Salario base A	Salario total	Anualizado
1,28	906,14	1.557,88	22.488,86
1,34	948,57	1.602,80	23.160,28
1,40	981,95	1.632,57	23.621,66
1,47	1.031,02	1.684,47	24.397,56
1,55	1.087,15	1.743,77	25.284,29
1,63	1.143,29	1.803,10	26.171,40
1,70	1.192,39	1.854,89	26.946,08

1,80	1.262,53	1.929,05	28.054,83
1,90	1.332,62	2.003,26	29.164,03
2,00	1.402,77	2.077,26	30.270,90
2,10	1.472,95	2.151,48	31.380,50
2,40	1.683,23	2.373,84	34.704,90
2,60	1.823,66	2.522,05	36.921,56
2,80	1.963,86	2.670,39	39.139,06
3,00	2.104,16	2.818,63	41.355,68
3,10	2.174,24	2.892,66	42.462,69
3,90	2.735,39	3.485,78	51.330,92

TABLAS SALARIALES 2023.
PERSONAL CON RETRIBUCIÓN
DIARIA

Calificación	Salario base A	Salario total	Anualizado
1,28	30,20	51,67	22.665,49
1,34	31,61	53,32	23.400,28
1,40	32,80	54,19	23.829,69
1,47	34,36	55,92	24.607,78
1,55	36,24	57,90	25.507,20
1,63	38,16	59,89	26.414,03
1,70	39,77	61,63	27.200,47
1,80	42,13	64,19	28.356,71
1,90	44,43	66,63	29.463,51
2,00	46,75	69,09	30.579,49
2,10	49,14	71,53	31.694,75
2,20	51,43	74,04	32.826,16
2,30	53,77	76,53	33.954,97

TABLAS SALARIALES 2024.
PERSONAL CON RETRIBUCIÓN
MENSUAL

Calificación	Salario base A	Salario total	Anualizado
--------------	----------------	---------------	------------

1,28	928,79	1.596,83	23.051,10
1,34	972,28	1.642,87	23.739,27
1,40	1.006,50	1.673,38	24.212,16
1,47	1.056,80	1.726,58	25.007,50
1,55	1.114,33	1.787,36	25.916,35
1,63	1.171,87	1.848,18	26.825,71
1,70	1.222,20	1.901,26	27.619,70
1,80	1.294,09	1.977,28	28.756,24
1,90	1.365,94	2.053,34	29.893,13
2,00	1.437,84	2.129,19	31.027,66
2,10	1.509,77	2.205,27	32.165,04
2,40	1.725,31	2.433,19	35.572,57
2,60	1.869,25	2.585,10	37.844,58
2,80	2.012,96	2.737,15	40.117,56
3,00	2.156,76	2.889,10	42.389,61
3,10	2.228,60	2.964,98	43.524,31
3,90	2.803,77	3.572,92	52.614,12
TABLAS SALARIALES 2024. PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA			
Calificación	Salario base A	Salario total	Anualizado
1,28	30,96	52,96	23.287,40
1,34	32,40	54,65	24.041,41
1,40	33,62	55,54	24.481,93
1,47	35,22	57,32	25.283,94
1,55	37,15	59,35	26.208,49
1,63	39,11	61,39	27.139,53
1,70	40,76	63,17	27.946,24
1,80	43,18	65,79	29.132,83
1,90	45,54	68,30	30.273,52
2,00	47,92	70,82	31.419,75
2,10	50,37	73,32	32.565,25
2,20	52,72	75,89	33.726,96

2,30	55,11	78,44	34.885,11
TABLAS SALARIALES 2025. PERSONAL CON RETRIBUCIÓN MENSUAL			
Calificación	Salario base A	Salario total	Anualizado
1,28	952,01	1.636,75	23.627,37
1,34	996,59	1.683,94	24.332,74
1,40	1.031,66	1.715,21	24.817,40
1,47	1.083,22	1.769,74	25.632,63
1,55	1.142,19	1.832,04	26.564,21
1,63	1.201,17	1.894,38	27.496,31
1,70	1.252,76	1.948,79	28.310,19
1,80	1.326,44	2.026,71	29.475,11
1,90	1.400,09	2.104,67	30.640,42
2,00	1.473,79	2.182,42	31.803,36
2,10	1.547,51	2.260,40	32.969,13
2,40	1.768,44	2.494,02	36.461,87
2,60	1.915,98	2.649,73	38.790,72
2,80	2.063,28	2.805,58	41.120,49
3,00	2.210,68	2.961,33	43.449,38
3,10	2.284,32	3.039,10	44.612,38
3,90	2.873,86	3.662,24	53.929,42
TABLAS SALARIALES 2025. PERSONAL CON RETRIBUCIÓN DIARIA			
Calificación	Salario base A	Salario total	Anualizado
1,28	31,73	54,28	23.810,92
1,34	33,21	56,02	24.585,14
1,40	34,46	56,93	25.034,79
1,47	36,10	58,75	25.853,25
1,55	38,08	60,83	26.798,57

1,63	40,09	62,92	27.750,36
1,70	41,78	64,75	28.577,17
1,80	44,26	67,43	29.788,49
1,90	46,68	70,01	30.957,67
2,00	49,12	72,59	32.128,73
2,10	51,63	75,15	33.299,07
2,20	54,04	77,79	34.489,21
2,30	56,49	80,40	35.672,16
ANEXO II.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS Y PAGA DE MARZO			
-Gratificaciones extraordinarias:			
Periodo 01.01.2022 al 31.12.2022:	309,98	euros	
Periodo 01.01.2023 al 31.12.2023:	322,38	euros	
Periodo 01.01.2024 al 31.12.2024:	330,40	euros	
Periodo 01.01.2025 al 31.12.2025:	338,70	euros	
-Paga de marzo:			
Periodo 01.01.2022 al 31.12.2022:	309,98	euros	
Periodo 01.01.2023 al 31.12.2023:	322,38	euros	
Periodo 01.01.2024 al 31.12.2024:	330,44	euros	
Periodo 01.01.2025 al 31.12.2025:	338,70	euros	
ANEXO III.- JORNADA DE TRABAJO			

Jornada partida:	1692	para 2022, 2023, 2024 y 2025	
Jornada continuada y turnos:			
Para los años 2022, 2023, 2024 y 2025:	1637	horas efectivas, en el supuesto contemplado en el párrafo siguiente	
o su equivalente de	1692	horas de trabajo efectivo, incluyendo quince (15) minutos de descanso que se computará como tiempo de trabajo	
ANEXO IV.- PÓLIZA DE SEGURO			
A partir de 15 días desde la publicación de este acta en el BOG			
Apartado a) del art. 55.º:	43.800	euros	
Apartado b) del art. 55.º:	18.850	euros	
REVISIÓN SALARIAL (BOG 15 - Lunes, a 26 de enero de 2026)			
Código	20000045011981		
ANEXO.- TABLAS A. GRÁFICAS AÑO 2026 - FIN CONVENIO 2022-2025			
Calificac.	Sal. base A	Salar. tot.	Anualizado
1,28	33,19	56,78	24.907,40
1,34	34,74	58,60	25.717,40
1,4	36,05	59,55	26.187,29
1,47	37,76	61,45	27.041,53

1,55	39,83	63,63	28.031,81
1,63	41,93	65,81	29.024,91
1,7	43,70	67,73	29.892,09
1,8	46,30	70,53	31.158,49
1,9	48,83	73,23	32.381,81
2	51,38	75,93	33.607,01
2,1	54,00	78,61	34.831,49
2,2	56,53	81,37	36.076,71
2,3	59,09	84,10	37.313,80
1,28	995,80	1.712,04	24.714,22
1,34	1.042,43	1.761,40	25.452,02
1,4	1.079,12	1.794,11	25.959,01
1,47	1.133,05	1.851,15	26.811,76
1,55	1.194,73	1.916,31	27.786,12
1,63	1.256,42	1.981,52	28.761,11
1,7	1.310,39	2.038,43	29.612,42
1,8	1.387,46	2.119,94	30.831,00
1,9	1.464,49	2.201,48	32.049,81
2	1.541,58	2.282,81	33.266,29
2,1	1.618,70	2.364,38	34.485,74
2,4	1.849,79	2.608,74	38.139,06
2,6	2.004,12	2.771,62	40.575,13
2,8	2.158,19	2.934,64	43.012,07
3	2.312,37	3.097,55	45.448,03
3,1	2.389,40	3.178,90	46.664,57
3,9	3.006,06	3.830,70	56.410,15