



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: Daniel Aguiló Panisello S.A.
Expediente: 41/01/0322/2025
Fecha: 01/12/2025
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: FERNANDO JOSE LEON BENITEZ
Código 41003081011995.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa Daniel Aguiló Panisello, S.A. (DAPSA) (código 41003081011995), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2025 a 31-12-2030.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-9225-2b80-c0f9-90a9-83f6-b3a0-1dd1-239e
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 01/12/2025 12:05 | NOTAS : F



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa Daniel Aguiló Panisello, S.A. (DAPSA) (código 41003081011995), suscrito por la referida entidad y la representación legal de los trabajadores, con vigencia desde el 01-01-2025 a 31-12-2030.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-9225-2b80-c0f9-90a9-83f6-b3a0-1dd1-239e
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 01/12/2025 12:05 | NOTAS : F





9º

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA

DAPSA SEVILLA

01/01/25– 31/12/30



TEXTO

DEL 9º CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DANIEL AGUILO PANISELLO, S.A. (DAPSA) PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE ALCALA DE GUADAIRA (SEVILLA), DENOMINADO SAICA PACK SEVILLA, PARA EL PERIODO 01/01/2025 AL 31/12/2030.-



INDICE DE MATERIAS POR ARTICULOS

PREAMBULO

Capítulo I. CLAUSULAS GENERALES

- Artículo 1º.- Ámbito Funcional (objeto)
- Artículo 2º.- Ámbito Territorial
- Artículo 3º.- Ámbito Personal
- Artículo 4º.- Ámbito Temporal
- Artículo 5º.- Denuncia, Preaviso y Prórroga
- Artículo 6º.- Cómputo
- Artículo 7º.- Compensación
- Artículo 8º.- Absorción
- Artículo 9º.- Garantía personal
- Artículo 10º.- Vinculación a la totalidad
- Artículo 11º.- Adhesión

Capítulo II. CONDICIONES DE TRABAJO

- Artículo 12º.- Jornada de Trabajo:
 - 12.1. Jornada Anual
 - 12.2. Distribución Irregular de la Jornada (Bolsa de Horas)
- Artículo 13º.- Trabajo en Continuo: 4º y 5º Turno
- Artículo 14º.- Jornadas Fines de Semana/Festivos/Absentismos
- Artículo 15º.- Horarios de Trabajo
- Artículo 16º.- Calendario Laboral
- Artículo 17º.- Vacaciones
- Artículo 18º.- Excedencias
 - 18.1. Excedencia voluntaria común
 - 18.2. Excedencias voluntarias especiales
 - 18.3. Excedencia forzosa
- Artículo 19º.- Reducción de jornada por guarda legal
- Artículo 20º.- Permisos Retribuidos
- Artículo 21º.- Permisos sin retribuir
- Artículo 22º.- Licencias extraordinarias

Capítulo III. CLASIFICACION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

- Artículo 23º.- Sistema de clasificación
- Artículo 24º.- Nuevos Ingresos
- Artículo 25º.- Ascensos y ceses
- Artículo 26º.- Formación Profesional
- Artículo 27º.- Movilidad funcional
- Artículo 28º.- Movilidad geográfica



Artículo 29º. -Organización del trabajo

Capítulo IV. CONDICIONES ECONÓMICAS

- Artículo 30º.- Estructura retributiva
- Artículo 31º.- Salario Base Convenio
- Artículo 32º.- Complemento Lineal del Convenio
- Artículo 33º.- Gratificaciones Extraordinarias (Verano y Navidad)
- Artículo 34º.- Paga de Beneficios
- Artículo 35º.- Complemento de Antigüedad
- Artículo 36º.- Complemento de Nocturnidad
- Artículo 37º.- Plus de Especialización
- Artículo 38º.- Plus Festivo/Descanso Compensatorio
- Artículo 39º.- Plus Asignación 4º/5º Turno
- Artículo 40º.- Horas Extraordinarias
- Artículo 41º.- Plus Variable Progresivo de Polivalencia (P3)
- Artículo 42º.- Horas de Formación
- Artículo 43º.- Retribución en vacaciones
- Artículo 44º.- Anticipos
- Artículo 45º.- Prima Competitividad

Capítulo V. MEJORAS Y OBRAS SOCIALES

- Artículo 46º.- Complemento I.T. por AT/EP
- Artículo 47º.- Complemento IT por EC/AnL
- Artículo 48º.- Complemento en supuestos de maternidad, paternidad, riesgo por embarazo y riesgo por lactancia natural
- Artículo 49º.- Fondo Cultural
- Artículo 50º.- Premio de Antigüedad
- Artículo 51º.- Seguro de Vida y Accidente
- Artículo 52º.- Salud Laboral
- Artículo 53º.- Prendas de trabajo

Capítulo VI. POLITICA DE EMPLEO Y CONTRATACION LABORAL

- Artículo 54º.- Contratación
- Artículo 55º.- Jubilaciones Anticipadas

Capítulo VII. REGIMEN DISCIPLINARIO

- Artículo 56º.- Comunicación de sanciones
- Artículo 57º.- Régimen sancionador complementario
- Artículo 58º.- Graduación de faltas

**Capítulo VIII. ACTIVIDAD REPRESENTATIVA Y ELECCIONES SINDICALES**

- Artículo 59º.- Comité de Empresa
Artículo 60º.- Derechos, Obligaciones y Garantías de los Delegados de Personal
Artículo 61º.- Asambleas
Artículo 62º.- Descuento de la cuota sindical en nómina

Capítulo IX. RESPONSABILIDAD SOCIAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Artículo 63º.- Igualdad de todas las personas trabajadoras
Artículo 64º.- Igualdad de trato y de oportunidades
Artículo 65º.- Cuota de derechos de las personas con discapacidad
Artículo 66º.- Protección ambiental

Capítulo X. MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI

- Artículo 67º.- Medidas Planificadas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI
Artículo 68º.- Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI

DISPOSICIONES ADICIONALES

- PRIMERA. Legalidad. Derecho Supletorio.
SEGUNDA. Comisión Paritaria Interpretativa
TERCERA. Revisiones Salariales
CUARTA. Procedimiento Extrajudicial de Conflictos

DISPOSICION DEROGATORIA UNICA**DISPOSICION FINAL UNICA****ANEXO I: TABLAS SALARIALES**

- Tabla nº I. Tabla de Conceptos Salariales (Mano de Obra)
Tabla nº II. Tabla de Conceptos Salariales (Técnicos y Administrativos)
Tabla nº III. Tabla de Antigüedad
Tabla nº IV. Tabla de Horas Extraordinarias
Tabla nº V. Tabla de Conceptos Variables/Otros

ANEXO II: CUADRO RESUMEN DE GRADOS DE PARENTESCO**ANEXO III: PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y CUALESQUIERA OTRAS CONDUCTAS DE ÍNDOLE DISCRIMINATORIA, CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y/O DIVERSIDAD SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.**



PREÁMBULO

El 9º Convenio Colectivo de la Empresa DANIEL AGUILÓ PANISELLO, S.A., para su Centro de Trabajo de Alcalá de Guadaíra (Sevilla), en adelante DAPSA, ubicada en Polígono Industrial San Nicolás Parcela A-1 de Alcalá de Guadaíra (Sevilla) ha sido acordado por la Comisión Negociadora, formada de una parte, por la Dirección de la Empresa, con poder suficiente para ello, y por otra, por los miembros del Comité de Empresa del Centro de Trabajo de Sevilla, respectivamente; reconociéndose como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficientes, bajo los principios de "buena fe" y "confianza mutua"; como instrumento que facilite el cumplimiento de los objetivos de empresa y las personas trabajadoras.

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

Se continúa introduciendo en el presente Convenio Colectivo medidas de flexibilidad, polivalencia y formación, con el objetivo y propósito de seguir adaptando la capacidad productiva a las necesidades del mercado y hacer frente a la estacionalidad anual emanada del mercado agrícola.

Ambas partes tienen el firme convencimiento de que las mismas nos permitirán dar respuesta a las necesidades del negocio en cada momento, contribuyendo a incrementar la competitividad del centro, a la mejora del servicio y el mantenimiento de los clientes, de tal manera que continúen las inversiones y contribuya al mantenimiento del empleo estable y potenciación del mismo.

Se pretende al mismo tiempo mejorar la empleabilidad de las personas trabajadoras pertenecientes a este Centro de Trabajo, sin olvidar las preferencias de la plantilla en cuanto a la conciliación de la vida laboral y personal en la medida que las necesidades productivas y de mercado lo permitan.



Capítulo I. CLAUSULAS GENERALES

Artículo 1º.- ÁMBITO FUNCIONAL (OBJETO):

En el presente Convenio Colectivo de Empresa negociado entre la Dirección de la empresa DAPSA, para su Centro de Trabajo de Alcalá de Guadaíra (Sevilla), y en representación de las personas trabajadoras, los miembros de su Comité de Empresa; mutuamente reconocidos como interlocutores legítimamente válidos, se establecen las condiciones laborales por las que se regirán las relaciones de trabajo en dicho Centro, aplicándose con preferencia a las demás normas laborales.

Artículo 2º.- ÁMBITO TERRITORIAL:

Será de aplicación al Centro de Trabajo de DAPSA Sevilla, situado en Polígono Industrial San Nicolás Parcela A-1 de Alcalá de Guadaíra.

Artículo 3º.- ÁMBITO PERSONAL:

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

El Convenio de Empresa será de aplicación a todo el personal de la plantilla que preste sus servicios en el Centro de Trabajo de la empresa señalada en el artículo anterior al tiempo de entrar en vigor, y a todos aquellos que ingresen o sean trasladados a dichas plantillas dentro de su vigencia, a excepción de los aspectos retributivos de las personas trabajadoras con salario pactado individualmente.

Artículo 4º.- ÁMBITO TEMPORAL (VIGENCIA):

El presente Convenio Colectivo de Empresa tendrá una vigencia desde el 01/01/25 al 31/12/30 (6 años).

Artículo 5º.- DENUNCIA, PREAVISO Y PRÓRROGA:

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

**Artículo 6º.- CÓMPUTO:**

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

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

Artículo 7º.- COMPENSACIÓN:

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

Artículo 8º.- ABSORCIÓN:

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

Artículo 9º.- GARANTIA PERSONAL:

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

Artículo 10º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD:

Se acuerda expresamente la vinculación a la totalidad por entender que las condiciones pactadas son un todo orgánico e indivisible, quedando nulo y sin efecto alguno, en el supuesto de que una de las partes firmantes, la Autoridad Laboral Administrativa o Judicial competente, en el ejercicio de la facultades que le sean propias,



objetare o invalidase alguno de sus artículos o no aprobara la totalidad de su contenido, que se pacta como uno e indivisible en su aplicación; obligando a las partes a negociar de nuevo en el plazo de 1 mes.

Artículo 11º.- ADHESIÓN:

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



Capítulo II. CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 12º.- JORNADA DE TRABAJO:

12º.1. JORNADA LABORAL ANUAL:

La jornada laboral anual para cada uno de los años de vigencia de este convenio será de Mil Setecientos Sesenta (1.760 h) o de 220 días hábiles de trabajo efectivo, tanto en jornada partida como continuada.

En todo caso, la jornada laboral en cómputo anual no será superior a la establecida en el Convenio Nacional Sectorial de aplicación en cada momento, o la resultante de la aplicación del artículo 38 del presente Convenio Colectivo.

En principio, la jornada laboral semanal será de lunes a viernes, sin perjuicio de lo establecido en los apartados y artículos siguientes.

La Empresa podrá establecer calendarios laborales de 222 días hábiles de trabajo, para permitir que las personas trabajadoras dispongan de dos días de asueto al año; que deberá ser solicitado con dos semanas de antelación al jefe del departamento/sección correspondiente, quien autorizará el disfrute, siempre con el límite de tres personas por departamento /sección al día, para no perjudicar ni alterar el proceso productivo.

12º.2. DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA (BOLSA DE HORAS):

La jornada de trabajo es la regulada en este Convenio Colectivo y que se distribuye anualmente en el Calendario Laboral, considerándola de naturaleza plurianual a los efectos de este apartado.

Una vez fijada anualmente esta jornada en cada Calendario Laboral, podrá “a posteriori” reducirse anualmente en un máximo de veinte días de trabajo (Jornadas de Paro Técnico) o incrementarse anualmente en un máximo de quince días (Jornadas Adicionales). En todo caso se respetará el límite máximo de uso irregular legalmente establecido.

Las Jornadas de Paro Técnico y las Jornadas Adicionales serán máximas, acumulándose de año en año salvo que se hubieren recuperado previamente de manera total o parcial, dejando el saldo a cero una vez transcurrido un año natural desde su utilización.

La utilización irregular de la jornada “a posteriori” denominada “Bolsa de Horas” deberá notificarse previamente a los Representantes de las Personas Trabajadoras con un preaviso mínimo de cinco días naturales (salvo en los casos excepcionales por causas técnicas por averías mayores imprevistas -aquellas que no se prevé reparar en un plazo de tres días- que el preaviso será de tres días, y para uso en instalaciones de la misma familia).



Los Paros Técnicos se fijarán junto a días no laborables del calendario laboral, y las Jornadas Adicionales en los turnos de mañana y tarde de los sábados.

La utilización de esta Bolsa de Horas se producirá o bien de manera colectiva, o bien de manera individual en la medida en que dichas causas afecten a una Línea de Producción, a un Área concreta, Turno de Trabajo; y si al utilizarla se dan circunstancias especiales, se aplicarán criterios proporcionales y en cómputo global para los casos individuales de incapacidad temporal, permisos retribuidos, contratos temporales, excedencias, vacaciones de opción individual y otros casos excepcionales.

La Distribución Irregular de la Jornada no afectará a las percepciones salariales y en cómputo anual de las personas trabajadoras, abonando el Plus Festivo/ Descanso Compensatorio indicado en la Tabla Salarial V, cuando la persona trabajadora realice Jornadas Adicionales o recupere Jornadas de Paro Técnico.

La devolución de los días utilizados se realizará de tal manera que se respeten en todo caso los derechos mínimos necesarios de descansos entre jornadas, semanales y de vacaciones.

Para los contratos temporales, jubilados parciales y otras extinciones del vínculo laboral se ajustarán los días en el finiquito o bien en la concreción de días pendientes de trabajar para los jubilados parciales.

La Empresa llevará un registro para la aplicación de la Bolsa de Horas, y se constituirá una Comisión de Seguimiento con tres miembros por cada parte, que velará por el adecuado desarrollo y control de este instrumento flexibilizador.

No obstante lo anterior, y para una adecuada adaptación en la utilización de esta herramienta flexibilizadora, se establecen los siguientes criterios:

- Las Jornadas Adicionales convocadas sólo podrán suspenderse por causas técnicas/averías de la Máquina/Instalación donde vaya a aplicarse, u otras externas como paros o huelgas que afecten a los proveedores externos o empresas de transporte/logística, previa comunicación a los representantes legales de las personas trabajadoras.
- Que una vez utilizadas cinco Jornadas de Paro Técnico, si persistiera la necesidad de reducir el tiempo de trabajo podrán éstas ser ampliadas por bloques de cinco en cinco, hasta alcanzar el máximo establecido de veinte. Para ello será necesario que la Dirección de la Empresa justifique a la Representación de las Personas Trabajadoras la existencia de causas objetivas, evitando con esta medida flexibilizadora la puesta en marcha de un Expediente de Regulación de Empleo de suspensión de jornada.-
- Las Jornadas de Paros Técnicos o devolución de Jornadas Adicionales, tanto a nivel colectivo como individual, se fijarán junto a días festivos/vacantes/ asuetos o de vacaciones, acumulando más de una jornada si fueran necesarias.



- Las personas trabajadoras a las que se les notifique el uso de Jornadas Adicionales de la Bolsa de Horas, podrán optar a nivel individual entre:
 - a) Disfrutar de un Día de Descanso y cobrar el Plus Festivo/Descanso Compensatorio.
 - b) Cobrar dicho turno de trabajo a razón de Horas Extraordinarias, hasta el límite legal de Extraordinarias por año, por este método, con los valores de la Tabla Salarial III (Horas Extraordinarias).
 - c) En este supuesto de opción de la persona trabajadora por el cobro de horas extraordinarias, se contabilizará como día/hora de distribución irregular de la jornada.

- La devolución de los Paros Técnicos o realización de Jornadas Adicionales será de la siguiente manera:
 - Trabajando sábados en Turno de Mañana o Tarde.
 - Haciendo una prolongación de cuatro horas sobre la jornada diaria habitual (total doce horas) de tal manera que se acumulen en jornadas completas de ocho horas a los efectos de control y pago del Plus Festivo/Descanso Compensatorio.
 - En todo caso, para el uso de la Bolsa de Horas en fines de semana del período vacacional del Centro será necesario que durante la misma semana y en la misma instalación se hubieran agotado los tres turnos de trabajo de lunes a viernes.

Artículo 13º.- TRABAJO EN CONTINUO. 4º ó 5º TURNO:

Consiste en trabajar de lunes a sábado (4º Turno), o de lunes a domingo (5º Turno) respectivamente, en turnos de mañana, tarde y noche; de manera que las personas trabajadoras asignados al equipo, roten entre sí y respecto a los días de la semana que disfruten del descanso, que se garantizará en todo caso el domingo cuando se utilice la modalidad del cuarto turno.

En estos casos, se abonará el Plus Festivo/Descanso Compensatorio fijado en la Tabla Salarial V, cuando la persona trabajadora realice jornadas bajo estos sistemas de trabajo continuo, que no coincidan con los días de trabajo establecidos para el personal que trabaje de lunes a viernes, a tres turnos o jornada partida.

La Empresa respetará las siguientes premisas en la implantación y aplicación de estos Sistemas de Trabajo en Continuo:

- Se implantará por ciclos completos, mínimos de veintiocho días naturales.



- El inicio y la finalización de la aplicación de este sistema de trabajo coincidirá con el fin de un ciclo completo de aplicación. Se realizará con un preaviso de 15 días naturales, y en la medida de lo posible, se comunicará con tres semanas de antelación, salvo por causas posteriores sobrevenidas y previa información a los Representantes de las Personas Trabajadoras, siendo éstas consensuadas por las partes para eliminar el 4º o 5º Turno.
- El Sistema de Trabajo a 4º Turno garantizará como festivos todos los domingos del periodo en que se aplique, independientemente de lo anterior. Siempre que lo soliciten los Representantes de las Personas Trabajadoras, se podrá sustituir el Turno del Sábado Noche (SN) por el del Domingo Noche (DN).
- La asignación al Sistema de Trabajo con 4º o 5º Turno será incompatible con la asignación al Sistema de Distribución Irregular de la Jornada (Bolsa de Horas: con Jornadas Adicionales) durante el mismo periodo, excepto si la persona trabajadora manifestara voluntariamente su interés y respetando en todo caso los descansos mínimos necesarios.
- A las personas trabajadoras asignadas al Sistema de Trabajo 4º o 5º Turno se les minorarán los días de aplicación de la Distribución Irregular de la Jornada con Jornadas Adicionales en el mismo número de días que trabaje en sábados, domingos y festivos no fijados como de trabajo en el Calendario Laboral General del Centro de Trabajo.
- La jornada semanal máxima será de cuarenta y ocho horas.
- La duración de los calendarios de 4º o 5º Turno en una instalación o sección se utilizará para cubrir las necesidades productivas y que la vuelta al calendario de partida coincida con el fin de un ciclo completo.
- En el momento en el que deje de ser necesaria la aplicación de un calendario de 4º o 5º Turno, coincidiendo con el fin de ciclo e incorporar a la persona trabajadora a jornada ordinaria de lunes a viernes, se procederá a analizar de manera individual, y con la Comisión de Flexibilidad, los excesos o defectos de jornada y establecer el ajuste de los mismos a nivel individual.
- Se puede utilizar en todos los puestos de trabajo del Centro o solamente a un Departamento, Sección, Instalación o algunos de ellos, según las necesidades.
- Las personas trabajadoras afectadas por el 4º o 5º Turno disfrutarán los periodos de vacaciones con el mismo criterio y durante los mismos periodos que aquellos que no se vean afectados por este sistema de trabajo, respetando lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Empresa DAPSA para su centro de trabajo denominado Saica Pack Sevilla.
- Se abonará el Plus Festivo/Descanso Compensatorio, establecido en la Tabla Salarial V cuando la persona trabajadora realice Jornadas bajo el Sistema de



Trabajo 4º/5º Turno, los sábados, domingos o festivos, o no laborables que se trabajen bajo este sistema.

Este sistema de trabajo (4º o 5ºT) no afectará en cada año a diez de los Festivos fijados a nivel Estatal, Autonómico y/o Local que se fijarán por el CE durante el mes de Noviembre del año anterior, cuando se confeccione el Calendario Laboral anual.

Artículo 14º.- JORNADA DE FINES DE SEMANA/FESTIVOS/ABSENTISMO:

Se establece una jornada de Fines de Semana y Festivos y/o puentes, vacantes o vacaciones, que también podría servir para cubrir absentismos de la plantilla en el resto de días.

Las personas asignadas a esta jornada a tiempo parcial, no podrán superar las doce horas diarias y su descanso semanal lo disfrutarán el resto de días en que no trabajen; pudiendo trabajar horas complementarias según se recoja en su contrato de trabajo y no excediendo de la cuantía máxima establecida pactada, y establecida por la legislación vigente.

Las personas contratadas específicamente para esta jornada a tiempo parcial, podrán estar asignados bien a equipos homogéneos por tipo de jornada al cien por cien, bien a equipos mixtos compuestos también por las personas trabajadoras asignadas a jornadas de 1/2/3/4/5º Turnos o con uso de Bolsas de Horas.

Las personas trabajadoras habituales con jornada a tiempo completo, tendrán preferencia a ocupar los puestos de trabajo que pudieran ocupar las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial para la jornada de fines de semana y festivos.

Artículo 15º.- HORARIOS DE TRABAJO:

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

El horario a jornada partida, que en todo caso garantizará las necesidades de cada departamento, será el detallado a continuación; fijándose por la Dirección de la Empresa las excepciones necesarias:

- Mañana (5 horas): de 8:30 horas a 13:30 horas (con flexibilidad de 30 minutos a partir de las horas indicadas).
- Tarde (3 horas) de 15:00 horas a 18:00 horas (con flexibilidad de 60 minutos a partir de las horas indicadas).

Se establecerá un sistema de guardias para los viernes con salida a las 18:00 horas, ampliando el colectivo de personas trabajadoras que participarán en las mismas. Asimismo, dichas guardias se suspenderán durante los viernes de los meses de julio y agosto.



Igualmente, se ampliará el colectivo con horario de salida a las 19:00 horas con el objetivo de minimizar el impacto a nivel individual.

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

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

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

En el área de fabricación se realizarán tres turnos de trabajo consecutivos (mañana-tarde-noche). Cualquier baja o disminución de trabajo incidirá necesariamente en la supresión provisional del turno de trabajo nocturno.

No obstante lo anterior, y con independencia de la Distribución Irregular de la Jornada del Artículo 12º.2, por necesidades de producción y/o organizativas, podrán planificarse horarios de entrada y salida diferentes y turnos de trabajo en festivos, sábado, domingo y períodos vacacionales, asignando a dichos turnos:

- a) al personal que lo solicite voluntariamente
- b) si con el personal voluntario anterior no fuera suficiente, se asignará al personal que haya sido contratado al efecto

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria o de los períodos en que ésta se puede dividir, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

Salvo acuerdo expreso entre las partes no se cambiará más de dos veces de turno a una misma persona trabajadora dentro de la semana natural, entendiendo que el segundo cambio es la vuelta a su turno habitual.

Artículo 16º.- CALENDARIO LABORAL:

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

El calendario de vacaciones se elaborará cada año, antes del uno de Diciembre del año anterior, entre la empresa y los Representantes de las Personas Trabajadoras.

Artículo 17º.- VACACIONES:

El régimen de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días laborables para toda la plantilla.



Las vacaciones se realizarán, preferentemente, desde el 3º lunes del mes de Junio al 3º viernes del mes de Septiembre, y se acordarán a tenor de las necesidades del servicio. Bajo la premisa y necesidad del referido servicio, podrán establecerse diferentes turnos de vacaciones con el fin de minimizar en lo posible las paradas de producción.

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

Las vacaciones serán fijadas en el calendario laboral.

Serán considerados vacacionales los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, siempre que coincidan en días laborables (excepto para las personas trabajadoras asignadas al sistema de trabajo de 4º/5º Turno que se regularán por lo establecido en el artículo 13º).

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

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

El personal con derecho a vacaciones que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados computándose como mes completo la fracción del mismo.

En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, el importe correspondiente a dicha parte proporcional de las vacaciones se satisfará a sus derechohabientes.

Artículo 18º.- EXCEDENCIAS:

18º.1. EXCEDENCIA VOLUNTARIA COMÚN:

Las personas trabajadoras con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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

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



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

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

18º.2. EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS ESPECIALES:

Las personas trabajadoras, por nacimiento o adopción legal de hijos, podrán solicitar una excedencia especial que tendrá una duración de hasta 3 años, y comenzará a contar en la fecha en que finalice el descanso reglamentario por maternidad en el caso de que lo solicite la mujer.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar en primer grado de consanguinidad o afinidad, que hubiera sido declarado minusválido, con necesidad de recibir cuidados permanentes o en situación de gran invalidez, por la Seguridad Social u Organismo Competente que corresponda.

Las personas trabajadoras que hayan hecho uso de la excedencia voluntaria regulada en el artículo 18º.1 del presente Convenio, podrán solicitar excedencia voluntaria especial aunque no hayan transcurrido cuatro años de trabajo efectivo entre ambos.

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

Serán de aplicación a las excedencias reguladas en este apartado, las condiciones establecidas en el párrafo segundo, tercero, cuarto y quinto del art. 18º.1 del presente Convenio.

18º.3. EXCEDENCIA FORZOSA:

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

La situación de excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de los 30 días naturales siguientes al de su cese, preavisando a la Dirección al menos con quince días naturales de antelación a la fecha en que desee reincorporarse. Si por cualquier causa, no solicitara el reingreso en el plazo de 30 días naturales, causara baja definitiva en la Empresa.



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

Artículo 19º.- REDUCCION DE JORNADA POR RAZONES DE GUARDA LEGAL:

En los supuestos de reducción de jornada de trabajo por razones de guarda legal, regulados actualmente en los artículos 37.5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores, se amplía la edad del menor a 12 años. Se reconocen igualmente las reducciones de jornada por el ejercicio de los derechos reconocidos en la legislación vigente.

Artículo 20º.- PERMISOS RETRIBUIDOS:

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, contados a partir del día siguiente al enlace, salvo cuando se celebre en día laborable, en cuyo caso se contarán a partir del mismo día del enlace.
- b) Cinco días en los casos de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. La enfermedad se considerará como grave sólo cuando así sea dictaminada por facultativo médico. Este permiso retribuido comenzará a disfrutarse primer día hábil, según el calendario de la persona trabajadora, siguiente a la fecha en que se produzca la situación que la origine.
- c) Cuando, por razón de enfermedad, la persona trabajadora precise la asistencia a consultorio médico del Sistema Público de Salud, o Privado, siempre que la especialidad médica coincida con alguna recogida en la cartera de servicios del Sistema Nacional de Salud, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente volante visado por el personal facultativo.
- d) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para matricularse en un centro oficial o reconocido de enseñanza, siempre que la personación de la persona trabajadora sea imprescindible al efecto, así como para concurrir a las convocatorias de exámenes de dichos centros.
- f) Un día laborable por boda de hijos, padres y hermanos.



- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entenderá también comprendido dentro de este deber, el registro de nacimiento de un hijo, así como el registro de fallecimiento del mismo, padre o madre, siempre que convivan con la persona trabajadora y no hubiera podido llevarse a cabo porque la ausencia justificada por estos motivos, concedida de acuerdo con el apartado d) de este artículo coincidiese con días no hábiles a estos efectos y únicamente en el caso en que el cumplimiento de dicho deber, si recayera en la persona trabajadora, se acredite no haber sido legalmente posible cumplimentarlo en el plazo previsto en el apartado d).
- h) Se concederán los permisos necesarios para asistir a la gimnasia de preparación al parto, siempre que coincida con la jornada de trabajo y esté desarrollada por la red sanitaria del Sistema Público de Salud, previa prescripción facultativa, con un máximo de ocho sesiones.
- i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- j) Permiso para el cuidado del lactante de un hijo o hija menor de 9 meses, se establece 1h de ausencia del lugar de trabajo, que se podrá dividir en 2 fracciones de ½ h o en la reducción de media hora de la jornada laboral, con la posibilidad de acumular en jornadas completas las 2 fracciones de ½ h de lactancia en los nueve meses.

Artículo 21º.- PERMISOS SIN RETRIBUIR:

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

Artículo 22º.- LICENCIAS EXTRAORDINARIAS:

En circunstancias extraordinarias debidamente acreditadas, las licencias previstas en los apartados b) y c) del artículo 20º ("permisos retribuidos"), se otorgarán por el tiempo preciso, conviniéndose las condiciones de su concesión, pudiendo acordarse la no percepción de haberes e incluso el descuento de tiempo extraordinario de licencia, a efectos de antigüedad, cuando aquellas exceden de su totalidad de un mes dentro del año natural.

**Capítulo III. CLASIFICACION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.****Artículo 23º.- SISTEMA DE CLASIFICACIÓN:**

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

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

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

1º) Todas las personas trabajadoras quedarán encuadrados en uno de los siguientes Grupos Profesionales:

A) Grupo de Técnicos, Administrativos y Comerciales

NIVEL SALARIAL	GRUPOS PROFESIONALES
	TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y COMERCIALES (Cotización S.S. Mensual)
1	Director General, Titulado Universitario Grado Superior
3	Titulado Universitario Grado Medio
4	Jefe Técnico/Taller, Jefe Administrativo
5	Técnico Cualificado/Jefe de Sección
6	Oficial Cualificado Administrativo
9	Gestor Comercial
10	Técnico Especialista
11	Oficial Especialista Administrativo/Comercial
15	Auxiliar técnico
16	Auxiliar Administrativo



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

NIVEL SALARIAL	GRUPOS PROFESIONALES
	M.O.: IMPRESIÓN FLEXOGRÁFICA, OFICIOS PRINCIPALES Y AUXILIARES DE MANIPULADOS DE CARTÓN, MANTENIMIENTO, EXPEDICIONES Y SERVICIOS GENERALES (Cotización S.S. Diarios)
8	Responsable de Línea /Jefe de Equipo
9	Jefe Mantenimiento
10	Oficial Cualificado Flexografía (Casemakers)/Jefe Almacén
10A	Especialista Mantenimiento
12	Oficial Especialista Flexografía (Casemakers)
12A	Oficial Cualificado Manipulados de Cartón. Oficios Principales (Onduladora, conductor carretilla bobinas)
12B	Oficial Cualificado Manipulados de Cartón. Oficios Principales (Troqueladora Impresora)
13	Operario mantenimiento
13A	Operario mantenimiento (Montador-Instalador)
15	Oficial Flexografía (Casemakers)
15 A	Oficial Especialista Manipulados de Cartón. Oficios Principales (Onduladora, Conductor Carretilla Elevadora)
15 B	Oficial Especialista Manipulados de Cartón. Oficios Principales (Troqueladoras Impresoras)
17	Oficial Manipulado de Cartón. Oficios Principales (Troqueladoras-Impresoras, Auxiliar Oficina Técnica, Operario Recorte)
17A	Oficial Manipulado de Cartón. Oficios Principales (Flejadora)
18	Oficial Cualificado de Cartón. Oficios Auxiliares (Bipal, Máquinas y Servicios Auxiliares)
19	Auxiliar taller (Peón)

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

Artículo 24º. -NUEVOS INGRESOS:

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

**Artículo 25º.- ASCENSOS Y CESES:**

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

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

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

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

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

El incumplimiento, por parte de la persona trabajadora, de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día, por cada día de retraso en el preaviso, en concepto de indemnización de daños y perjuicios.

Artículo 26º.- FORMACIÓN PROFESIONAL:

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

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

La Formación Profesional en todas sus modalidades, debe ser considerada como elemento dinamizador que acompaña el desarrollo de la Empresa a largo plazo, permite la



elaboración de productos de mayor calidad que favorecen la mayor competitividad de nuestra Empresa y hace posible la promoción social integral de la persona trabajadora.

- Se creará una Comisión Mixta (Dirección-Comité de Empresa) formada por 6 miembros, que tendrá como misión elaborar de común acuerdo el Plan de Formación que se proponga a través de la Fundación Tripartita.
- La Formación Profesional dedicará una atención preferente a potenciar el conocimiento de las novedades técnicas, el perfeccionamiento de las formas de trabajo, el reciclaje del personal y la adquisición de nuevos conocimientos que faciliten la promoción de la persona trabajadora.
- En el marco de estos criterios generales, la Formación Profesional se encauza específicamente a lograr los objetivos siguientes:
 - Actualizar y poner al día los conocimientos profesionales y técnicos exigibles a la respectiva categoría y puesto de trabajo.
 - Lograr la especialización, en los diversos grados, en algún área o materia relativa a la labor profesional.
 - Conocer y poner en práctica las técnicas de Prevención estipuladas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para evitar así la siniestralidad laboral.
 - Dotar de los conocimientos necesarios sobre los agentes de alteración ambiental en el sector de Artes Gráficas.
 - La Empresa anunciará anualmente los planes de formación que se acuerden en cada momento y fijará el ámbito profesional al cual van dirigidos, así como los empleados que puedan participar.
 - Dichos Planes de Formación podrán ir dirigidos a cualquier área de conocimiento dentro de la Empresa.
 - La Empresa velará para que los empleados puedan hacer compatible el eficaz desempeño de sus ocupaciones con la participación en las necesarias actividades formativas.
 - Ambas partes consideran beneficioso para fomentar la creación de empleo en el Sector, la utilización de la modalidad contractual para la formación establecida en la normativa vigente, siendo su objeto la adquisición de la formación teórica y práctica para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.
 - Las condiciones en que se podrán concertar estos contratos de trabajo para la formación serán las que en cada momento estén recogidas en el Convenio Nacional de Artes Gráficas.

Artículo 27º.- MOVILIDAD FUNCIONAL:

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

Previo a la movilidad funcional, siempre que sea posible, la Dirección de la Empresa informará a los Representantes de las Personas Trabajadoras sobre la conveniencia del cambio en el puesto de trabajo.



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

A las personas trabajadoras se les respetará la realización de funciones dentro de su Grupo Profesional y no se aplicará movilidad funcional mientras exista trabajo dentro del mismo Grupo, salvo necesidades de fuerza mayor o motivos de polivalencia.

- a) Trabajos de Nivel Superior: La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a las personas trabajadoras a realizar trabajos de Nivel Superior, reintegrándoles a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses ininterrumpidos u ocho alternos en el periodo de dos años, salvo los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, nacimiento y cuidado del menor, riesgo por embarazo y riesgo por lactancia natural así como otras licencias y excedencias; en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que los hayan motivado.

Cuando una persona trabajadora realice trabajos de Nivel Superior durante más de seis meses ininterrumpidos u ocho alternos en el periodo de veinticuatro, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará el Nivel Superior, salvo que para el desempeño de la misma se requiriese la posesión de títulos o conocimientos especiales debidamente acreditados por prueba de suficiencia, en cuyos casos el cambio de puesto tendrá trascendencia exclusivamente económica.

La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeñe trabajo de Nivel Superior, será la correspondiente a dicho Nivel Superior.

- b) Trabajos de Nivel Inferior: Por necesidades justificadas de la Empresa, se podrá destinar a una persona trabajadora a trabajos de Nivel Profesional Inferior al que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su Nivel Profesional.

Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará a los Representantes Legales de las Personas Trabajadoras, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a tres meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional.

Asimismo, mientras una persona trabajadora esté realizando trabajos correspondientes a un Grupo Profesional inferior al suyo, ninguna otra persona trabajadora perteneciente a un Grupo Profesional inferior podrá ocupar el puesto de origen de aquel, salvo en los casos de formación, cuyo periodo no podrá ser superior al tiempo de formación establecido en la Metodología WIS 2.0. para el puesto.

Igualmente, se evitará reiterar la realización de estos trabajos de Nivel Inferior a una misma persona trabajadora.



Si el cambio de destino, para el desempeño del trabajo de Nivel Inferior, tuviera su origen en petición de la persona trabajadora, se asignará a este la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

En caso de que alguna persona trabajadora se sienta perjudicada, podrá acudir a la Comisión Paritaria.

Artículo 28º.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA:

Ninguna persona trabajadora de la Empresa, podrá ser trasladada a otro centro de trabajo distinto al de su origen, salvo que exista previa negociación y acuerdo entre las partes.

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

Artículo 29º.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

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

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

La organización del trabajo se extenderá a las cuestiones siguientes:

- a) La exigencia de la actividad normal.
- b) Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el la persona trabajadora pueda alcanzar, como mínimo, las actividades a que se refiere el número anterior.
- c) Fijación tanto de la producción como de los índices de merma, así como de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.
- d) La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.



- e) La realización durante el período de organización del trabajo, de modificaciones de métodos, tarifa, distribución de personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de máquinas y materiales, sobre todo cuando se trate de obtener y buscar un estudio comparativo, solventar una contingencia y evitar fallos en el servicio a los clientes.
- f) La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso de que se trate.
- g) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso, se respetará la situación personal, concediéndose el necesario período de adaptación.



Capítulo IV. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 30º.- ESTRUCTURA RETRIBUTIVA:

Las condiciones económicas pactadas se componen de los siguientes conceptos, dependiendo de los diferentes Grupos y Niveles Profesionales y Salariales, según se recogen en las Tablas Salariales I-V del Anexo I del presente Convenio:

CONCEPTOS	Convenio Colectivo Estatal de AAGG y Cartón	Convenio Colectivo de Empresa Dapsa Sevilla
GENERALES	Salario Base Convenio	
COMPLEMENTOS SALARIALES		
PERSONALES		
	Antigüedad	- Antigüedad (mejora) - Plus de Especialización - Plus Polivalencia (P³)
DE PUESTO DE TRABAJO		
	Nocturnidad	Nocturnidad (mejora)
DE CANTIDAD O CALIDAD DE TRABAJO		
	Horas Extraordinarias	- Horas Extraordinarias (mejora) - Plus Festivo/Descanso Compensatorio - Horas Formación - Prima Competitividad - Plus de asignación Sistema de Trabajo 4º/5º T.
DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES		
	- Complemento Lineal de Convenio - Gratificaciones Extraordinarias (Verano y Navidad) - Paga Beneficios	
OTROS		
	- Complemento IT por A.T/E.P - Complemento IT por E.A.C.	- Complemento IT por A.T/E.P (mejora) - Complemento IT por E.A.C. (mejora) - Complemento Nacimiento y Cuidado del Menor. - Complemento Riesgo por Embarazo. - Complemento Riesgo por Lactancia natural



Para las personas trabajadoras pertenecientes al Grupo Profesional de Técnicos, Administrativos y Comerciales, con cotización a la Seguridad Social GC: 1,2,3,4,5 y 7, y a partir del 01/01/2026, para las personas trabajadoras pertenecientes al Grupo Profesional de Mano de Obra, con cotización a la Seguridad Social GC 6,8,9,10,11 se calcularán sus retribuciones a razón de doce meses al año de treinta días naturales cada mes, abstracción hecha del número de 365 días anuales de cada uno de ellos.

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

Las Tablas Salariales I y II del Anexo I del presente convenio recogen la estructura salarial para el año 2025 de tal manera que los conceptos salariales regulados en el Convenio Colectivo Estatal de referencia (Salario Base, Paga Verano, Navidad, Beneficios y Complemento Lineal) figuran en sus valores exactos; y en los conceptos propios del Convenio de Empresa denominado Plus de Especialización y Plus Variable Progresivo por Grado de Polivalencia (P³) recoge el ajuste de retribución fija en cómputo anual, hasta alcanzar la Retribución Fija Bruta Total Anual; ejerciendo en años posteriores de "partida de ajuste" si fuere necesario, para mantener con exactitud los valores establecidos en el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares y garantizar la retribución del Convenio de Empresa en cómputo anual.

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

Artículo 31º.- SALARIO BASE CONVENIO:

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

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

Artículo 32º.- COMPLEMENTO LINEAL DEL CONVENIO:

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

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

**Artículo 33º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS (VERANO Y NAVIDAD):**

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

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

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

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

Artículo 34º.- PAGA DE BENEFICIOS:

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

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

Artículo 35º.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD:

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

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

Artículo 36º.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD:

9º Convenio Colectivo de la Empresa DAPSA para el Centro de Trabajo de Alcalá de Guadaira (Sevilla) (01/01/25-31/12/30)

Página 29 de 73



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

Artículo 37º.- PLUS DE ESPECIALIZACIÓN:

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

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

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

Artículo 38º.- PLUS FESTIVO/ DESCANSO COMPENSATORIO:

Las personas trabajadoras que trabajen la jornada completa en días no señalados como de trabajo en el Calendario Laboral anual percibirán, independientemente de las retribuciones que les correspondan, un plus denominado Plus Festivo/Descanso Compensatorio, cuya cuantía será la detallada en la Tabla Salarial IV, salvo que el trabajo se hubiera realizado a base de horas extraordinarias.

No lo cobrarán aquellas personas trabajadoras que se contraten específicamente para trabajar total o parcialmente en días festivos o vacantes, según el calendario laboral del Centro de Trabajo correspondiente, no siendo aplicable en caso de estar asignado al sistema de 4º/5º Turno, y contratados a tiempo completo.

Tampoco lo cobrará el personal que permanezca trabajando durante los períodos oficiales de vacaciones, según calendario general del Centro, por disfrutar las mismas en otros períodos.

Se abonará también este plus a las personas trabajadoras que acumulen ocho Horas Extraordinarias y opten por la sustitución de un día de descanso compensatorio, así como a las personas que trabajen total o parcialmente Jornadas Adicionales o recuperen jornadas de Paro Técnico como consecuencia de la distribución irregular de la jornada recogida en el artículo 12º. 2).



Del mismo modo, las personas trabajadoras asignadas a los equipos con Sistema de Trabajo Continuo (4º/5º Turno) percibirán dicho "Plus Festivo/Descanso Compensatorio" por el importe detallado en la Tabla Salarial IV, en compensación por cada turno de trabajo efectivo que coincida con sábado, domingo y festivo de carácter nacional, local o autonómico, salvo aquellos señalados como no laborables en este Convenio Colectivo, que no coincida con los días de trabajo establecidos para el personal con Sistema de Trabajo a 3 Turnos o Jornada Partida.

Por los periodos de vacaciones anuales se abonará el Plus Festivo/Descanso Compensatorio, atendiendo a los siguientes criterios:

- Si la persona trabajadora ha estado asignada al sistema de trabajo 4º Turno:
 - o Si en el año natural ha cobrado 9 o más pluses: 1 plus
 - o Si en el año natural ha cobrado más de 18 pluses: 2 pluses
 - o Si en el año natural ha cobrado más de 24 pluses: 3 pluses
- Si la persona trabajadora ha estado asignada al sistema de trabajo 5º Turno:
 - o Si en el año natural ha cobrado 18 o más pluses: 2 pluses
 - o Si en el año natural ha cobrado más de 36 pluses: 4 pluses
 - o Si en el año natural ha cobrado más de 48 pluses: 6 pluses

Este Plus Festivo/Descanso Compensatorio en vacaciones se abonará en el mes de diciembre de cada año, excepto en los casos de pagos de finiquitos de personal con contrato temporal o extinciones de la relación laboral.

Artículo 39º.- PLUS DE ASIGNACIÓN SISTEMA DE TRABAJO 4º/5º TURNO:

Las personas trabajadoras asignadas al sistema de trabajo 4º/5º Turno percibirán por cada mes de asignación a este sistema un Plus variable y no consolidable de la cuantía mensual establecida en la Tabla Salarial V.

En los casos en los que la persona trabajadora no esté asignada a estos sistemas de trabajo un mes completo cobrará la parte proporcional de los días naturales del mes en que haya sido asignado.

Así mismo, se cobrará por los periodos de vacaciones siguiendo el mismo criterio establecido en el artículo 43 en base a:

- Si la persona trabajadora ha estado asignada entre 3 y 6 meses: el 25% del Plus
- Si la persona trabajadora ha estado asignada entre 6 y 9 meses: el 50% del Plus
- Si la persona trabajadora ha estado asignada más de 9 meses: el 100% del Plus

**Artículo 40º.- HORAS EXTRAORDINARIAS:**

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

Se entienden por horas extraordinarias, las que excedan de la jornada anual pactada en cómputo anual, respetando lo pactado respecto a la Distribución Irregular de Jornada.

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

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

- De fuerza mayor: Son las que se realizan para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas.
- Ordinarias: Son el resto de horas no especificadas anteriormente.

Las horas extraordinarias, en todo caso y por su naturaleza, serán voluntarias de acuerdo con la Ley. Se exceptúan aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impida la continuidad de la producción debido a Incapacidad Temporal u otras ausencias de la persona trabajadora, siempre y cuando no tenga un problema de carácter inexcusable que le impida realizarlas.

Se considerarán a efectos del pago horas extraordinarias festivas las trabajadas en sábado tarde, domingo o festivo, se abonarán aplicando el coeficiente del 15% sobre las horas extraordinarias diurnas. Las horas extraordinarias nocturnas se abonarán aplicando el coeficiente del 25% sobre las horas extraordinarias diurnas.

En el caso de compensar horas extraordinarias por descanso compensatorio, se pagará un plus por día compensado denominado "Plus Festivo/Descanso Compensatorio", con la cuantía detallada en la Tabla Salarial V.

En los casos en que una persona trabajadora sea asignada a la realización de Jornadas Adicionales, en virtud de lo dispuesto en el Artículo 12º.2 para la Distribución Irregular de Jornada, éste podrá optar entre la realización de la Jornada Adicional o la de trabajar dicha jornada a razón de horas extraordinarias, siempre con el tope legal anual de realización máxima de horas establecido en cada momento.

Esta opción desaparecerá en el momento de haber realizado y cobrado las horas extraordinarias en el tope máximo legal establecido, y solo podrá ejercerse si la persona trabajadora no tiene Jornadas de Paro Técnico pendientes de devolver.



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

Artículo 41º. PLUS VARIABLE PROGRESIVO POR GRADO DE POLIVALENCIA (P³):

Se establece un pago variable, que será de carácter progresivo y no consolidable, denominado **“Pago variable progresivo y no consolidable por Grado de Polivalencia”** (P³), cuyo objetivo es retribuir los distintos niveles de polivalencia real adquirida y certificada en virtud de la metodología WIS 2.0. y la ocupación efectiva de los puestos por las personas trabajadoras.

a) Ámbito de aplicación:

El pago variable progresivo y no consolidable por Grado de Polivalencia (P³) podrá ser de aplicación a todo **el personal de los Grupos Profesionales de Mano de Obra, Operarios de los Departamentos de Producción, Logística y Mantenimiento**, de aplicación de este Pacto Laboral.

b) Clasificación de los puestos de trabajo según la Metodología WIS 2.0.:

Dicha Metodología clasifica los puestos de trabajo de nivel operativo en distintos niveles, en función del grado de complejidad en el desarrollo y aprendizaje de sus tareas:

NIVEL METODOLOGÍA WIS 2.0.		PERIODO DE FORMACIÓN (Nº DÍAS DE TRABAJO)
NIVEL 1	Mayor complejidad	60-120 días de trabajo aprox.
NIVEL 2	Complejidad media	20-60 días de trabajo aprox.
NIVEL 3	Complejidad baja (no Metodología WIS /Formación al "arrime")	5-10 días de trabajo aprox.

Para los puestos operativos de Logística (Carretilleros y Almaceneros) y de Mantenimiento, que no están incluidos en la metodología WIS, se valorará que hayan adquirido un grado de polivalencia en otros puestos dentro de su propio Departamento y atendiendo a la complejidad de los mismos, según la Tabla de Grados de Polivalencia del apartado c).

**Relación de puestos de trabajo con niveles según la metodología WIS 2.0., y otros:**

SECCIÓN	PUESTOS	NIVELES WIS
CONVERTING	MAQUINISTA	N1
CONVERTING	AUXILIAR TROQUELADORA	N2
CONVERTING	SAF	N3
CONVERTING	FORMADOR	FORMADOR
ONDULADORA	GRUPOS ONDULARES	N2
ONDULADORA	DOBLE ENCLOADORA	N2
ONDULADORA	CARRETILLA BOBINAS	N2
ONDULADORA	APILADOR	N3
ONDULADORA	PALETIZ./FLEJAD./ETIQUET.	N3
ONDULADORA	CALDERA-COLAS - DEPURADORA	N2
ONDULADORA	FORMADOR	FORMADOR
MANTENIMIENTO	MECÁNICO ONDULADORA	N3
MANTENIMIENTO	MECÁNICO CONVERTING	N3
MANTENIMIENTO	ELÉCTRICO ONDULADORA	N2
MANTENIMIENTO	ELÉCTRICO CONVERTING	N2
MANTENIMIENTO	ELECTROMECAÁNICO	N1
MANTENIMIENTO	ELECTRÓNICO AUTÓMATAS	N1
LOGÍSTICA	CARRETILLERO	N3
LOGÍSTICA	CONDUCTOR ALMACÉN AUTOMÁTICO	N1
LOGÍSTICA	FLEJADOR/BIPAL	N2
LOGÍSTICA	TRITURADOR	N3
LOGÍSTICA	FORMADOR	FORMADOR



c) Grados de Polivalencia:

A los efectos del “Pago variable progresivo y no consolidable por Grado de Polivalencia” (P³), se establece la siguiente clasificación de Grados de Polivalencia partiendo de la relación de puestos de trabajo nivelados:

	GRADO DE POLIVALENCIA					
	A			B		C
CONVERTING	2N1	1N1+3N2	2N2+SAF/FLEJADORA	3N1	2N1+3N2+SAF /FLEJADORA	4N1 FORMADOR
ONDULADORA	3N2			4N2	3N2+1N3	1N1 FORMADOR
OND+CONV		1N3+1N2			1N2+1N2	2N2+2N1
MANTENIMIENTO				2N2	2N3	N1
LOGÍSTICA					4N3	N1 FORMADOR

d) Certificación Grado de Polivalencia:

Para el percibo del “Pago variable progresivo y no consolidable por Grado de Polivalencia” (P³) será necesario contar con la correspondiente Certificación del Grado de Polivalencia, que se articula en función de dos parámetros objetivos:

- El nivel adquirido a través de la Metodología WIS 2.0., dejando constancia de que la persona trabajadora ha superado la formación teórico-práctica recibida de los puestos de trabajo.
- El número de días de trabajo efectivo en los que se han ocupado otro/s puesto/s previamente certificados:
 - Más de 40 días de trabajo consecutivos.
 - Más de 60 días de trabajo alternos, en un periodo de referencia de 9 meses.

La **Certificación** se efectuará conjuntamente por el/la Directora/a de Producción/Logística y el/la People Manager del Centro de Trabajo, conforme a un modelo que se acompañará el justificante de la formación WIS realizada.

La Empresa mantendrá actualizada la **Base de Datos** con el grado de polivalencia de la plantilla.

Los grados de polivalencia certificados por la empresa a los efectos del “Pago variable progresivo y no consolidable por Grado de Polivalencia (P³)” tendrán validez y se aplicarán siempre bien con efectos **1 de Enero o de 1 de Julio** de cada año, manteniéndose invariables durante el todo el año natural.

Las personas trabajadoras mantendrán su grado de polivalencia de conformidad con este artículo, salvo que:



- Se produzca una **modificación relevante o reemplazo total de la instalación o máquina**, en cuyo caso será necesaria una nueva evaluación sobre la competencia previamente adquirida.
- **No se haga un uso efectivo de la polivalencia durante un periodo de 2 años consecutivos**, por cualquier causa.

e) Formaciones de Refresco:

Anualmente la empresa garantizará sesiones de formación práctica de “refresco”, mediante la asignación de las personas a los puestos de trabajo y organización de los mismos, con el objetivo de mantener los grados de polivalencia de la plantilla; y en el supuesto de no poder llevarlas a cabo de manera total o parcial, no surgirá ningún perjuicio para las personas trabajadoras.

f) Devengo y pago:

El “Pago variable progresivo y no consolidable por Grado de Polivalencia” (P³) se calculará aplicando un **coeficiente multiplicador sobre la Prima de Competitividad** que perciba la persona trabajadora anualmente, de tal manera que el importe final del “Pago variable progresivo y no consolidable por Grado de Polivalencia” (P³) se calculará conforme a la siguiente fórmula:

$$P^3 = \text{Prima de Competitividad percibida} \times \text{Coeficiente multiplicador}$$

GRADO DE POLIVALENCIA	COEFICIENTE MULTIPLICADOR PRIMA DE COMPETITIVIDAD		
	2025-2026	2027-2028	2029-2030
GRADO A	10%	15%	15%
GRADO B	15%	20%	30%
GRADO C	25%	30%	50%

g) Situación de partida (aplicable al año 2025):

Con carácter previo a la aplicación del “Pago variable progresivo y no consolidable por Grado de Polivalencia” (P³), y a modo de punto de situación de partida, se elaborará un listado de las personas trabajadoras a las que potencialmente aplicaría y su grado de polivalencia actual.



h) Seguimiento de la aplicación del “Pago variable progresivo y no consolidable por Grado de Polivalencia” (P³):

Aquellas cuestiones que pudieran suscitarse sobre la aplicación del “Pago variable progresivo y no consolidable por Grado de Polivalencia” (P³) se deberán tratar en la **Comisión de seguimiento de la Prima de Competitividad**.

Artículo 42º.- HORAS DE FORMACIÓN:

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

No obstante lo anterior, y considerando la potestad que la legislación permite a las partes en el marco de la negociación colectiva respecto al modo de disfrute del permiso anual de 20 horas para la formación profesional para el empleo o su acumulación quinquenal, se acuerda que se organizará fuera de las jornadas de trabajo efectivas señaladas en el calendario laboral o en su distribución irregular de la jornada, que en todo caso no abarcará las acciones formativas que la empresa esté obligada a impartir por mandato legal obligatorio, abonando la cantidad indicada en la tabla salarial V por hora y considerándose expresamente jornada efectiva adicional a la jornada máxima anual. En el mes de Diciembre de cada año, se abonarán las horas del permiso de formación no realizadas en los doce meses precedentes.

En aras de fomentar la conciliación de la vida profesional y personal de las personas trabajadoras, se tendrán en cuenta los siguientes criterios a la hora de organizar las acciones formativas fuera de jornada:

- No se planificarán acciones formativas en sábados, festivos ni asuetos.
- No se planificarán acciones formativas en el periodo vacacional de las personas trabajadoras.
- No se planificarán acciones formativas en turno nocturno.
- En caso de prolongar jornada, la duración de las acciones formativas no será superior a 4 horas.
- En la medida de lo posible se fomentará la formación a distancia y on line.
- La organización de las acciones formativas se comunicará con antelación suficiente a las personas trabajadoras implicadas, nunca inferior a 5 días.

Artículo 43º.- RETRIBUCIÓN EN VACACIONES:

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

- Seis complementos de nocturnidad.



- Y lo detallado al respecto en los Art. 38º y Art. 39º sobre el Plus Festivo/Descanso Compensatorio y el Plus Asignación Sistema de Trabajo 4º/5º Turno.

Se abonará en el mes de diciembre de cada año, excepto en los casos de pagos de finiquitos de personal con contrato temporal o extinciones de la relación laboral.

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

Artículo 44º.- ANTICIPOS:

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

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

Artículo 45º.- PRIMA COMPETITIVIDAD:

Se establece una Prima de Competitividad, de naturaleza variable y no consolidable, que se regirá por las siguientes condiciones:

- a) El objetivo de la Prima es mejorar continuamente la competitividad de la Fábrica siendo este el Principio por el que se rige, y en consecuencia debe reflejarse anualmente dicha mejora.
- b) La prima será de aplicación para todo el personal de los Grupos Profesionales de Mano de Obra con cotización diaria a la Seguridad Social (no se incluyen Directivos, Mandos, Técnicos y Asimilados).
- c) La Prima estará ligada al cumplimiento de los siguientes objetivos, de carácter colectivo, y con la siguiente ponderación en el resultado final:
 - 1) Reducción del Absentismo: 25%
 - 2) Incremento de la Productividad: 25%
 - 3) Reducción en la Merma Neta: 25%
 - 4) Incremento de la Calidad a través de la reducción de las No Conformidades Externas (NCEs): 25%

El detalle de cálculo de cada uno de los objetivos que componen la prima base para el año 2025 será el detallado el apartado f) del presente artículo.



No obstante, anualmente, la Empresa podrá actualizar los criterios de aplicación de la Prima de Competitividad, la ponderación de cada uno de los objetivos, el detalle a alcanzar, el método de cálculo y el importe de dichos incentivos, previo análisis e información a los Representantes de las Personas Trabajadoras.

- 1) **Reducción del Absentismo (25%)**, entendido como el objetivo de reducir el nivel de absentismo por Enfermedad Común y Accidente de Trabajo/Enfermedad Profesional.

En concreto, el ratio para el cálculo será el absentismo medio acumulado de los doce meses anteriores (TAM: TASA DE ABSENTISMO MÓVIL), tanto por Enfermedad Común como por Accidente de Trabajo/Enfermedad Profesional, entendiendo como absentismo (%):

% EC: HORAS PERDIDAS POR EC/HORAS TEÓRICAS*100

% AT: HORAS PERDIDAS POR AT/HORAS TEÓRICAS*100

Para el cálculo de dicho ratio se incluye a la totalidad de la plantilla legal del Centro de Trabajo, con independencia que los participantes y cobro de la prima se ciña al colectivo definido en la condición b).

Se llevará un control mensual y acumulado para conocer su evolución por los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

Los objetivos y escalados para el año 2025 serán los siguientes:

PRIMA REDUCCION ABSENTISMO
Reduccion Absentismo AT-EP/EC: absentismo medio acumulado de los doce meses anteriores (TAM: TASA DE ABSENTISMO MÓVIL), tanto por Enfermedad Común como por Accidente de Trabajo/Enfermedad Profesional, entendiendo como absentismo (%): % EC: HORAS PERDIDAS POR EC+HORAS PERDIDAS POR AT/HORAS TEÓRICAS*100

RATIO ABSENTISMO	ESCALADO (TAM)
> 6%	0%
≤5,99% a 5,50%	25%
5,49% a 5,00%	50%
4,99% a 4,50%	75%
4,49% a 4,00%	100%
≤ 3,99%	110%

*Fuente: CM People



2) Incremento de la Productividad (25%), entendido como los metros cuadrados producidos en Onduladora por cada hora trabajada.

En concreto, el ratio para el cálculo será:

M2 / HORA TRABAJADA

En concreto, el ratio para el cálculo será la productividad (m2/hora) media acumulada de los doce meses anteriores (**TAM: Productividad media móvil 12 meses**).

Para el cálculo de las **Horas Trabajadas (horas teóricas + horas extraordinarias – absentismo)** se incluye a la totalidad de la plantilla legal del Centro de Trabajo, incluidas las horas realizadas por las personas trabajadoras de puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con independencia de que los participantes y cobro de la prima se ciña al colectivo definido en la condición b).

Los objetivos y escalados para el año 2025, serán los siguientes:

RATIO PRODUCTIVIDAD	ESCALADO
<311	0%
De 311 a 315	25%
De 316 a 320	50%
De 321 a 325	75%
De 326 a 330	100%
≥ 331	110%

Fuente: Cuadro de Mando Mensual

3) Reducción de la Merma Neta (25%), definida como el porcentaje de recorte desechado respecto al consumo total de papel como consecuencia del proceso productivo.

El ratio para el cálculo será el siguiente:

$$\text{Merma neta} = \frac{\text{Kg Recorte} - \text{Kg recorte troquelado}}{\text{Kg papel Consumido} + \text{Consumo Almidón} + \text{Consumo Aditivo}}$$

En concreto, se tendrá en cuenta la Merma Neta media acumulada de los doce meses anteriores (Merma neta media móvil 12 meses).

Los objetivos y escalados para el año 2025 serán los siguientes:



PRIMA REDUCCION MERMA NETA
KG Recorte/Kg Papel Consumido+Consumo Almidón+Consumo Aditivos

RATIO MERMA	ESCALAD O
>9,5%	0%
De 9,0% a 9,5%	25%
De 8,6% a 8,9%	50%
De 8,3% a 8,5%	75%
De 8,00% a 8,2%	100%
≤ 7,99%	110%

Fuente: Cuadro de Mando Mensual

- 5) **Mejora de la Calidad (25%)**, definido como el ratio resultante entre el número de no conformidades externas y el número de pedidos expedidos:

$$\text{* Ratio NCEs} = \frac{\text{Nº No conformidades ext.}}{\text{Nº Pedidos Expedidos}}$$

Al ratio anterior se le aplicará el siguiente escalado en base al ratio medio acumulado de los doce meses anteriores.

Los objetivos escalados para el año 2025 serán los siguientes:

RATIO CALIDAD	ESCALAD O
≥2,5%	0%
De 2,3% a 2,5%	25%
De 2,1% a 2,3%	50%
De 1,9% a 2,1%	75%
De 1,7% a 1,9%	100%
≤ 1,80%	110%

Fuente: Cuadro de Mando Mensual

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

9º Convenio Colectivo de la Empresa DAPSA para el Centro de Trabajo de Alcalá de Guadaira (Sevilla) (01/01/25-31/12/30)

Página 41 de 73



- El control de objetivos será mensual y apoyado en los sistemas e indicadores establecidos en la Empresa. Se comunicará oportunamente el resultado a aplicar en la nómina correspondiente.
 - El pago se realizará anualmente.
 - No se percibirá en los supuestos de:
 - i. I.T. por E.C/AnL
 - ii. I.T. por A.T/E.P
 - iii. Nacimiento y cuidado del menor/Riesgo por Embarazo y Riesgo por Lactancia Natural
 - iv. Permisos retribuidos/no retribuidos
 - v. Huelga, Cierre Patronal u otras suspensiones de la relación laboral de carácter temporal
 - vi. Inactividad de la Planta por cualquier motivo (p.e.: mantenimiento, parada por nuevas instalaciones, averías, falta de material u otras incidencias)
 - No obstante, se percibirá en los supuestos de:
 - vii. Vacaciones
 - viii. Crédito horario sindical
- e) Las cuantías de la Prima para todo el período de vigencia (01/01/2025-31/12/2030) serán los detallados en la Tabla Salarial IV.
- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DE LA PRIMA DE COMPETITIVIDAD:**
- Se constituirá una comisión de seguimiento de esta Prima de Competitividad formada por tres Representantes de las Personas Trabajadoras y dos Representantes de la Empresa, que se reunirán periódicamente y analizarán el cumplimiento de los objetivos marcados en la misma, así como cuantos aspectos y criterios decidan para el mejor cumplimiento de los objetivos de competitividad.
- Se convocará dicha comisión para la revisión de los objetivos marcados y ajustarlos al alza o a la baja, en los siguientes casos:
- a) Si durante un periodo de tres meses consecutivos, los porcentajes de consecución de la Prima de Competitividad son iguales o inferiores al 50% o superiores al 110%.
 - b) Si en cómputo anual (Del 01 de Enero al 31 de Diciembre), los porcentajes de consecución de la Prima de Competitividad sean iguales o inferiores al 50% o superiores al 100%.



Capítulo V. MEJORAS Y OBRAS SOCIALES

Artículo 46º.- Complemento I.T. por AT/EP:

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de Accidente Laboral o Enfermedad Profesional, la empresa complementará desde el primer día de la baja las prestaciones de la Seguridad Social, o Entidad Aseguradora, hasta el 100% de todos los conceptos cotizados, excepto la prorrata de paga extraordinaria, por cuanto éstas se pagaran al 100% en su momento habitual de pago, el Plus Festivo/Descanso Compensatorio, la Prima de Competitividad, Plus de Polivalencia, las horas extraordinarias, y cualquier otro concepto entregado como retribución en especie.

Artículo 47º.- Complemento IT por EC/AnL:

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente no Laboral del personal del Grupo de Mano de Obra, la empresa complementará desde el primer día de la baja las prestaciones de la Seguridad Social o Entidad Aseguradora, hasta el 100% de todos los conceptos cotizados, excepto la prorrata de paga extraordinaria, por cuanto éstas se pagaran al 100% en su momento habitual de pago, prima de productividad, el Plus Festivo/Descanso Compensatorio, la Prima de Competitividad y el Plus de Polivalencia, las horas extraordinarias, y cualquier otro concepto entregado como retribución en especie, según el siguiente detalle:

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

- a) Del 0 al 3,5 de absentismo, hasta el 100 por 100 de los conceptos salariales especificados.
- b) Del 3,51 al 4,50 de absentismo, hasta el 95 por 100 de los conceptos salariales especificados.
- c) Del 4,51 al 5,00 de absentismo, hasta el 90 por 100 de los conceptos salariales especificados.
- d) Del 5,01 al 6,00 de absentismo, hasta el 85 por 100 de los conceptos salariales especificados.
- e) Del 6,01 al 7,00 de absentismo, hasta el 80 por 100 de los conceptos salariales especificados.

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

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



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

Artículo 48º.- COMPLEMENTO EN SUPUESTOS DE NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR, RIESGO POR EMBARAZO Y RIESGO POR LACTANCIA NATURAL:

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

Artículo 49º.- FONDO CULTURAL Y DEPORTIVO:

La Empresa abonará, previa solicitud del Comité, la cantidad de 6.000 € en cada uno de los años de vigencia de este Convenio.

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

Artículo 50º.- SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTE:

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Empresa se compromete a contratar un seguro para toda la plantilla legal de alta en el Centro de Trabajo que no disponga de otro seguro de la Empresa superior, que cubra las contingencias de:

- | | |
|--|----------|
| a) Fallecimiento por cualquier causa (24 horas): | 20.000 € |
| b) Invalidez Permanente (Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez) por accidente de Trabajo/Enfermedad Profesional: | 40.000 € |

Artículo 51º.- PREMIO DE ANTIGÜEDAD:

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



Su cuantía será el importe del salario correspondiente a los conceptos fijos de dos mensualidades sin incluir el importe correspondiente a las pagas extras de verano y navidad, haciéndose efectivo el pago en una sola vez.

Artículo 52º.- SALUD LABORAL:

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre Seguridad y Salud Laboral y, en especial, las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y sus disposiciones de desarrollo.

- a) **Reconocimiento médico:** Se establece una revisión médica anual obligatoria. Para aquellas personas trabajadoras que realicen sus funciones permanentemente con productos tóxicos y a aquellos cuyo trabajo a desarrollar exija una atención permanente a terminales de ordenadores o pantallas de visualización, se les someterá a revisiones médicas semestrales de acuerdo con las normas específicas de Seguridad e Higiene en estos puestos de trabajo.

De los resultados de las revisiones, se entregará copia a la persona trabajadora afectada.

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

Artículo 53º.- PRENDAS DE TRABAJO:

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

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

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

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

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



Capítulo VI. POLITICA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN LABORAL

Artículo 54º.- CONTRATACIÓN:

Las personas trabajadoras contratadas por tiempo determinado, interinos, tiempo parcial, en formación y en prácticas, tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que las demás personas trabajadoras de la plantilla, salvo las limitaciones, incluso económicas, que se deriven de la naturaleza y la duración de su contrato.

Artículo 55º.- INDEMINIZACIONES POR JUBILACIÓN:

Las personas trabajadoras podrán solicitar la jubilación, con arreglo a lo dispuesto en la legislación vigente, en cada momento.

Con el propósito de fomentar la colocación de personas trabajadoras en desempleo o con contrato de trabajo temporal, se establecen estas medidas de estímulo a la contratación. Con el objetivo de rejuvenecer la plantilla, y cuando se cumplan los requisitos legales para ello, la Empresa atenderá la petición de todas aquellas personas trabajadoras que manifiesten su voluntad de acceder a la Jubilación Anticipada, Total o Parcial. En caso de que la jubilación solicitada sea Jubilación Parcial, será necesario que se llegue a un acuerdo escrito previo entre empresa y persona trabajadora en lo que respecta al porcentaje y distribución de la jornada laboral.

La persona trabajadora relevista adquirirá la condición de indefinido en el momento en el que el Jubilado Parcial pase a la situación definitiva de Jubilado Ordinario Total.

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

61 años.....	11.034,58 Euros
62 años.....	9.808,51 Euros
63 años.....	8.582,45 Euros
64 años.....	6.130,32 Euros

En el caso de jubilaciones parciales, dicho importe se abonará de manera proporcional al porcentaje de jubilación total.

En el supuesto de Jubilaciones Parciales, se acuerda que las cantidades indemnizatorias por pérdida de sus derechos laborales previstas en este artículo se percibirán de manera prorrateada, desde el mes de enero del año siguiente al del inicio de la Jubilación Parcial, y hasta los años restantes en alcanzar la edad de jubilación ordinaria, y extinguir la relación laboral con la empresa.

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



Capítulo VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 56º.- COMUNICACIÓN DE SANCIONES:

La sanción de las faltas leves requerirá comunicación escrita motivada a la persona trabajadora, y en cuanto a las faltas graves y muy graves, exigirá la tramitación de un expediente disciplinario:

- a) Tras la comunicación de la apertura del expediente disciplinario, la persona trabajadora dispondrá de un plazo máximo de 5 días naturales, contados desde la comunicación de la Empresa, para alegar en su defensa, bien por escrito, o bien verbalmente, la versión de los hechos de los que se le imputen.
- b) Si la persona trabajadora se encontrase en situación de suspensión de la relación laboral en el momento del inicio del expediente o durante el plazo de los 5 días naturales siguientes en los que puede presentar alegaciones, para su mejor defensa, la empresa podrá interrumpir el plazo para formularlas, reanudándose el cómputo una vez finalice la suspensión, y entendiendo que durante el periodo transcurrido quedará interrumpida la prescripción de la falta.
- c) Una vez transcurrido este plazo de cinco días naturales, la Empresa dispondrá de 48 horas a fin y efecto de responder a la persona trabajadora; en caso contrario, se entenderá que la falta seguirá el curso jurídico establecido al efecto, en la Legislación vigente.

Artículo 57º.- RÉGIMEN SANCIONADOR COMPLEMENTARIO:

La empresa podrá sancionar como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo a la graduación de las faltas que se establece en el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, y en el Estatuto de los Trabajadores.

De forma complementaria, se establecen las siguientes faltas, que tendrán la consideración de faltas leves, graves o muy graves, según la trascendencia o gravedad del incumplimiento, así como las posibles consecuencias en las personas o los bienes ocasionados a la empresa, personas que trabajen en la misma, sus familiares, así como clientes y/o proveedores:

- a) Uso del correo electrónico/internet/medios telemáticos: llevar a cabo un uso inapropiado del correo electrónico y/o internet/medios telemáticos, vulnerando lo dispuesto en las Políticas y Procedimientos del Grupo SAICA, y/o cualquier otra norma legal/ jurisprudencia, así como las restricciones de uso indicadas por la compañía.



b) Redes Sociales: Faltas de respeto al nombre y reputación de la empresa, jefes, compañeros, clientes y/o proveedores, así como vulnerar la confidencialidad, en las opiniones y manifestaciones publicadas en las redes sociales y/o blogs.

c) Protección de Datos y Garantías de Carácter Personal: Vulneración de las Directivas y/o Procedimientos establecidos por el Grupo Saica sobre Privacidad y Confidencialidad; Protección de Datos de Carácter Personal; Gestión de equipos informáticos, así como gestión de usuarios y privilegios de acceso a aplicaciones informáticas. Entre dichas vulneraciones, se entenderá: el acceso no autorizado a datos personales, su uso indebido o divulgación sin la debida autorización; manipulación o utilización para fines no permitidos; o no tomar las medidas necesarias para proteger los datos personales.

d) Obligaciones de las personas trabajadoras en materia de Prevención de Riesgos Laborales: el incumplimiento por las personas trabajadoras de las obligaciones en dicha materia establecidas en la legislación vigente, tales como:

1.º Uso inadecuado, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, de las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2.º No utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4.º No informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

5.º Impedir u obstaculizar que el empresario pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabaja.

En todo caso, para la graduación de estas faltas, se atenderá a los riesgos originados y/o daños graves en la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

e) Calidad. Procedimientos de autocontrol:

El incumplimiento de los procedimientos de autocontrol y/o cualquier norma de Calidad establecida por Saica, que impida detectar no conformidades en los pedidos, ocasionando perjuicios a la empresa.



Artículo 58º.- GRADUACIÓN DE FALTAS:

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

- Faltas leves.....tres meses
- Faltas graves.....seis meses
- Faltas muy graves.....un año



Capítulo VIII. ACTIVIDAD REPRESENTATIVA Y ELECCIONES SINDICALES

Artículo 59º.- COMITÉ DE EMPRESA:

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

Artículo 60º.- DERECHOS, OBLIGACIONES Y GARANTÍAS DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL.

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

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

**Artículo 61º.- ASAMBLEAS:**

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

Artículo 62º.- DESCUENTO DE LA CUOTA SINDICAL EN NÓMINA:

A) A requerimiento escrito del Comité de Empresa, o directamente de los Sindicatos, la Empresa descontará en el recibo mensual de salarios de la persona trabajadora afiliada, el importe de la “Cuota Sindical” fijada por el Sindicato.

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

C) Las “Cuotas Sindicales” recaudadas por la Empresa serán entregadas al Comité de Empresa o al Sindicato dentro de los 30 días naturales siguientes a aquel en que se haya practicado la retención.

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



Capítulo IX. RESPONSABILIDAD SOCIAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 63º.- IGUALDAD DE TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS:

Las partes afectadas por el presente Convenio se comprometen a continuar la senda de trabajo iniciada con el Primer Plan de Igualdad de la Empresa Daniel Aguiló Panisello S.A. (DAPSA), firmado en el año 2011 para todos sus Centros de Trabajo. A través de dicho Plan, se sentaron las bases para avanzar en el desarrollo de un marco de relaciones laborales basado en la Igualdad de trato y de oportunidades, en la no discriminación y en el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable, facilitando la comunicación entre las partes.

Artículo 64º.- IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES:

Tal y como se recoge en el Plan de Igualdad, el objetivo principal es garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Empresa, mediante la eliminación de cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral, y la promoción de igualdad entre sexos.

Artículo 65º.- CUOTA DE DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

Con independencia de optar voluntariamente por cumplimientos alternativos de la obligación de reserva de personas trabajadoras con discapacidad en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y en el Real Decreto 364/2005 de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de las personas trabajadoras con discapacidad; y con carácter previo a lo que pudiera acordarse a través de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y en su defecto, de ámbito inferior, los firmantes de este pacto se comprometen al respecto a:

1. Con carácter previo, y para los supuestos de existir personas trabajadoras en la plantilla que, por sus propias características o estado biológico conocido, tengan deficiencias conocidas, procurar adaptarlos a los puestos de trabajo idóneos a sus deficiencias, en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Facilitarles los trámites médicos, administrativos y judiciales posibles para reconocerles por el órgano competente correspondiente al grado de discapacidad.
3. Para los supuestos en que, a pesar del cumplimiento de los dos puntos anteriores, fuese necesario el cumplimiento de la cuota de reserva a favor de personas trabajadoras con discapacidad, considerando la actividad de la



empresa y los riesgos inherentes a la misma; optar por el cumplimiento alternativo de la cuota de reserva total o parcialmente, conforme a lo establecido en el Real Decreto 364/2005 de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de las personas trabajadoras con discapacidad.

Artículo 66º.- PROTECCIÓN AMBIENTAL:

La empresa apuesta por el Desarrollo Sostenible y la innovación, y se compromete a aplicar un modelo de negocio basado en la Economía Circular, maximizando el rendimiento de los recursos, reduciendo la generación de residuos y reincorporando éstos al ciclo productivo como materias primas secundarias.

**Capítulo X. MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI****Artículo 67º MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI.**

1. DAPSA, como parte del Grupo Saica, se ha comprometido públicamente con los principios de Igualdad y No Discriminación, para prevenir, atender y, en su caso, eliminar cualquier forma de discriminación, tal como se plasma en la “Política de igualdad, inclusión, derechos humanos y diversidad” de 23/10/2024; todo ello con el objetivo de seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la Igualdad de trato y de oportunidades, la no discriminación, el respeto a la diversidad, libertad sexual, la orientación e identidad sexuales, así como la expresión de género o características sexuales individuales, promoviendo un entorno seguro y saludable, erradicando cualquier discriminación hacia las personas LGTBI en el ámbito de la empresa.
2. De conformidad con la legislación vigente, en concreto la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, con el objetivo de crear un contexto favorable a la diversidad y avanzar en la erradicación de cualquier forma de discriminación que pudiera existir hacia las personas LGTBI, se establece un conjunto de medidas planificadas que permita crear un entorno laboral diverso, seguro e inclusivo:

2.1. Acceso al empleo:

-Utilización de procedimientos de selección que permitan identificar y evaluar a los candidatos/as adecuados exclusivamente en función de sus conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridos.

- Los procesos de selección garantizarán un criterio de selección objetivo e igualitario, tanto si se realizan a nivel interno como si se externalizan con empresas consultoras externas, independientemente de la orientación e identidad sexual de la persona que presente su candidatura o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.
- Se formará en Igualdad de Oportunidades a los Equipos de Selección: a las personas del Departamento de People y participantes de los procesos del resto de Departamentos.



2.2. Clasificación y promoción profesional

En los procesos de promoción interna, prevalecerán los criterios de formación capacidad, desempeño, valoración académica o titulación adecuada, conocimiento y experiencia, competencias y mérito frente al de antigüedad; garantizando que los mismos no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

2.3. Formación, sensibilización y lenguaje

La Empresa integrará en sus planes de formación en igualdad, módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la Dirección de Personal y Recursos Humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el convenio/s colectivo/s de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Conocimiento y difusión del Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

2.4. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través del Procedimiento de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualesquiera otras conductas de índole discriminatoria, contra la libertad sexual y/o diversidad sexual en el ámbito laboral existente.



2.5. Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

2.6. Comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

La Empresa no tolerará, en el ámbito de su organización, ningún tipo de práctica discriminatoria o conducta considerada de índole discriminatoria, contraria a la libertad sexual y/o diversidad sexual en el ámbito laboral, por cuanto constituyen actos contrarios al Principio de Igualdad de trato y no discriminación, y son vulneradores del derecho a la consideración debida de la dignidad y al derecho a la integridad física y moral de las personas, y por cuanto conllevan consecuencias negativas tanto para la persona que lo sufre como para la empresa, en tanto que afecta al clima laboral.

Por este motivo, queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, que será considerada como falta laboral, en los términos que se establezca en la legislación laboral sobre tipificación y graduación de sanciones.

Con el fin de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, la Empresa se compromete a tratar con la debida diligencia cualquier situación de esta índole que pudiera plantearse en el seno de la misma, haciendo uso de sus poderes directivos y disciplinarios.

3. El periodo de vigencia de estas medidas planificadas será el de vigencia del presente Convenio Colectivo, esto es, del 01-01-2025 al 31-12-2030.

Artículo 68º PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO Y LA VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGBTI.

La empresa dispone de un Protocolo general denominado “Procedimiento de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo y cualesquiera otras conductas de índole discriminatoria, contra la libertad sexual y/o diversidad sexual en el ámbito laboral”, en el que están específicamente contempladas las personas LGTBI. Se incluye este Procedimiento como Anexo III del Convenio.





DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. LEGALIDAD. DERECHO SUPLETORIO:

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

SEGUNDA. COMISIÓN PARITARIA MIXTA INTERPRETATIVA:

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

La Comisión Paritaria estará integrada por los Representantes de las Personas Trabajadoras e igual número por parte de la Empresa, debiéndose reunir a requerimiento de cualquiera de las partes. A las citadas reuniones podrán asistir, en interés de cada parte, un máximo de un asesor por cada una de ellas.

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

La Comisión Mixta actuará conforme al siguiente procedimiento:

- 1) La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes comunicando por escrito las cuestiones objeto de tratamiento por parte de la comisión paritaria interpretativa y de vigilancia.
- 2) Una vez analizada la solicitud por la otra parte, y en el plazo máximo de siete días naturales se convocará reunión de la comisión.
- 3) Se levantará acta de lo acordado en el plazo de 3 días laborables, salvo que ambas partes acuerden un plazo superior, atendiendo a la complejidad del asunto.

En el caso de no alcanzar un acuerdo, la discrepancia se someterá a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de mediación y arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales vigentes y dentro del ámbito nacional del presente Convenio Colectivo.



TERCERA. REVISIONES SALARIALES:

Las Tablas Salariales I, II, III y IV adjuntas a este convenio recogen las partidas retributivas para el año 2025.

La Tabla Salarial I del presente convenio recoge la estructura salarial para el año 2025 de tal manera que los conceptos salariales regulados en el Convenio Colectivo Estatal de referencia (Salario Base, Paga Verano, Navidad, Beneficios y Complemento Lineal) figuran en sus valores exactos del momento de elaboración y firma de esta Tabla; y en el concepto propio del Convenio de Empresa denominado Plus de Especialización que recoge el ajuste de retribución fija en cómputo anual, hasta alcanzar la Retribución Fija Bruta Total Anual; ejerciendo en años posteriores de "partida de ajuste" si fuere necesario, para mantener con exactitud los valores establecidos en el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares y garantizar la retribución del Convenio de Empresa en cómputo anual, a excepción de la Tabla de Antigüedad, en el momento de elaborar las Tablas Salariales para los años siguientes.

Las condiciones económicas recogidas en las Tabla Salariales nº I, II, III, IV y V para 2.025 corresponden a la aplicación sobre las tablas del 2.024 de la actualización que se indica a continuación, así como para cada uno de los años siguientes de vigencia del presente Convenio:

- Para el año 2.025: un tres con veinticinco por ciento (3,25%), que se abonará retroactivamente desde el 01/01/2025.
- Para el año 2.026: un tres con veinticinco por ciento (3,25 %)
- Para el año 2.027: un tres con cincuenta por ciento (3,50 %)
- Para el año 2.028: un dos por ciento (2 %)
- Para el año 2.029: un dos por ciento (2 %)
- Para el año 2.030: un dos por ciento (2 %)

En el supuesto que el Índice de Precios al Consumo (IPC) real, nacional del periodo 01/01/2028 al 31/12/2030 (3 años), sea igual o superior al ocho por ciento (8%), se actualizarán las tablas de partida del año 2.031 en un uno por ciento (1%).

Considerando la fecha de firma de este 9º Convenio Colectivo de Empresa, con efectos retroactivos al 01/01/2025, durante el mes de noviembre del año 2025 se abonará a cada persona trabajadora de su ámbito de aplicación, la cantidad que le corresponda de aplicar un tres con veinticinco por ciento (3,25%) a las retribuciones cobradas correspondientes al año natural 2024, recogido en las Tablas adjuntas.

**CUARTA. PROCEDIMIENTO EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS:**

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

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



DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

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



DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA

El presente Convenio Colectivo se remitirá a la Autoridad Laboral competente, para su registro, publicación y archivo, en el plazo máximo de 15 días, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 6º del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.



ANEXO I: TABLAS SALARIALES

Tabla nº I. Tabla de Conceptos Salariales (Mano de Obra)

AÑO 2025													DAPSA SEVILLA			
ANEXO I : TABLA SALARIAL + CONCEPTOS SALARIALES DIARIOS -Euros-																
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K						
NIVEL	Salario Base Día	Salario Base Año	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Beneficios	Complemento Lineal Día	Complemento Lineal Año	SALARIO BRUTO CONVENIO NACIONAL AÑO	Plus Especialización Año	SALARIO BRUTO CONVENIO DAPSA AÑO						
1	72,83	26.582,31	2.184,85	2.184,85	2.476,16	14,24	5.196,31	38.624,48	7.082,30	45.706,78						
2	57,89	21.129,53	1.736,67	1.736,67	1.988,23	14,24	5.196,31	31.767,41	6.780,38	38.527,79						
3	56,02	20.447,94	1.680,65	1.680,65	1.904,74	14,24	5.196,31	30.910,29	6.720,14	37.630,43						
4	52,29	19.084,73	1.568,61	1.568,61	1.777,76	14,24	5.196,31	29.196,02	4.844,91	34.040,93						
5	48,55	17.721,55	1.456,57	1.456,57	1.650,77	14,24	5.196,31	27.481,77	4.764,42	32.246,19						
6	44,82	16.358,35	1.344,52	1.344,52	1.523,79	14,24	5.196,31	25.767,49	6.478,70	32.246,19						
7	42,95	15.676,78	1.288,50	1.288,50	1.460,30	14,24	5.196,31	24.910,39	6.437,03	31.347,42						
8	41,08	14.995,15	1.232,48	1.232,48	1.396,81	14,24	5.196,31	24.063,23	8.192,96	32.246,19						
9	39,22	14.313,57	1.176,46	1.176,46	1.333,32	14,24	5.196,31	23.196,12	6.357,94	29.554,06						
10	37,35	13.631,97	1.120,44	1.120,44	1.269,83	14,24	5.196,31	22.338,99	4.942,51	27.281,50						
10A	37,35	13.631,97	1.120,44	1.120,44	1.269,83	14,24	5.196,31	22.338,99	6.706,39	29.045,38						
11	35,48	12.950,37	1.064,41	1.064,41	1.206,34	14,24	5.196,31	21.481,84	6.277,50	27.759,34						
12	33,61	12.268,77	1.008,39	1.008,39	1.142,84	14,24	5.196,31	20.624,70	4.288,48	25.913,18						
12A	33,61	12.268,77	1.008,39	1.008,39	1.142,84	14,24	5.196,31	20.624,70	4.892,43	25.517,13						
12B	33,61	12.268,77	1.008,39	1.008,39	1.142,84	14,24	5.196,31	20.624,70	5.774,92	26.399,62						
13	31,75	11.587,16	952,37	952,37	1.079,35	14,24	5.196,31	19.767,56	4.454,74	24.222,30						
13A	31,75	11.587,16	952,37	952,37	1.079,35	14,24	5.196,31	19.767,56	6.632,06	26.399,62						
14	30,44	11.110,06	913,16	913,16	1.034,91	14,24	5.196,31	19.167,60	5.745,57	24.913,17						
15	28,94	10.564,77	868,34	868,34	984,12	14,24	5.196,31	18.481,88	5.173,66	23.655,54						
15A	28,94	10.564,77	868,34	868,34	984,12	14,24	5.196,31	18.481,88	5.740,42	24.222,30						
15B	28,94	10.564,77	868,34	868,34	984,12	14,24	5.196,31	18.481,88	6.431,29	24.913,17						
16	27,45	10.019,49	823,52	823,52	933,32	14,24	5.196,31	17.796,16	6.273,70	24.069,86						
17	26,14	9.542,38	784,31	784,31	888,88	14,24	5.196,31	17.196,19	5.528,85	22.725,04						
17A	26,14	9.542,38	784,31	784,31	888,88	14,24	5.196,31	17.196,19	5.963,47	23.159,66						
18	24,79	9.049,22	743,77	743,77	842,93	14,24	5.196,31	16.576,00	5.862,47	22.438,47						
19	24,79	9.049,22	743,77	743,77	842,93	14,24	5.196,31	16.576,00	5.272,42	21.848,42						

9º Convenio Colectivo de la Empresa DAPSA para el Centro de Trabajo de Alcalá de Guadaira (Sevilla) (01/01/25-31/12/30)





Tabla nº II. Tabla de Conceptos Salariales (Técnicos y Administrativos)

AÑO 2025												
ANEXO I : TABLA SALARIAL -II- CONCEPTOS SALARIALES MENSUALES -Euros-												
A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	DAPSA SEVILLA	
NIVEL	Salario Base Mes	Salario Base Año	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Beneficios	Complemento Lineal Mes	Complemento Lineal Año	SALARIO BRUTO CONVENIO NACIONAL AÑO	Plus Especialización Año	SALARIO BRUTO CONVENIO DAPSA AÑO		
1	2.215,19	26.582,31	2.184,85	2.184,85	2.476,16	433,03	5.196,31	38.624,48	7.082,30	45.706,78		
2	1.760,79	21.129,53	1.736,67	1.736,67	1.968,23	433,03	5.196,31	31.767,41	6.760,38	38.527,79		
3	1.704,00	20.447,94	1.680,65	1.680,65	1.904,74	433,03	5.196,31	30.910,29	6.720,14	37.630,43		
4	1.590,39	19.084,73	1.568,61	1.568,61	1.777,76	433,03	5.196,31	29.196,02	4.844,91	34.040,93		
5	1.476,80	17.721,55	1.456,57	1.456,57	1.650,77	433,03	5.196,31	27.481,77	4.764,42	32.246,19		
6	1.363,20	16.358,35	1.344,52	1.344,52	1.523,79	433,03	5.196,31	25.767,49	6.478,70	32.246,19		
7	1.306,40	15.676,78	1.288,50	1.288,50	1.460,30	433,03	5.196,31	24.910,39	6.437,03	31.347,42		
8	1.249,60	14.995,15	1.232,48	1.232,48	1.396,81	433,03	5.196,31	24.053,23	8.192,96	32.246,19		
9	1.192,80	14.313,57	1.176,46	1.176,46	1.333,32	433,03	5.196,31	23.196,12	6.357,94	29.554,06		
10	1.136,00	13.631,97	1.120,44	1.120,44	1.269,83	433,03	5.196,31	22.338,99	4.942,51	27.281,50		
10A	1.136,00	13.631,97	1.120,44	1.120,44	1.269,83	433,03	5.196,31	22.338,99	6.706,39	29.045,38		
11	1.079,20	12.950,37	1.064,41	1.064,41	1.206,34	433,03	5.196,31	21.481,84	6.277,50	27.759,34		
12	1.022,40	12.268,77	1.008,39	1.008,39	1.142,84	433,03	5.196,31	20.624,70	4.288,48	24.913,18		
12A	1.022,40	12.268,77	1.008,39	1.008,39	1.142,84	433,03	5.196,31	20.624,70	4.892,43	25.517,13		
12B	1.022,40	12.268,77	1.008,39	1.008,39	1.142,84	433,03	5.196,31	20.624,70	5.774,92	26.399,62		
13	965,60	11.587,16	952,37	952,37	1.079,35	433,03	5.196,31	19.767,56	4.454,74	24.222,30		
13A	965,60	11.587,16	952,37	952,37	1.079,35	433,03	5.196,31	19.767,56	6.632,06	26.399,62		
14	925,84	11.110,06	913,16	913,16	1.034,91	433,03	5.196,31	19.167,60	5.745,57	24.913,17		
15	880,40	10.564,77	868,34	868,34	984,12	433,03	5.196,31	18.481,88	5.173,66	23.655,54		
15A	880,40	10.564,77	868,34	868,34	984,12	433,03	5.196,31	18.481,88	5.740,42	24.222,30		
15B	880,40	10.564,77	868,34	868,34	984,12	433,03	5.196,31	18.481,88	6.431,29	24.913,17		
16	834,96	10.019,49	823,52	823,52	933,32	433,03	5.196,31	17.796,16	6.273,70	24.069,86		
17	795,20	9.542,38	784,31	784,31	888,88	433,03	5.196,31	17.196,19	5.528,85	22.725,04		
17A	795,20	9.542,38	784,31	784,31	888,88	433,03	5.196,31	17.196,19	5.963,47	23.159,66		
18	754,10	9.049,22	743,77	743,77	842,93	433,03	5.196,31	16.576,00	5.862,47	22.438,47		
19	754,10	9.049,22	743,77	743,77	842,93	433,03	5.196,31	16.576,00	5.272,42	21.848,42		



Tabla nº III. Tabla de Antigüedad

AÑO 2025										
ANEXO I: TABLA SALARIAL-III- VALORES ANTIGÜEDAD -EUROS-										
DAPSA SEVILLA										
Euros / año	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
NIVEL	1 T	2 T	1 Q	2 Q	3 Q	4 Q	5 Q	6 Q	7 Q	
	3 Años	6 Años	11 Años	16 Años	21 Años	26 Años	31 Años	36 Años	41 Años	
1	1.034,22	2.068,44	3.102,66	4.136,88	5.171,10	6.205,32	7.239,54	8.273,76	9.307,98	
2	822,07	1.644,14	2.466,21	3.288,28	4.110,35	4.932,42	5.754,49	6.576,56	7.398,63	
3	795,56	1.591,12	2.386,68	3.182,24	3.977,80	4.773,36	5.568,92	6.364,48	7.160,04	
4	689,48	1.378,96	2.068,44	2.757,92	3.447,40	4.136,88	4.826,36	5.515,84	6.205,32	
5	636,45	1.272,90	1.909,35	2.545,80	3.182,25	3.818,70	4.455,15	5.091,60	5.728,05	
6	636,45	1.272,90	1.909,35	2.545,80	3.182,25	3.818,70	4.455,15	5.091,60	5.728,05	
7	609,91	1.219,82	1.829,73	2.439,64	3.049,55	3.659,46	4.269,37	4.879,28	5.489,19	
8	636,45	1.272,90	1.909,35	2.545,80	3.182,25	3.818,70	4.455,15	5.091,60	5.728,05	
9	556,91	1.113,82	1.670,73	2.227,64	2.784,55	3.341,46	3.898,37	4.455,28	5.012,19	
10	509,40	1.018,80	1.528,20	2.037,60	2.547,00	3.056,40	3.565,80	4.075,20	4.584,60	
10A	563,02	1.126,04	1.689,06	2.252,08	2.815,10	3.378,12	3.941,14	4.504,16	5.067,18	
11	503,87	1.007,74	1.511,61	2.015,48	2.519,35	3.023,22	3.527,09	4.030,96	4.534,83	
12	437,02	874,04	1.311,06	1.748,08	2.185,10	2.622,12	3.059,14	3.496,16	3.933,18	
12A	455,80	911,60	1.367,40	1.823,20	2.279,00	2.734,80	3.190,60	3.646,40	4.102,20	
12B	482,59	965,18	1.447,77	1.930,36	2.412,95	2.895,54	3.378,13	3.860,72	4.343,31	
13	415,57	831,14	1.246,71	1.662,28	2.077,85	2.493,42	2.908,99	3.324,56	3.740,13	
13A	482,59	965,18	1.447,77	1.930,36	2.412,95	2.895,54	3.378,13	3.860,72	4.343,31	
14	437,02	874,04	1.311,06	1.748,08	2.185,10	2.622,12	3.059,14	3.496,16	3.933,18	
15	394,11	788,22	1.182,33	1.576,44	1.970,55	2.364,66	2.758,77	3.152,88	3.546,99	
15A	415,57	831,14	1.246,71	1.662,28	2.077,85	2.493,42	2.908,99	3.324,56	3.740,13	
15B	437,02	874,04	1.311,06	1.748,08	2.185,10	2.622,12	3.059,14	3.496,16	3.933,18	
16	389,83	779,66	1.169,49	1.559,32	1.949,15	2.338,98	2.728,81	3.118,64	3.508,47	
17	359,28	718,56	1.077,84	1.437,12	1.796,40	2.155,68	2.514,96	2.874,24	3.233,52	
17A	375,36	750,72	1.126,08	1.501,44	1.876,80	2.252,16	2.627,52	3.002,88	3.378,24	
18	343,16	686,32	1.029,48	1.372,64	1.715,80	2.058,96	2.402,12	2.745,28	3.088,44	
19	311,01	622,02	933,03	1.244,04	1.555,05	1.866,06	2.177,07	2.488,08	2.799,09	



Tabla nº IV. Tabla de Horas Extraordinarias

AÑO 2025												
ANEXO I : TABLA SALARIAL -IV- HORAS EXTRAORDINARIAS												
DAPSA SEVILLA												
NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I			
	Coficiente	1,03	1,05	1,07	1,09	1,12	1,14	1,16	1,18			
	S/Antigüedad	1 T	2 T	1 Q	2 Q	3 Q	4 Q	5 Q	6 Q			
		3 años	6 años	11 años	16 años	21 años	26 años	31 años	36 años			
1	39,68	40,87	41,66	42,46	43,25	44,44	45,24	46,03	46,82			
2	32,63	33,61	34,26	34,91	35,57	36,55	37,20	37,85	38,50			
3	31,76	32,71	33,35	33,98	34,62	35,57	36,21	36,84	37,48			
4	28,26	29,11	29,67	30,24	30,80	31,65	32,22	32,78	33,35			
5	26,46	27,25	27,78	28,31	28,84	29,64	30,16	30,69	31,22			
6	26,46	27,25	27,78	28,31	28,84	29,64	30,16	30,69	31,22			
7	25,62	26,39	26,90	27,41	27,93	28,69	29,21	29,72	30,23			
8	26,46	27,25	27,78	28,31	28,84	29,64	30,16	30,69	31,22			
9	23,84	24,56	25,03	25,51	25,99	26,70	27,18	27,65	28,13			
10	22,07	22,73	23,17	23,61	24,06	24,72	25,16	25,60	26,04			
10A	23,84	24,56	25,03	25,51	25,99	26,70	27,18	27,65	28,13			
11	22,07	22,73	23,17	23,61	24,06	24,72	25,16	25,60	26,04			
12	19,69	20,28	20,67	21,07	21,46	22,05	22,45	22,84	23,23			
12A	20,31	20,92	21,33	21,73	22,14	22,75	23,15	23,56	23,97			
12B	21,19	21,83	22,25	22,67	23,10	23,73	24,16	24,58	25,00			
13	18,99	19,56	19,94	20,32	20,70	21,27	21,65	22,03	22,41			
13A	21,19	21,83	22,25	22,67	23,10	23,73	24,16	24,58	25,00			
14	19,69	20,28	20,67	21,07	21,46	22,05	22,45	22,84	23,23			
15	18,28	18,83	19,19	19,56	19,93	20,47	20,84	21,20	21,57			
15A	18,99	19,56	19,94	20,32	20,70	21,27	21,65	22,03	22,41			
15B	19,69	20,28	20,67	21,07	21,46	22,05	22,45	22,84	23,23			
16	18,28	18,83	19,19	19,56	19,93	20,47	20,84	21,20	21,57			
17	17,14	17,65	18,00	18,34	18,68	19,20	19,54	19,88	20,23			
17A	17,67	18,20	18,55	18,91	19,26	19,79	20,14	20,50	20,85			
18	16,61	17,11	17,44	17,77	18,10	18,60	18,94	19,27	19,60			
19	15,57	16,04	16,35	16,66	16,97	17,44	17,75	18,06	18,37			

Tabla nº V. Tabla de Conceptos Variables/Otros

9º Convenio Colectivo de la Empresa DAPSA para el Centro de Trabajo de Alcalá de Guadaira (Sevilla) (01/01/25-31/12/30)



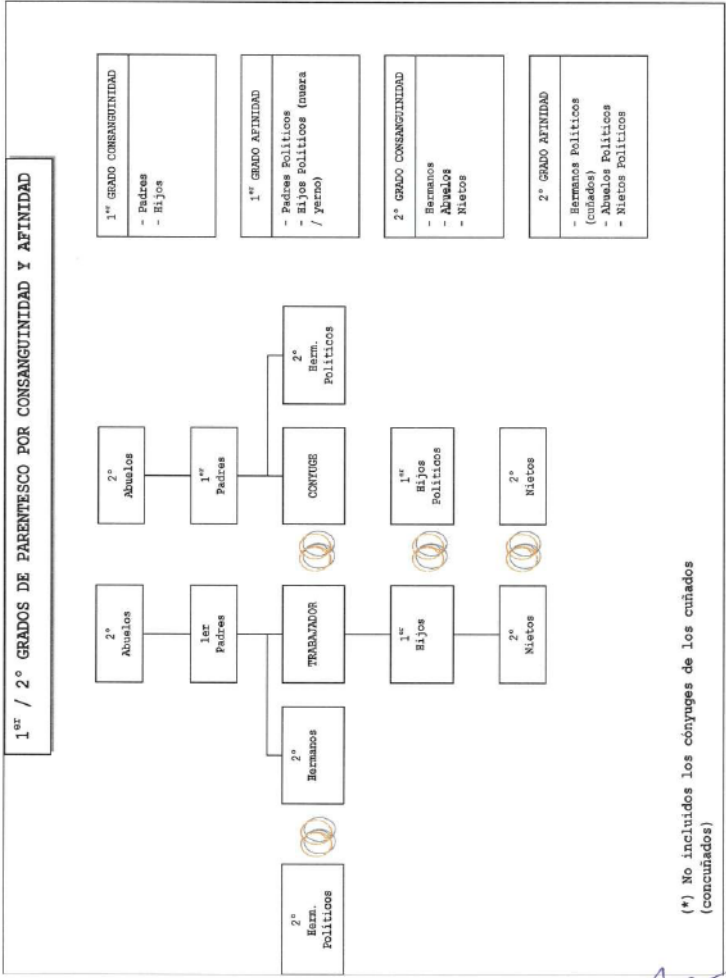
AÑO 2025			
ANEXO I : TABLA SALARIAL -V- CONCEPTOS VARIABLES -Euros-			DAPSA SEVILLA
CONCEPTO	ARTÍCULO	CUANTÍA (€)	
Complemento Nocturnidad x Noche (*)	32º	Nivel	Importe día
		5	17,53
		7	16,79
		8	17,53
		10	13,89
		10A	15,34
		12	11,92
		12A	12,41
		12B	13,14
		13	11,31
		13A	13,14
		14	11,92
		15	10,76
		15A	11,31
		15B	11,92
		17	9,80
		17A	10,23
		18	9,34
		19	8,47
Plus Descanso Compensatorio	38º	44,19	€/día
Plus Asignación 4º/5º Turno	39º	203,47	€/mes
Plus Variable Progresivo Por Grado De Polivalencia (P3)	41º	COEFICIENTE GRADO POLIVALENCIA MULTIPLICADOR PRIMA DE COMPETITIVIDAD €/AÑO (100%)	
		A	10% 100,00
		B	15% 150,00
		C	25% 250,00
Horas de Formación (De 1º a 20º anual)	42º	6,07	€/hora
Horas de Formación (A partir de 21º anual)	42º	12,80	€/hora
Prima de Competitividad	45º	Cumplimiento	€/año
		100%	1.000,00
		110%	1.100,00
Fondo Cultural	48º	6.195,00	

(*) Personal de Mano de Obra (obreros)





ANEXO II: CUADRO RESUMEN DE GRADOS DE PARENTESCO





ANEXO III: PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y CUALESQUIERA OTRAS CONDUCTAS DE ÍNDOLE DISCRIMINATORIA, CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL Y/O DIVERSIDAD SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.

1. Declaración de principios.

La Empresa no tolerará, en el ámbito de su organización, ningún tipo de práctica discriminatoria o conducta considerada como Acoso Sexual, Acoso por razón de Sexo, de índole discriminatoria, contraria a la libertad sexual y/o diversidad sexual en el ámbito laboral, por cuanto constituyen actos contrarios al Principio de Igualdad de trato y no discriminación, y son vulneradores del derecho a la consideración debida de la dignidad y al derecho a la integridad física y moral de las personas, y por cuanto conllevan consecuencias negativas tanto para la persona que lo sufre como para la empresa, en tanto que afecta al clima laboral.

Por este motivo, queda expresamente prohibida cualquier conducta de esta naturaleza, que será considerada como falta laboral, en los términos que se establezca en la Legislación Laboral sobre tipificación y graduación de sanciones.

Con el fin de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, la Empresa se compromete a tratar con la debida diligencia cualquier situación de esta índole que pudiera plantearse en el seno de la misma, haciendo uso de sus poderes directivos y disciplinarios.

1.1. Definición de Acoso Sexual.

“Cualquier comportamiento, verbal, o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” y ello sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal (art.7.1 LOI)

A título de ejemplo, entre las conductas que podrían llegar a ser constitutivas de acoso sexual cabe destacar:

- **Atención sexual no deseada.** Comentarios, o preguntas sexuales no solicitadas, así como cualquier contacto sexual no deseado.
- **Coerción sexual.** Todo tipo de requerimientos sexuales como chantaje sexual, entendido éste como el producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.



1.2. Definición de Acoso por razón de Sexo.

“Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (artículo 7 LOI).

1.3 Definición de conductas discriminatorias en el ámbito laboral:

“Cualquier conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes” (artículo 4 Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación)

1.4. Definición de actos contra la libertad sexual (violencias sexuales):

“Cualquier acto de naturaleza sexual no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, incluyendo el ámbito digital” (artículo 3 LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual)

1.5. Ciberacoso (acoso/conductas discriminatorias, contrarias a la libertad sexual y/o diversidad sexual en el ámbito digital):

Cualquiera de las conductas mencionadas en las definiciones anteriores cometidas mediante la utilización de tecnologías digitales.

1.6. “Definición de actos contrarios a la diversidad sexual”:

“Cualquier acto o comportamiento que suponga una discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales y/o la diversidad familiar, y/o que pudiera estar focalizado en las personas LGTBI”.

2. Medidas preventivas y reactivas

Como medida preventiva frente a situaciones de Acoso Sexual, Acoso por razón de Sexo, y cualesquiera otras conductas de índole discriminatoria, contrarias a la libertad sexual y/o diversidad sexual en el ámbito laboral, la Empresa facilitará que toda la plantilla reciba la formación e información necesaria, y que aquellas personas con cometidos específicos en materia de Acoso Sexual o Acoso por razón de Sexo reciban una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones.



Por otra parte, desde un ámbito reactivo, la Empresa establece un procedimiento de actuación en caso de Acoso Sexual o Acoso por razón de Sexo, y cualesquiera otras conductas de índole discriminatoria, contrarias a la libertad sexual y/o diversidad sexual en el ámbito laboral para la canalización de las quejas y reclamaciones frente a este tipo de comportamientos, en el que priman los principios de eficacia y efectividad, así como el de celeridad y confidencialidad de los trámites. En concreto, se establece un procedimiento de mediación interna informal y un procedimiento disciplinario formal de presentación de denuncia.

En ambos procedimientos, la persona trabajadora tendrá la posibilidad de acudir directamente ante la Dirección de la Empresa (Departamento de People) o acudir de manera previa a los Representantes legales de las Personas Trabajadoras (Comité de Empresa, Delegado/as de Personal o Delegado/as Sindicales).

En el supuesto de que la persona trabajadora acuda de manera previa a los Representantes de las Personas Trabajadoras, éstos participarán conjuntamente con la Dirección de la Empresa (Departamento de People) a través del Representante de las Personas Trabajadoras formado específicamente en la materia, pudiendo éste participar en la investigación de los hechos, aportación de informes, propuestas de medidas cautelares pertinentes y supervisión del cumplimiento efectivo de las sanciones y garantías recogidas en el presente procedimiento.

En el caso de que la Dirección de la Empresa (Departamento de People) o el Representante legal de las Personas Trabajadoras formado específicamente en la materia, sea el presunto acosado o acosador, se deberán prever los mecanismos para su replazo puntual en el procedimiento.

A) Procedimiento de asesoramiento y conciliación (procedimiento informal):

La persona que considere que está siendo objeto de Acoso Sexual o Acoso por razón de Sexo u otras conductas de índole discriminatoria, contrarias a la libertad sexual y/o diversidad sexual en el ámbito laboral podrá solicitar la celebración de una reunión con la Dirección de la Empresa en la que se trate la situación en la que se encuentra. A la citada reunión acudirá la persona afectada y el presunto acosador, por separado, salvo que ambas partes acepten de común acuerdo mantener una reunión conjunta.

Podrán acudir, a solicitud de cualquiera de las dos partes, un Representantes de las Personas Trabajadoras, los superiores/as inmediatos y un Técnico/Jefe del Departamento de People. La Parte Social designará a un Representante Legal de las Personas Trabajadoras formado específicamente en esta materia, para acudir a las citadas reuniones.

La reunión tendrá como finalidad mediadora intentar una resolución acordada mediante el diálogo con las personas afectadas, en el que se le/s comunique con claridad que la conducta que está llevando a cabo no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, y todo ello a fin de que aquél/aquellos cese/n en dicha conducta.



Este trámite necesitará de información previa:

- al Departamento de People
- al Jefe/a del Departamento en la que presta servicios la persona afectada y el presunto acosador/a
- al Representante Legal de las Personas Trabajadoras en caso de que cualquiera de las dos partes lo haya solicitado

Y a quienes se les comunicará la resolución o conclusiones de dicha reunión.

Si este procedimiento para intentar una resolución acordada es rechazado por cualquiera de las partes, la persona que considere que está siendo objeto de Acoso Sexual, Acoso por razón de Sexo u otras conductas de índole discriminatoria, contrarias a la libertad sexual y/o diversidad sexual en el ámbito laboral dispone de la vía del procedimiento con denuncia por escrito.

B) Procedimiento con denuncia por escrito. Procedimiento formal (procedimiento disciplinario)

Se establece un procedimiento de actuación en caso de Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo, para la canalización de las quejas y reclamaciones frente a este tipo de comportamientos, en el que prima los principios de legalidad, eficacia y efectividad, así como celeridad y confidencialidad de los trámites, y que se regirá por lo dispuesto a continuación:

1. Presentación de denuncia por escrito

El procedimiento se iniciará con la presentación de una denuncia o queja por escrito que deberá ser motivada y en la que figurará una relación clara de los hechos e incidentes constitutivos de acoso, discriminación y/o otra conducta contraria a la libertad sexual o diversidad sexual (momento y lugar de los hechos, identidad de la persona presuntamente acosada/discriminada), elaborado por la persona que sea objeto del presunto acoso/discriminación así como las posibles pruebas que la persona afectada considera que son las que justifican la denuncia.

La denuncia irá dirigida al Departamento de People y, si así lo decidiera la persona afectada, una copia de la misma será trasladada a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

2. Derechos y deberes de la víctima y del presunto acosador/a. Confidencialidad.

Las investigaciones que pudieran llevarse a cabo se realizarán con el debido respeto de las partes implicadas, preservándose su intimidad así como la garantía de no represalias por parte de la empresa contra el denunciante de buena fe.



La intervención de la Dirección de la Empresa, la Representación Legal de la Parte Social, tanto como la de posibles testigos u otras personas implicadas, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones.

3. Tramitación y plazos.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de una fase de información previa, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, dando traslado a la Representación Legal de la Parte Social, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos, adoptándose medidas transitorias e inmediatas en los supuestos de Acoso Sexual, Acoso por razón de Sexo, discriminación y/o vulneración de la libertad sexual o diversidad sexual, que eviten el contacto directo entre denunciante y denunciado hasta que se resuelva la fase de información previa. La persona denunciante tendrá opción a elegir de entre las diferentes medidas transitorias propuestas por la Dirección de la Empresa, y que previamente habrá analizado con el/la Representante de las Personas Trabajadoras especializado/a/s en la materia, considerando sus propuestas.

La persona encargada del desarrollo de la investigación será el People Manager, que informará previamente a la persona trabajadora que puede estar asistida en todo momento por un Representante Legal de las Personas Trabajadoras; que podrá solicitar declaraciones, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Aquellas personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

En el plazo máximo de quince días laborables (en los supuestos de denuncias por acoso o violencia sexual el plazo de reducirá a 7 días laborables) desde la iniciación del proceso, deberá emitirse informe en el que se declarará:

- a) La existencia de una situación susceptible de ser calificada de Acoso Sexual, Acoso por razón de Sexo, discriminatoria y/o contraria a la libertad sexual y/o diversidad sexual, incluyéndose asimismo las recomendaciones necesarias para procurar la resolución del conflicto. Esta constatación dará lugar a la imposición de las correspondientes sanciones laborales, si se apreciara fehacientemente la existencia de algún tipo de acoso, o bien si se apreciara una actitud de denuncia falsa e interesada, que no se ajuste a la realidad de los hechos presuntamente acaecidos.
- b) La inexistencia de la citada situación.

La Representación de la Parte Social del Centro será informada de todos los procedimientos tramitados en el mismo, pudiendo actuar en el procedimiento de acuerdo a la legislación laboral vigente en cada momento.



4. Garantías.

En todo caso, mediante el presente procedimiento, se garantizará un trato confidencial a la información que llegue a conocimiento de la empresa y de la Representación de las Personas Trabajadoras como consecuencia de la presentación de la denuncia de la persona afectada, respetándose en todo caso la legislación laboral vigente en la materia.

Este procedimiento interno de actuación se utilizará para las personas trabajadoras, en relación a supuestos hechos relacionados con empresas externas y/o ETT's que presten sus servicios en nuestros Centros de Trabajo.

5. Otros tipos de Acoso o denuncias.

Ambas partes entienden que este Procedimiento de Resolución de Conflictos se utilice asimismo como canal de denuncia e investigación de otros tipos de Acoso o denuncias que se produzcan en el ámbito laboral, adaptando los plazos a las circunstancias de cada caso, sin perjuicio de las actuaciones específicas que en materia de Prevención de Riesgos Laborales establezca la Legislación Laboral.