

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 26 de abril de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Adhegraf, Sociedad Anónima” (código número 28102092012018).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Adhegraf, Sociedad Anónima”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 30 de mayo de 2017; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 26 de abril de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ADHEGRAF, S.A.**

AÑOS 2017/2018/2019/2020

La comisión negociadora del I Convenio Colectivo de **ADHEGRAF, S.A.** y, en particular, las partes firmantes del mismo, han pretendido con la regulación de la presente disposición convencional, estructurar y establecer la regulación de las condiciones laborales aplicables dentro de la empresa, teniendo en cuenta el marco actual del sector en el que opera, Artes Gráficas, y la situación de la compañía.

Ante esta situación, reunidos los representantes de los trabajadores junto con la Dirección de la empresa, han decidido libre y de común acuerdo que las relaciones entre la empresa y sus trabajadores estarán reguladas por el presente Convenio de empresa de acuerdo a las siguientes cláusulas.

El presente convenio ha sido negociado al amparo del **Título III, artículo 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores** y articula la negociación colectiva de la empresa.

**CAPÍTULO I - Normas generales****Artículo Preliminar**

En Madrid, a 16 de febrero de 2018 se reúne la comisión negociadora del **I Convenio Colectivo** de la empresa **ADHEGRAF, S.A.** integrada por las siguientes representaciones:

**Dirección de la Empresa**

D. Jose María Sardá Abreu.

**Representación de los trabajadores (Delegados)**

D. Cándido Paul Alonso

D. Diego Jiménez Rico.

Ambas representaciones, estando todos ellos legitimados para negociar y habiéndose reconocido como interlocutores válidos, acuerdan el presente Convenio Colectivo de trabajo.

**Artículo 1. Ámbito Territorial**

El presente Convenio es de aplicación en todo el territorio del ámbito de la empresa, que se encuentra en la Comunidad de Madrid, sin otras limitaciones que las que se contienen en este artículo.

Ambas partes, con ánimo de fomentar la cohesión de la empresa y evitar toda dispersión que pudiera dificultar ulteriores Convenios colectivos de ámbito estatal, se comprometen durante su vigencia, a no negociar y a oponerse, en su caso, a la deliberación y conclusión de Convenios colectivos de trabajo de ámbito territorial distinto del presente, para las mismas actividades que aquí se regulan, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 2. Ámbito personal**

Comprende a la totalidad del personal de la plantilla, presente y futura, del centro de trabajo sito en el centro de trabajo sito en la Calle Camino del Puente Viejo, 34, 28500 Arganda del Rey, Madrid, sin más excepciones que las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

El presente Convenio será de aplicación a la totalidad de las personas de la plantilla de ADHEGRAF, S.A.

**Artículo 3. Vigencia y duración**

Las partes acuerdan que con independencia de su firma y fecha de publicación este Convenio tendrá vigencia desde la fecha de su firma, desde el 1/06/2017 hasta el 31 de diciembre de 2020. Quedará automáticamente renovado por otro año si no ha habido denuncia fehaciente relativa a su renovación y/o modificación de alguna de las partes interesadas en el mismo a la otra parte.

**Artículo 4. Compensación y absorción**

Las condiciones pactadas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que hasta la firma del mismo reglan en la empresa en virtud de cualquier pacto, convenio colectivo u origen.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, por imperativo legal, jurisprudencial, pacto o por cualquier otra causa. Quedan excluidas de dicha compensación o absorción aquellas que así se establezcan expresamente.

**Artículo 5. Denuncia, revisión y prórroga**

La denuncia del Convenio referida en el art. 3, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, deberá realizarse por escrito y a través de cualquiera de los procedimientos fehacientes admitidos en Derecho.

La denuncia deberá realizarse antes de los seis meses a su vencimiento.

De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a la otra parte legitimada para negociar, dentro de los tres meses siguientes a la fecha de terminación de la vigencia del Convenio. El convenio se prorrogará tácitamente año a año, hasta la aprobación del nuevo convenio.

**Artículo 6. Indivisibilidad del Convenio**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados global y conjuntamente.

No podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido del resto, sino que a todos los efectos ha de ser aplicado y observado en su integridad.

Lo no establecido en este convenio, se regulará por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que alguna de las cláusulas del presente Convenio fuese anulada por la autoridad competente, se mantendrá la vigencia del resto del clausulado del Convenio, quedando obligadas las partes firmantes del mismo, en el plazo de un mes, a iniciar la negociación de la cláusula suprimida.

**Artículo 7. Garantía personal**

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «*ad personam*» las que vengan implantadas cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador.

**CAPÍTULO II.- Condiciones de trabajo****Artículo 8. Jornada**

La duración máxima de la jornada laboral durante la vigencia del presente Convenio será de 1.768 horas anuales de trabajo efectivo.

Los tiempos de descanso tales como tiempos de comida u otros de similares características no se computarán como tiempos efectivos de trabajo. Sí se considerarán tiempo de trabajo los permisos retribuidos.

La jornada laboral será de lunes a domingo, incluidos festivos, con los descansos diarios y semanales legalmente establecidos. Ésta comenzará cuando el trabajador esté en su puesto de trabajo y dedicado a él.

**Artículo 9. Distribución irregular de la Jornada**

“Ambas partes manifiestan que debido a las particularidades del sector la carga de trabajo a lo largo de los días de la semana o del mes no es la misma, pudiendo variarla. Es por ello que han

considerado necesario establecer un mecanismo de modulación que permita adecuar el tiempo de trabajo diario del trabajador a las necesidades de la empresa.

En base a lo anterior se establece que el tiempo de trabajo diario de cada trabajador podrá ser de hasta un máximo del 20% de la jornada anual. La empresa podrá establecer horarios rotativos y discontinuos de acuerdo a sus necesidades de organización. Podrá reducir la jornada semanal en las épocas de menor actividad y/o acumular la jornada sin superar su exceso en días completos, siempre que se cumplan el número de horas anuales señalado. En este supuesto la empresa programará el trabajo con una antelación de cinco días.

**Prolongación de la jornada por circunstancias no programadas:** no obstante lo anterior, en casos excepcionales y ante necesidades imprevistas la empresa podrá modificar la jornada conforme a lo establecido en el artículo 8.1.3 letra c del Convenio Colectivo Estatal de artes gráficas, manipulados del papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2017-2018. “

#### **Artículo 10. Horario**

Las empresas, con el informe preceptivo de los representantes legales de los trabajadores, elaborarán el correspondiente horario de trabajo de su personal, siendo facultad privativa de la empresa organizar los turnos y relevos y cambiar aquéllos cuando lo crea necesario y conveniente, sin más limitaciones que las legales y las fijadas en este Convenio.

#### **Artículo. 11. Festivos de régimen local**

Atendiendo a la especial vinculación de nuestra actividad a los clientes finales, ambas partes acuerdan que la empresa se regirá por los festivos locales que se establezcan anualmente por el municipio de Madrid.

#### **Artículo 12. Horas extraordinarias**

Se entiende por horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada o de la distribución semanal que, en cada momento, realice la empresa, sin perjuicio de las excepciones previstas en este convenio; su abono y realización se efectuarán dentro de los límites que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo sustituirlas o compensarlas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Se establecen en este Convenio, como horas de fuerza mayor y ordinarias, las siguientes:

- a) 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 pérdida de materias primas.
- b) Ordinarias: Son el resto de las horas extraordinarias no especificadas anteriormente.

#### **Artículo 13. Vacaciones**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio anualmente tendrán derecho, en proporción al tiempo trabajado, a treinta días naturales de vacaciones.

Las vacaciones se concederán, preferentemente, en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, y se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio.

Se procurará complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute, dando preferencia, dentro del grupo y nivel profesional, al más antiguo en la empresa, sin perjuicio de lo establecido en disposiciones legales de rango superior.

Las vacaciones anuales se disfrutarán dentro del año natural al que correspondan y no podrán compensarse en metálico, en todo ni en parte.

El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones se fijarán de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, de conformidad con los siguientes criterios:

1. La Empresa comunicara a los trabajadores el calendario de vacaciones con una antelación de dos meses.
2. El periodo de vacaciones podrá ser fraccionado.
3. Las vacaciones deberán ser disfrutadas en su totalidad dentro del año natural, si bien si no fuera posible, se podrán trasladar al año siguiente, si bien en este caso necesitará de la autorización de la empresa.

4. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo a) de este artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores aprobado por RDL 2/2015 de 23 de octubre, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de la suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
5. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.
6. En caso de discrepancia en la distribución de las vacaciones entre ellos, prevalecerá la alternabilidad y rotación de las mismas entre ellos, siempre que quede cubierta las necesidades del servicio. En caso de discrepancia no quedara resuelta, la fijación del disfrute se realizará por la empresa debiendo quedar cubiertos en todo momento los servicios necesarios de cada una de las secciones en las que desarrolla actividad la empresa.
7. Para los permisos y licencias no contemplados en este apartado, nos remitiremos a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 14. Bajas por enfermedad o accidente**

En las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común, el trabajador percibirá un complemento hasta el cien por cien de su salario líquido que perciba, cuando se encuentre hospitalizado de forma continuada en un centro hospitalario por indicación médica entre los días quinto y vigésimo de la incapacidad temporal. El complemento se percibirá solo en este periodo y mientras dure la hospitalización, siendo necesaria la justificación documental de la misma.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán, con cargo a la empresa, a partir del quinto día de baja, la diferencia existente entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Entidad Aseguradora y el cien por cien de la base de cotización del mes anterior a la baja.

El complemento establecido hasta el cien por cien de la base de cotización del mes anterior a la baja a complementar por las empresas, para los casos de accidente de trabajo o enfermedades profesionales, tendrá vigencia, en cada caso, hasta el alta definitiva del proceso de incapacidad temporal.

El presente complemento se estipula sobre la base de las condiciones legales vigentes en cada momento, en cuanto a IT por accidente de trabajo, en el bien entendido que cualquier modificación normativa posterior implicará su adecuación con el fin de que no comporte mayor costo económico a la empresa.

### **CAPÍTULO III. – Retribuciones**

La situación que atraviesa la economía española ha afectado de forma intensa al sector en el que opera ADHEFRAF, S.A. Ante esta situación la empresa se encuentra con que no solo ya no existe el mismo volumen de trabajo que antes, sino que, además, el que debe hacerse es a un menor precio, incrementándose la competencia entre las empresas del sector.

Ante esta situación, y siendo conscientes las partes firmantes del Convenio de que se han de adoptar medidas que mejoren la capacidad competitiva de la empresa las partes convienen en la necesidad de adaptar el sistema retributivo de la empresa.

#### **Artículo 15. Retribuciones**

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio estarán formadas por el salario base y los complementos que se detallan.

El pago del salario se efectuará mensualmente. La empresa, de conformidad con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, podrá variar los periodos de pago establecidos, sin rebasar nunca el mes siguiente, decidiendo la jurisdicción competente en caso de desacuerdo.

Los trabajadores percibirán su salario anual en doce pagos mensuales.

Los trabajadores, en el momento de efectuar el pago, recibirán una copia del recibo de salario, en el que constarán todos los conceptos que comprenda para que el trabajador conozca en todo momento las cantidades que percibe en concepto de salario.

El importe de estos conceptos para los trabajadores con contrato a tiempo completo será el que se refleje para su Grupo Profesional en la tabla contemplada en el Anexo I.

Las retribuciones de los trabajadores que estén contratados a tiempo parcial será la parte proporcional del salario que le corresponda a su jornada.

Complementos salariales:

- **“Salario base”**

Para el año 2017, la cantidad mínima es la que así corresponda conforme se determina en el Anexo I del presente convenio colectivo. El “Salario base” del resto de niveles se establecerá según el anexo I.

- **Pagas extraordinarias**

Se tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año. Dichas pagas, devengadas y abonadas tradicionalmente en los sendos meses de Junio y Diciembre, se abonarán prorrateadas a lo largo de los pagos mensuales del año. Dichas gratificaciones se rigen en su cuantía por las siguientes normas:

- a) El importe de cada paga será el equivalente a una mensualidad de “Salario base”.
- b) El personal que cese o ingrese durante el año percibirá estas pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado en el semestre correspondiente a cada paga, computándose las fracciones de meses como completos.

- **Paga de “Participación de beneficios”**

El importe de la citada paga será el equivalente a una mensualidad de “Salario base”. La entrega de esta cantidad se efectuará de forma prorrateada a lo largo de las mensualidades regulares.

- **“Complemento Lineal de convenio”**

Es una cantidad igual para todos los niveles salariales, que se devengará por tiempo efectivamente trabajado, teniendo la consideración de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes.

El importe anual de la citada paga será de 150 € al año para todos los niveles.

Aunque su devengo es anual, este complemento será satisfecho de forma prorrateada en las doce mensualidades regulares (Ejemplo. 150/12).

- **Toxicidad**

Se establece dicho complemento del 10 por 100 de una mensualidad de “Salario Base”, en favor de los trabajadores que presten sus servicios en puestos donde se manejen sustancias tóxicas o se trabaje en locales donde se desprendan vapores tóxicos o nocivos para la salud.

Su devengo es por día efectivo de trabajo. Por tanto, a la cantidad obtenida en el párrafo anterior se dividirá entre 30 para determinar su retribución diaria.

Los trabajos bonificables por toxicidad serán determinados de acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, en el plazo de dos meses a partir de la solicitud del trabajador y, de no existir conformidad, resolverá la autoridad competente.

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

**- “Nocturnidad”**

Se establece un complemento de nocturnidad del 2 por 100 de una mensualidad de “Salario base”, para los trabajadores que, de modo continuo o periódicamente, presten sus servicios en turnos comprendidos entre las 22 y las 6 horas; este complemento no se abonará en aquellas actividades en que la contratación se haya realizado específicamente en jornada nocturna.

**- Complemento de antigüedad**

Los trabajadores disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos trienios y quinquenios sucesivos.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario base mensual percibido por el trabajador. La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 1 por 100 para cada trienio y del 1 por 100 para cada quinquenio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. Asimismo, se estimarán los servicios prestados en el periodo de prueba y los del personal eventual o interino que pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa. El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

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

**Artículo 16. Anticipos**

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de hasta el 90 por 100 del importe del salario mensual correspondiente al trabajo ya realizado. Dicho derecho se hará efectivo en el momento de formalizar su solicitud.

**Artículo 17. Dietas y desplazamientos**

El trabajador que por necesidad del servicio tenga que desplazarse fuera de la localidad donde tengan su residencia habitual, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado previa presentación de los correspondientes justificantes. En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el trabajador tendrá derecho a percibir las cantidades en concepto de dieta exenta establecidos por la Ley.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio, por encomendarle la empresa trabajos distintos a los habituales aun cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho al abono de la dieta por comida.

Si, por circunstancias especiales, los gastos originados con motivo del desplazamiento sobrepasan el importe de la dieta, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo reconocimiento de aquéllas y justificación, por parte del trabajador, de los gastos realizados, sin que, en ningún caso, el tiempo invertido en los viajes de lugar a suplemento alguno, porque su duración sobrepase la jornada legal. La empresa determinará las condiciones y medios de locomoción que deberán emplearse, en cada caso.

Los desplazamientos del personal comercial se regirán por las condiciones estipuladas en su contrato de trabajo.

**Artículo 18. Revisión salarial para los años 2018, 2019 y 2020**

Las partes acuerdan que las retribuciones detalladas en el ANEXO I serán válidas desde el momento en que entre en vigor el Convenio.

La referida cantidad se someterá a negociación y su actualización se realizará de conformidad con lo que se acuerde por la empresa con la representación de los trabajadores.

**Artículo 19. Mantenimiento condiciones trabajadores a la firma**

Si bien se establecen las tablas salariales de aplicación en la empresa ADHEGRAF, S.A. se respetarán y mantendrán las condiciones retributivas regulares de los trabajadores de alta en la actualidad en la empresa como condición más beneficiosa que tengan en el momento de la aplicación del presente convenio.

Por ello, en la actualización del recibo de salarios conforme a las cuantías de las partidas salariales determinadas en el Anexo I, la retribución correspondiente a las cantidades que perciban por encima de las tablas salariales del convenio quedará identificada en un complemento salarial, denominado "*ad personam*". Dicho complemento salarial no es absorbible ni consolidable.

#### **CAPÍTULO IV - Condiciones laborales**

##### **Artículo 20. Periodo de Prueba**

Las contrataciones del personal se considerarán provisionales durante un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

Titulados Técnicos superiores y medios: 6 meses.

Oficiales, resto de personal técnico, comerciales y administrativos: 2 meses.

Resto del personal: 1 mes.

Durante este período, tanto el trabajador como el empresario podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

En todo caso, el trabajador tendrá derecho al percibo, durante el período de prueba, de la retribución correspondiente al nivel profesional del trabajo encomendado.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa, y el tiempo que hubiese servido en período de prueba le será computado a efectos de los aumentos periódicos por tiempo de servicio.

El periodo de prueba, de que queda hecha mención, no es de carácter obligatorio y la empresa podrá, en consecuencia, proceder a la admisión de personal con renuncia total o parcial a su utilización.

##### **Artículo 21. Ceses**

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Técnicos, administrativos y comercial: 1 mes.
- b) Resto del personal: 15 días.
- c) Servicios generales y en formación laboral: 7 días.

El incumplimiento, por parte del trabajador, de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día, por cada día de retraso en el preaviso.

##### **Art. 22. Permisos retribuidos**

El régimen de permisos aplicable será el previsto en el convenio colectivo estatal de Artes Gráficas, al ser de prioridad aplicativa sobre el convenio de empresa.

#### **CAPÍTULO V - Comisión paritaria**

##### **Artículo 23. Constitución**

Se establece una Comisión paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y cumplimiento del Convenio Colectivo, así como los conflictos colectivos que puedan surgir durante la vigencia del presente convenio.

Dicha comisión se constituirá formalmente a la firma del Convenio.

La Comisión paritaria estará constituida por una persona en representación de la empresa y por una persona en representación de la parte social firmante del convenio.

**Artículo 24. Atribuciones y funcionamiento**

La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido
- b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- c) Mediación, arbitraje y conciliación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos.
- d) Modificar, incorporar y adaptar, disposiciones en el convenio colectivo durante la vigencia del mismo.

Los acuerdos de la Comisión paritaria, requerirán la conformidad de la representación compareciente, y aquellos que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada integrándose y formando parte del presente Convenio. A tal efecto, tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

Los acuerdos que alcance la Comisión paritaria en cuestiones de interés general se consideraran parte del presente Convenio Colectivo y tendrá su misma eficacia obligatoria.

Las partes se obligan a someter a la Comisión Paritaria todas las cuestiones de interés general que se susciten con carácter previo a cualquier acción judicial o administrativa sin perjuicio del ejercicio posterior de los derechos colectivos. En todo caso, deberá negociarse bajo el principio de la buena fe.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando fuera requerido para ello. En la primera V reunión de la Comisión Paritaria que se celebre, se designara el Presidente y Secretario de la misma, a quienes corresponded la custodia de las actas y acuerdos que se suscriban y la gestión y tramitación de su registro, salvo que se acuerde lo contrario en cada convocatoria o se faculte expresamente a otra persona para su registro.

La Comisión paritaria será convocada por cualquiera de los firmantes, bastando para ello una comunicación escrita, en la que se expresaran los puntos a tratar en el orden del día.

Desde el momento de la convocatoria hasta la constitución de la comisión deliberante de la Comisión paritaria, no debe transcurrir un periodo superior de 30 días hábiles, salvo norma específica y distinta para determinadas materias que se puedan fijar en este articulado. A partir de dicha constitución, corresponded a la comisión deliberante fijar el calendario de reuniones a seguir.

De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de Presidente y Secretario. Cada representación se compromete a actuar bajo el principio de buena fe. A efectos de notificaciones y convocatorias se fija el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede social de la empresa. Los gastos comunes ocasionados por la constitución y convocatoria de la Comisión Paritaria serán sufragados por mitad, por cada una de las dos representaciones.

**CAPÍTULO VI - Régimen disciplinario****Artículo 25. Faltas y Sanciones**

El régimen sancionador y la graduación de faltas y sanciones será de aplicación el previsto en el Convenio Colectivo sectorial e Artes Gráficas, al ser de prioridad aplicativa sobre el convenio de empresa.

**CAPÍTULO VII - Clasificación profesional****Artículo 26. Grupos profesionales**

Las partes firmantes acuerdan que el sistema de clasificación profesional en la empresa se establecerá conforme a las previsiones del convenio colectivo sectorial de aplicación, si bien registrá el sistema de retribución salarial en los niveles establecidos en este convenio.

**CAPÍTULO VIII.- Discrepancias****Artículo 27. Procedimiento para solventar discrepancias**

Para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET, en caso de concurrencia de las causas establecidas en dicho artículo, las partes convienen que procederán a la apertura del meritado periodo de consultas, que seguirá los trámites previstos en dicho precepto.

En caso de que, sometida la eventual discrepancia a la Comisión del Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del TRLET, las partes deberán recurrir a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

**Artículo 28. Declaración de Igualdad**

En el marco de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 y en el Documento de Bases sobre la Política de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres, de fecha 4 de marzo de 2008, ambas partes ratifican su compromiso en continuar negociando medidas tendentes a fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral”.

**Disposición Transitoria Primera.- Garantía salarial trabajadores activo a la firma del convenio**

Aquellos trabajadores que estén percibiendo cantidades o complementos salariales a la firma del presente convenio, continuarán percibiéndolo dicha cantidad con garantía *ad personam*, si bien el recibo de salarios se ajustará a las partidas y cantidades establecidas en el convenio. De esta forma, la cantidad que corresponda por la diferencia entre lo que perciben y lo que se cifra con la nueva distribución salarial, se identificará en un complemento salarial denominado “*ad personam*” con la consideración equivalente de salario todos los efectos, como complemento consolidado no absorbible.

En prueba de aceptación y conformidad, las partes lo firman, en Madrid a 14 de abril de 2018

Por la Representación de la empresa,  
D. Jose María Sardá Abreu.

Por la representación de los trabajadores,  
D. Cándido Paul Alonso.  
D. Diego Jiménez Rico.

**ANEXO I**

Al Convenio Colectivo de la empresa ADHEGRAF, S.A.

En virtud del Artículo 14 del I Convenio Colectivo de la empresa ADHEGRAF, S.A, se acuerda que desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo registrá la siguiente tabla salarial:

**TABLAS SALARIALES**

NIVELES	SALARIO BASE MENSUAL	SALARIO BASE ANUAL	PAGA VERANO	PAGA NAVIDAD	PAGA BENEFICIOS	COMPLEMENTO LINEAL ANUAL	TOTAL BRUTO AÑO
1	1.840,35	22.084,21	1.840,35	1.849,35	1.840,35	150	27.755,26
2	1.462,84	17.554,12	1.462,84	1.462,84	1.462,84	150	22.092,64
3	1.415,66	16.987,87	1.415,66	1.415,66	1.415,66	150	21.384,84
4	1.321,27	15.855,33	1.321,27	1.321,27	1.321,27	150	19.969,14
5	1.226,90	14.722,82	1.226,90	1.226,90	1.226,90	150	18.553,52
6	1.132,52	13.590,29	1.132,52	1.132,52	1.132,52	150	17.137,85
7	1.085,33	13.024,04	1.085,33	1.085,33	1.085,33	150	16.430,03
8	1.047,62	12.571,42	1.047,62	1.047,62	1.047,62	150	15.864,28
9	1.000	12.000	1.000	1.000	1.000	150	15.150
10	952,38	11.428,58	952,38	952,38	952,38	150	14.435,72
11	904,76	10.857,14	904,76	904,76	904,76	150	13.721,43
12	857,14	10.285,72	857,14	857,14	857,14	150	13.007,14
13	809,58	9.715	809,58	809,58	809,58	150	12.293,74
14	776,25	9.315	776,25	776,25	776,25	150	11.793,75
15	737,5	8.850	737,5	737,5	737,5	150	11.212,50
16	700	8.400	700	700	700	150	10.650
17	700	8.400	700	700	700	150	10.650
18	700	8.400	700	700	700	150	10.650
19	700	8.400	700	700	700	150	10.650

**ANEXO II**

Relación de Personal actual de la empresa afectado por el presente Convenio Colectivo a la fecha de la firma del presente convenio

TRABAJADORES	CATEGORÍA	NIVELES
OLMO NAVARRETE, J. MANUEL	OFC.C.SERI	13
PAUL ALONSO, CANDIDO	CONDUCTOR	15
MARTIN RODRIGUEZ, FRANCISCO	AY. ALMACEN	19
GRIMALDOS POLO, M. TERESA	OF.SERIGR	18
DE ANDRES REINA GLORIA LI	OFC.ADO	11
SORIN SABO CRISTIAN	OF.C.OF.PR	12
IEPAN FLOAREA	OF.C.OF.PR	12
ORTEGA ALCOCER, CAROLINA	AUX.TALLER	19
NARANJO VERA, DARWIN ROBERTO	OF.ES.OFFS	11
MARTIN PRESA, ALFONSO	CONDUCTOR	11
JARA RUIZ LUIS, ALBERTO	OF.MAN.CAR	17
JIMENEZ RICO, DIEGO	CONDUCTOR	15
ARRIOLA ARRIOLA, EDUARDO	OF.ES.OFSS	8
GARCIA HUEROS, MARIA OLIVA	AUX.TALLER	19

(03/15.452/18)

