I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

3 *RESOLUCIÓN de 7 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Rotomadrid, S. L., (código número 28103622012023).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Rotomadrid, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 24 de marzo de 2023, 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, 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 con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad De Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 7 de julio de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

BOCM-20230729-3

CONVENIO COLECTIVO DE ROTOMADRID S.L. 2020-2023

PREÁMBULO

Convenio colectivo suscrito con fecha 24 de marzo de 2023, de una parte por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por la Representación Legal de los trabajadores.

CAPÍTULO **1**

Extensión

Artículo 1.1 Ámbito funcional.

El presente convenio afectará a todas las personas trabajadoras de la empresa Rotomadrid S.L. adscritos al centro de trabajo de calle Meridiano nº 19 (Torrejón de Ardoz). En este sentido las normas del presente Convenio afectarán a todos aquellas personas trabajadoras de la empresa que tengan relación directa o indirecta con aquellas actividades relacionadas con artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.

Artículo 1.2 Ámbito personal.

El Convenio incluye a todo el personal empleado en el centro de trabajo mencionado en el artículo anterior.

Se excluyen:

a) Los cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo excluidos en la valoración de puestos de trabajo en este Convenio.
b) El personal técnico a quien se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a la jornada, que no figure en la plantilla de la empresa por ser su contratación civil o mercantil.
c) Los agentes comerciales, sujetos a relación mercantil, y los representantes de comercio sometidos a relación laboral especial.

CAPÍTULO 2

Vigencia, duración y prorroga

Artículo 2.1 Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2020, sin perjuicio de la regulación específica en relación con la aplicación del mismo que viene contemplada en cada artículo del citado acuerdo y las redacciones que serán incluidas en el texto de este convenio colectivo.

Aquellas personas trabajadoras con derechos recogidos en acuerdos previos, seguirán sujetos a la aplicación de los mismos respecto a aquellas materias no recogidas ni acordadas en el presente convenio y, en concreto, los siguientes, quedando los mismos como anexos en el primer convenio de Rotomadrid S.L.:

- Acuerdo de 14 de enero de 2011
- Acuerdo de 22 de julio de 2011
- Acuerdo de 18 de noviembre de 2011
- Acuerdo de 13 de marzo de 2014 y su adenda de 13 de marzo de 2015
- Acuerdo de 29 de febrero de 2016
- Acuerdo de 13 de enero de 2020
- Acuerdo de 21 de junio de 2021
- Acuerdo 28 de Junio de 2022

En caso de que el presente Convenio quedase sin vigencia, seguirían manteniendo la misma todos los acuerdos recogidos en la lista anterior.

Artículo 2.2 Duración y denuncia

El primer convenio Colectivo de ROTOMADRID S.L tendrá vigencia del 01/01/2020 hasta 31/12/2023.

La denuncia del convenio se realizará por escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de 3 meses a la finalización de la vigencia inicial o de cualquiera de sus prorrogas. En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida anteriormente, el convenio se considerará prorrogado en sus propios términos de año en año.

En materia de ultraactividad, el presente convenio se atendrá a la legislación vigente que opere a lo largo de su vigencia.

BOCM-20230729-3

CAPÍTULO 3

Compensación, garantías y absorción

Artículo 3.1 Globalidad.

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

Artículo 3.2 Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios, mediante primas o pluses variables, a cuenta convenio, gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenio Colectivo de Trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Artículo 3.3 Exclusiones.

Se considerarán excluidos de la compensación global, establecida en el artículo 3.2, los siguientes conceptos:

1. La compensación en metálico del economato laboral, establecida por disposición legal de carácter general y obligatorio.
2. La cotización de los regímenes de Seguridad Social por bases superiores a las pactadas.
   La jornada de trabajo inferior, en su duración, a la establecida por la Ley.
4. Las percepciones salariales por rendimiento superior al normal que obedezcan a métodos de productividad implantados por las empresas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5.6.
5. El 30% del Plus de Nocturnidad para aquellos personas trabajadoras que, en los términos previstos en el presente Convenio Colectivo, dejen de prestar servicios en el turno de noche.
6. Los incrementos salariales derivados de promociones profesionales (ascensos de categoría profesional).
7. La Antigüedad.
8. Las Suplencias de categoría superior.
9. En el caso del colectivo de personas trabajadoras de ROTOMADRID, S.L., provenientes de ABC, la diferencia resultante entre el importe abonado a los mismos, en concepto de compensación de trabajo de domingos y/o festivos, y
10. El Complemento Régimen de Trabajo, de conformidad con los términos preceptuados a tales efectos en el presente Convenio Colectivo.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares (a partir de ahora nos referiremos al mismo como Convenio de AAGG) en cada momento.

CAPÍTULO 4

Comisión mixta de interpretación y vigilancia del convenio (CMIVC)

Artículo 4.

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión como órgano de interpretación, vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado, que estará integrada por los firmantes de este Convenio.

Cada parte de esta Comisión formulará a la otra las cuestiones que desea tratar por escrito, poniéndose de acuerdo ambas en el plazo máximo de quince días, a partir de la fecha de la última comunicación, para señalar día y hora de la reunión de la CMIVC.

Las partes acuerdan su adhesión al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASEC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Instituto Regional de la Comunidad de Madrid.

CAPÍTULO 5

Régimen de trabajo

Artículo 5.1 Definiciones.

5.1.1 Actividad normal: Actividad normal es la que desarrolla el personal operario medio, entrenado y conocedor de su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección de su responsable directo, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin estímulo especial en la producción. Esta actividad es la que, en los distintos y más comunes sistemas de medición, corresponde a los índices 100 ó 60.

BOCM-20230729-3

5.1.2 Actividad óptima: Es la máxima que puede desarrollar el personal operario medio, bien entrenado y conocedor de su trabajo, sin detrimento de su vida profesional, en jornada normal.

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

5.1.3 Rendimiento normal: Es la cantidad de trabajo que el personal operario efectúa en una hora, cuando trabaja a actividad normal.

5.1.4 Cantidad de trabajo en actividad normal: Es la que realiza el personal operario medio, en actividad normal, incluido el tiempo de recuperación.

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

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

5.1.7 Trabajo limitado: Es el trabajo en que el personal operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo de trabajo.

La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operativo.

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

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

Artículo 5.2 Exigibilidad y remuneración del rendimiento normal.

El rendimiento normal es el exigible y la Empresa podrá determinarlo, en cualquier ocasión, sin que el no hacerlo en el momento de aplicación del Convenio signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho, al que podrá acogerse, cuando lo estime oportuno, con las mismas condiciones y garantías señaladas en el artículo 5.9.

Para establecer los incentivos debe partirse del rendimiento normal.

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

Artículo 5.3 Sistema indirecto de valoración.

Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, se podrá establecer un sistema indirecto de valoración, de acuerdo con la representación legal de los personas trabajadoras y de las trabajadoras.

Artículo 5.4 Cantidad de trabajo.

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

Artículo 5.5 Modificación.

Las cantidades de trabajo establecidas podrán ser modificadas, cuando se cambie el método operativo o exista un error manifiesto de cálculo o transcripción, con las garantías establecidas en el artículo 5.9.

Artículo 5.6 Sistemas de racionalización.

Seguirán en vigor los sistemas de racionalización establecidos en función de una prima proporcional a la actividad en puntos Bedaux o Gh.

Las actividades y rendimientos, comprendidos entre actividad y rendimiento normales y actividad y rendimiento óptimos, serán objeto de prima.

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

BOCM-20230729-3

Artículo 5.7 Organización del trabajo.

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

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

Artículo 5.8 Facultades de la Dirección de la Empresa.

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

1. Dirigir el proceso productivo, en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de sus plantillas, así como la más justa distribución de los beneficios de dicho proceso.

2. Promover, estimular y mantener la colaboración con la plantilla, como necesidad insoslayable de la paz social y de la prosperidad del conjunto de los factores productivos personales.

3. Organizar la producción y mejorar y dignificar las relaciones laborales.

4. Respetar y hacer cumplir las plantillas de personal, fijadas de acuerdo con lo que dispone el presente Convenio.

5. Promover y respetar la clasificación profesional de la plantilla, facilitándoles su formación y promoción social y humana.

6. La exigencia de los rendimientos normales, definidos en el presente Convenio.

7. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del personal a rendimiento normal.

8. La fijación de los índices de calidad o de desperdicio admisibles y el establecimiento de sanciones, para el caso de su incumplimiento.

9. Exigir la vigilancia, limpieza y atención de la máquina encomendada, dentro de la responsabilidad atribuida al nivel profesional de que se trate, siempre que se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y de rendimiento.

10. 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 formación y adaptación.

11. La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo. Si sólo se aplicare a una o varias secciones o puestos de trabajo, gozarán también de incentivo los que, como consecuencia de la citada aplicación experimenten un aumento en su carga de trabajo por encima de lo normal.

12. Realizar, durante el período de la organización del trabajo y con carácter provisional, las modificaciones en los métodos de trabajo, normas de valoración, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales, que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate. El personal afectado conservará, durante la prueba, las percepciones medias correspondientes a los tres meses inmediatos anteriores a la misma.

13. El mantenimiento de la organización del trabajo, en los casos de disconformidad de la plantilla, expresada a través de sus representantes legales, en espera de la interpretación e informe de la Comisión Mixta del Convenio y, en su caso, de la resolución de la autoridad competente.

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

Artículo 5.9 Obligaciones de la empresa.

Son obligaciones de la empresa:

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

2. Poner en conocimiento de la Representación Legal de los Personas trabajadoras (en adelante RLT), con un mínimo de veinte días de antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo, normas de valoración o sistemas de remuneración, aportando, para ello, estudio con los datos que sirvan de base para la modificación propuesta.

3. Limitar, hasta el máximo de diez semanas, la experimentación de nuevas normas o sistemas, a los que se refiere el apartado anterior.

4. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado de la RLT.

5. En los casos de disconformidad, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

BOCM-20230729-3

6. Tener a disposición de la plantilla y, en especial, de sus representantes legales, las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las normas de valoración correspondientes.

7. Establecer y redactar, de manera clara y comprensible, la fórmula para el cálculo de salarios e incentivos.

8. Cumplir las obligaciones señaladas en los números anteriores, en los casos de revisión de normas de valoración o métodos operatorios que puedan suponer modificaciones de las mismas.

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

Artículo 5.10 Derechos de las personas trabajadoras y de las trabajadoras.

1. Obtener, en compensación por su intervención en el proceso productivo, una remuneración suficiente para la subsistencia digna, en jornada normal y mediante un rendimiento normal en sus tareas.

2. Cooperar con sus iniciativas a la prosperidad de la empresa.

3. Ser consultados, a través de sus representantes legales, en toda decisión relativa a la organización del trabajo, cambios de sistemas de producción, clasificaciones y niveles profesionales.

4. Además de los derechos y garantías otorgadas por la legislación general vigente, son facultades de la RLT conocer las tareas asignadas a los puestos de trabajo y la valoración de los mismos y, en caso de disconformidad, formular ante la autoridad competente las reclamaciones pertinentes.

Artículo 5.11 Organización de los servicios.

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

CAPÍTULO 6

Del personal

Artículo 6.0 Disposiciones generales.

El sistema de clasificación profesional será de aplicación a todo el personal que desarrolle su actividad en los ámbitos de aplicación previstos en el presente Convenio, y será clasificado con arreglo a las actividades profesionales pactadas y a las definiciones que se establecen en el mismo.

El personal que preste sus servicios en Rotomadrid S.L. deberá, obligatoriamente, quedar encuadrado en alguno de los niveles profesionales, y su correspondiente salarial, que se contienen en el mismo.

Los grupos y niveles profesionales consignados son 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.

Desde el mismo momento en que exista en la empresa una persona que realice todas las funciones específicas de un nivel profesional determinado, habrá de ser remunerada, por lo menos, con la retribución que para dicho nivel fija este Convenio Colectivo o cualquier disposición que tenga fuerza de obligar.

Son meramente informativos los distintos cometidos asignados a cada nivel profesional, pues todo el personal de la empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se incluye la limpieza de los elementos de trabajo que utilice, debiendo, en caso de emergencia, realizar otras labores.

Respecto a los cometidos profesionales se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de artes gráficas vigente en cada momento.

6.1. Sistema de clasificación

A continuación se definen el sistema de clasificación actualmente vigente en la Empresa en atención a la realidad productiva de la misma. En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón editoriales e industrias auxiliares vigente en cada momento.

BOCM-20230729-3

Área profesional: Comunes.

GRUPO PERSONAL DE DIRECCIÓN, TÉCNICO Y MANDOS INTERMEDIOS: Agrupa las prestaciones de carácter técnico comunes al conjunto de las diferentes actividades encuadradas dentro del ámbito funcional del Convenio.

Niveles

Personal de dirección: es la persona que se encarga de la gestión y dirección de una empresa o negocio, respondiendo, bien ante los socios y socias, bien ante los propietarios y propietarias, según el caso.

Jefe de taller / jefa de taller: es la persona que, con funciones de mando y coordinación de los diferentes talleres productivos encuadrados dentro de este Convenio, está al frente de toda la producción del taller.

Jefe de sección: Es la persona que realiza tareas complejas propias de este grupo profesional que requieren un alto grado de especialización, conociendo a la perfección las actividades a desempeñar y realizándolas con plena autonomía.

GRUPO PERSONAL ADMINISTRATIVO: Agrupa aquellas prestaciones de carácter administrativo comunes en las actividades que configuran el ámbito funcional del Convenio.

Niveles:

Oficial/a cualificado/a administrativo/a: Es la persona que realiza trabajos administrativos de gran complejidad y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo. A título orientativo se corresponden con este nivel las persones que son responsables de los ejercicios contables de la empresa, confección de estadísticas complejas, confección de presupuestos, compra de materias primas, así como otros servicios cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados.

GRUPO MANTENIMIENTO E INSTALACIONES: Agrupa aquellas prestaciones consistentes en el mantenimiento, reparación, montaje y conservación de instalaciones y maquinaria de la empresa.

Niveles.

Jefe de mantenimiento / jefa de mantenimiento: Es la persona que dirige y es responsable de la planificación y ejecución del mantenimiento e instalación de maquinaria e instalaciones, teniendo bajo su dependencia a quienes también realizan este cometido.

Jefe de equipo.

Oficial 1ª.

Área profesional: Rotativas/preimpresión.

GRUPO IMPRESIÓN OFFSET: Agrupa las prestaciones cuya actividad principal es la impresión mediante sistema offset o cualquier otro sistema que se utilice en esta empresa en el futuro así como las prestaciones propias del área de preimpresión que emplean tecnologías y procedimientos informáticos. A título orientativo se encuadrarían en este grupo las siguientes prestaciones filmación, pasado y troquelado de planchas y mantenimiento de CTP's.

Niveles.

Jefe de equipo / jefa de equipo // responsable de línea:

Oficial 1ª.

Oficial 2ª.

Área profesional: Cierre/almacén

Grupo Cierre industrial: Agrupa las prestaciones por las se manipulan los productos elaborados po el Área de Rotativa para su posterior distribución.

Niveles.

Coordinador de producción en Cierre

Jefe de equipo / jefa de equipo // responsable de línea:

Oficial 1ª.

Oficial 2ª.

Oficial 3ª.

BOCM-20230729-3

Relación de niveles de las áreas profesionales en Rotomadrid y equivalencia con los niveles del "Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón editoriales e industrias auxiliares"

- Director de la planta: Nivel 1 del Convenio de AAGG
- Jefe de taller: Nivel 4 del Convenio de AAGG
- Jefe de sección: Nivel 5 del Convenio de AAGG
- Coordinador de producción/oficial cualificado administrativo: Nivel 6 del Convenio de AAGG
- Jefe de Equipo/ Responsable de línea: Nivel 7 del Convenio de AAGG
- Oficial de primera: Nivel 8 del Convenio de AAGG
- Oficial de segunda: Nivel 11 del Convenio de AAGG
- Oficial de Tercera: Nivel 14 del Convenio de AAGG

Artículo 6.2 Igualdad y no discriminación.

Dentro de las empresas, las personas trabajadoras y las trabajadoras no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, sexo, etc. En este sentido existe un plan de igualdad vigente en la empresa.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

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

Artículo 6.3 Situaciones especiales.

6.3.1 Gestación.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo se estará a lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

El derecho a las adaptaciones que se deriven del párrafo anterior no significará perjuicio para el nivel profesional y salarial de la interesada, ni tampoco generará la necesidad u obligación de crear un puesto de trabajo nuevo.

En caso de permuta, la empresa, oídos los representantes de los personas trabajadoras, designará la persona que obligatoriamente quede afectada, quien, por el carácter de provisionalidad y duración de la situación, se reincorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada cause baja en el trabajo.

Los supuestos de estas adaptaciones no darán lugar, en ningún caso, a la consolidación del personal afectado en los puestos de trabajo provisionalmente ocupados, aunque la situación de interinidad supere los tres meses.

Artículo 6.4 Ingresos y ascensos.

6.4.1 Ocupación de vacantes.

Como norma general, cuando se produzca una vacante en un determinado turno y sección, entendido como tal aquellas plazas que la empresa saque a convocatoria, tendrá prioridad para ocuparla, en un plazo máximo de treinta días, siempre que voluntariamente lo solicite, el trabajador más antiguo de la correspondiente categoría, escalafón y sección.

6.4.2 Ascensos por concurso oposición.

Cuando de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio sea preciso cubrir una vacante, la Dirección de la Empresa publicará en los tablones de anuncios la convocatoria de ascenso correspondiente en la que se detallará el puesto a cubrir, la categoría profesional, los ingresos económicos, horario de trabajo, personas trabajadoras que pueden optar al concurso, programa y tipos de pruebas a realizar, fecha límite de presentación de candidaturas y cualesquiera otras condiciones. Copia de esta convocatoria se enviará al Comité de Empresa para su conocimiento y participación en el proceso del concurso oposición según se indica en este artículo. Se establece un plazo máximo de treinta días, salvo períodos vacacionales o necesidad de acciones formativas previas, para la convocatoria de las vacantes que haya que cubrir. Para poder optar al concurso-oposición los candidatos deberán ser personal fijo de plantilla en la empresa. En primera convocatoria, tendrán prioridad para presentarse al concurso-oposición los personas trabajadoras del mismo grupo profesional o sección de la categoría inmediata inferior a la vacante que se convoca. En el supuesto de que quedara sin cubrir dicha vacante mediante esta primera convocatoria, se efectuará una segunda en la que podrá participar todo el personal del mismo grupo profesional o de la misma sección con categorías inferiores a la de la vacante que se convoca. Si la vacante no se hubiera cubierto en esta segunda convocatoria, se realizará una tercera y última en la que podrá participar todo el personal fijo de plantilla en la empresa. La fijación de los tipos de pruebas –psicológicas y/o profesionales- a plantear a los candidatos será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa. El plazo de inscripción de los candidatos no

BOCM-20230729-3

podrá ser inferior a siete días laborales contados a partir de la publicación de la convocatoria. Para la evaluación de las pruebas se procederá a constituir en cada caso un Tribunal Calificador compuesto por dos representantes de la Dirección y dos vocales elegidos por el Comité de Empresa, todos ellos de igual o superior categoría de la del puesto a cubrir. Este Tribunal debe observar, en todo momento, el mayor sigilo. Con el fin de lograr la mayor objetividad, la determinación y preparación del contenido concreto de las pruebas se llevará a cabo por el Tribunal Calificador en el momento inmediatamente anterior al de la celebración de las pruebas, estableciéndose la puntuación mínima exigible para ser considerado apto. En el caso de desacuerdo se decidirá en una reunión de la Dirección de la Empresa con la Comisión de Asuntos Laborales del Comité de Empresa. La calificación de las pruebas se llevará a cabo dentro de los dos días laborables siguientes a su realización, levantando acta de la decisión que se entregará a la Dirección y al Comité de Empresa. Aquella se lo comunicará a los candidatos a quienes no les corresponde ocupar la vacante para que, en el plazo de los dos días laborables siguientes a esa comunicación, pueda comprobar si se han producido errores objetivos en la evaluación de su prueba personal. Transcurridos los mencionados plazos y observadas las formalidades anteriores, el acta más arriba mencionado pasará a definitiva o se sustituirá por una nueva si procede, y la Dirección de la Empresa lo pondrá en conocimiento del candidato que haya obtenido la vacante convocada. Dicho candidato accederá a la plaza, salvo que lo impidan situaciones de vacaciones, enfermedad o accidente, dentro de los 30 días siguientes a la fecha del acta definitiva. En el supuesto de que transcurriese el plazo de los 30 días sin que el candidato pudiese acceder a la plaza, por cualquier otra causa que no sea alguna de las anteriormente mencionadas y siempre que sea por situaciones ajenas al candidato, empezará a devengar la categoría y el sueldo de la misma. En este concurso y en igualdad de resultados en las pruebas celebradas, se tendrán en cuenta, por este orden, las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, estudios realizados, haber desempeñado funciones de superior calificación y cuantas otras circunstancias relevantes que se puedan considerar como aspectos más en consonancia con el contenido del puesto de trabajo a cubrir. En el supuesto de que agotados todos los pasos anteriores no estuviera capacitado ninguno de los candidatos, la vacante convocada se cubrirá con personal de nuevo ingreso..

4. Se proveerán por libre designación de la empresa, preferentemente entre el personal de la misma, los puestos de trabajo correspondientes a los siguientes grupos y niveles:

a) Personal técnico titulado.
b) Jefes y jefas de administración.
c) Jefes y jefas de Taller.
d) Jefes y jefas de Sección / Técnicos Cualificados.
e) Personal comercial.
f) coordinador

Se creará una comisión especial para la definición de las tareas de cada categoría así como la revisión de la designación de los puestos de coordinador y de jefe de equipo.

6.4.3 Ceses.

El trabajador o 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:

a) Personal directivo, jefes de taller, jefes técnicos, jefes de sección, jefes administrativos y técnicos cualificados: 2 meses.
b) Personal administrativo, técnicos especialistas, comerciales: 1 mes.
c) Resto del personal: 15 días.
d) Servicios generales y en formación laboral: 7 días.

El incumplimiento, por parte del personal, 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.

Habiendo recibido la empresa, con la antelación señalada, el preaviso indicado, vendrá obligada, al finalizar el plazo, a abonar al trabajador o trabajadora la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación por la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador o de la trabajadora a ser indemnizado, con el importe del salario de un día, por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

6.4.4. Regularización de las categorías según las necesidades por secciones

La Empresa se compromete a valorar las vacantes que son necesarias en las distintas secciones y activar el procedimiento de cobertura de vacantes previsto en el convenio colectivo, según la redacción del artículo correspondiente. Como fecha tope, el 31 de marzo de 2023 la empresa activará dicho procedimiento. La Empresa pondrá en marcha el procedimiento por el equipo de

BOCM-20230729-3

dirección y tendrá en cuenta las propuestas que sean presentadas por la representación legal de los personas trabajadoras.

6.4.5 Jubilación parcial.

Quienes reúnan los requisitos legalmente exigidos podrán acceder a la situación de jubilación parcial, siempre que medie un acuerdo entre las partes; dicho acuerdo podrá recoger una distribución irregular de la totalidad de las horas que deban realizarse anualmente. El personal en esta situación percibirán su salario calculado proporcionalmente a la jornada de trabajo pactada.

CAPÍTULO 7

Retribuciones

Artículo 7.1 Disposiciones generales.

Las retribuciones del personal, al que afecta este Convenio, estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada a que se refiere el artículo 8.1.

El pago del salario se efectuará mensualmente. La empresa podrán variar, de conformidad con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, los períodos de pago establecidos, sin rebasar nunca el mes, decidiendo la jurisdicción competente en caso de desacuerdo. La empresa, vendrá obligada a entregar a los personas trabajadoras y trabajadoras, en el momento de efectuar el pago, una copia del recibo de salario, en el que constarán todos los conceptos que establezca la legislación vigente para que conozcan en todo momento las cantidades que perciben en concepto de salario, las cantidades que tributan a la Hacienda Pública y las que cotizan a la Seguridad Social, tanto por la empresa, como por los personas trabajadoras y trabajadoras.

Artículo 7.2 Anticipos.

Las personas trabajadoras y trabajadoras tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta de hasta el 90 por 100 del importe del salario correspondiente al trabajo ya realizado. Dicho derecho se hará efectivo en el momento de formalizar su solicitud.

Artículo 7.3 Retribuciones.

Artículo 7.3.1 Tablas salariales

Para el personal de la Empresa resultarán de aplicación las tablas salariales establecidas en el 'Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón Editoriales e Industrias Auxiliares' en vigor.

Así mismo, las tablas salariales se actualizarán de conformidad con la regulación prevista en el 'Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón Editoriales e Industrias Auxiliares' en vigor.

Estas actualizaciones salariales, como se refiere en el artículo relativo al complemento 'Ad *Personam',* tendrá naturaleza absorbible y serán compensables para los empleados que estén por encima de dichas tablas en su conjunto y cómputo anual, con la mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la empresa bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquier otra causa. Dichas actualizaciones salariales, dejaran de ser absorbibles y compensables si así se firmase en futuras actualizaciones del Convenio Estatal de Artes Graficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares.

Artículo 7.3.2 Complemento lineal del 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.

Aunque su devengo es anual, este complemento será satisfecho en la forma y tiempo que, de común acuerdo, se adopte en cada empresa, dejando a salvo la opción individual del trabajador o trabajadora e incluso la posibilidad de que su importe anual sea percibido en dos o más abonos a lo largo del año.

Las personas contratadas bajo la modalidad de contrato de trabajo en prácticas, percibirán el complemento lineal previsto con carácter general, de acuerdo con los porcentajes señalados en este Convenio.

Artículo 7.3.3 Posibilidad de Incremento Salarial

En el supuesto de que la empresa cumpliera en los años 2021 y 2022 el EBITDA presupuestado respectivamente, con fecha de efectos 1 de enero de 2023, la empresa realizará una subida salarial equivalente a un 0,5 % consolidable de todos los conceptos salariales de todos los personas trabajadoras de la empresa que en ningún caso será compensable ni absorbible y que será de aplicación exclusiva en el año 2023.

BOCM-20230729-3

La presente clausula afectará a todos los personas trabajadoras que formen parte de la plantilla fija el 31 de Diciembre del 2022, si bien su incremento en nómina será proporcional al tiempo que hayan formado parte de la plantilla durante los años 2021 y 2022 en los que se genera el derecho (en forma de cumplimiento de Ebitdas) a la percepción del incremento salarial.

Artículo 7.3.4 Gratificaciones extraordinarias.

Las personas trabajadoras procedentes del Diario ABC percibirán las siguientes gratificaciones extraordinarias:

(i) Paga extra verano: Su Devengo es semestral comprendiendo el periodo que va desde el 01.01 al 30.06 .La fecha de pago de la misma se produce en el mes de junio.
(ii) Paga extra de Navidad: Su devengo es semestral comprendiendo el periodo que va desde el 01.07 al 31.12. La fecha de pago de la misma se produce en el primer día hábil siguiente al 15 de diciembre.
(iii) Gratificación especial Septiembre: Su Devengo es anual comprendiéndose el periodo que va desde el 01.01 al 31.12. La fecha de pago de la misma se produce en el mes de septiembre. En caso de que el trabajador/a causará baja en la empresa antes de finalizar el año en curso se procederá a descontar el importe correspondiente en la liquidación de haberes.

El importe de cada paga será equivalente a 30 días de sueldo bruto incluidos los complementos ad personam correspondientes a los conceptos retributivos de dicho sueldo bruto, menos las Horas no estructurales, las Horas no estructurales categoría superior y los Festivos.

El resto de personas trabajadoras y trabajadoras que no provienen de ABC percibirán las siguientes gratificaciones extraordinarias:

(i) Paga extra verano: Su Devengo es semestral comprendiendo el periodo que va desde el 01.01 al 30.06 .La fecha de pago de la misma se produce en el mes de junio.
(ii) Paga extra de Navidad: Su devengo es semestral comprendiendo el periodo que va desde el 01.07 al 31.12. La fecha de pago de la misma se produce en el primer día hábil siguiente al 15 de diciembre.
Ambas pagas se rigen en su cuantía y devengo por las siguientes normas:
a) El importe de cada paga será el equivalente a treinta días de salario base, más el complemento ex categoría, en su caso, (dividiendo el salario base anual entre los días naturales del año y multiplicando por treinta días), incluida la antigüedad.
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.
(iii) Gratificación especial Septiembre Su Devengo es anual comprendiéndose el periodo que va desde el 01.01 al 31.12. La fecha de pago de la misma se produce en el mes de septiembre. En caso de que el trabajador/a causará baja en la empresa antes de finalizar el año en curso se procederá a descontar el importe correspondiente en la liquidación de haberes. El importe será el equivalente a treinta y cuatro días de salario base (dividiendo el salario base anual entre los días naturales del año y multiplicando por treinta y cuatro) y, en su caso, de antigüedad y complemento ex categoría.

Artículo 7.3.5 Complemento de antigüedad.

El personal comprendido en este Convenio disfrutará, 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 último salario base percibido, más el complemento ex categoría en su caso, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya percibidos. La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 3 por 100 para cada trienio y del 3 por 100 para cada quinquenio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso en la empresa. Asimismo, se estimarán los servicios prestados en el período 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.

Quien cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, perderá la antigüedad siempre que no exista unidad del vínculo laboral o existencia de unidad de contratación, si se cumplen los requisitos previstos por la jurisprudencia vigente en cada momento.

7.3.6 Complemento de toxicidad o insalubridad.

Se establece dicho complemento en la cuantía del 20 por 100 del Salario Base, más complemento ex categoría, en su caso, en favor del personal que preste sus servicios en puestos donde se manejen sustancias tóxicas o se trabaje en locales donde se desprendan vapores tóxicos o

BOCM-20230729-3

nocivos para la salud, teniendo derecho a igual percepción los personas trabajadoras y trabajadoras afectados por este Convenio que, aún sin trabajar con materias tóxicas, lo hagan en secciones a las que lleguen los vapores o polvo que aquéllas desprenden. Los trabajos bonificables por toxicidad o insalubridad serán determinados de acuerdo entre la empresa y la RLT, en el plazo de dos meses a partir de la solicitud de éstos y, de no existir conformidad, resolverá la autoridad competente.

Cesará el abono de este complemento en el momento que se acredite ante la autoridad competente, 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.

7.3.7 Complemento de nocturnidad.

Algunas personas trabajadoras de la empresa vienen percibiendo un importe por el concepto de plus de nocturnidad superior al establecido en el Convenio de artes gráficas Estatal. La diferencia entre el plus de nocturnidad regulado en el Convenio de Artes gráficas Estatal y el plus de nocturnidad regulado en un Convenio Colectivo de aplicación previa pasará a formar parte del Complemento Ad personam quedando consolidado en el mismo.

Los personas trabajadoras que, cobrando el plus de nocturnidad, dejen de prestar servicio, de manera voluntaria, en horario que implique el cobro de este plus con carácter permanente, dejaran de percibir el 70% del importe anual de dicho plus de nocturnidad calculado según recoge el convenio de artes gráficas Estatal en el momento en el que se produzca el cambio de turno. Si el importe que se percibe como plus de nocturnidad excede el establecido por el convenio de artes gráficas Estatal, la parte del importe que exceda quedará consolidada en su totalidad.

Los personas trabajadoras que, cobrando el plus de nocturnidad, dejen de prestar servicio, por decisión de la empresa, en horario que implique el cobro de este plus con carácter permanente, dejaran de percibir el 70% del importe anual de dicho plus de nocturnidad calculado según recoge el convenio de artes gráficas Estatal de manera progresiva en un plazo de 4 años de la siguiente manera:

- Primer año a contar desde la implementación del turno: Se percibirá el 100% del 70%.
- Segundo año a contar desde la implementación del turno: Se percibirá el 75% del 70%.
- Tercer año a contar desde la implementación del turno: Se percibirá el 50% del 70%.
- Cuarto año a contar desde la implementación del turno: Se percibirá el 25% del 70%.
- Quinto año a contar desde la implementación del turno no se percibirá ningún importe de ese 70%.

De esta manera el 70% plus de nocturnidad calculado según recoge el convenio de Artes gráficas Estatal se absorbe en un plazo de 4 años durante los cuales el plus mantendrá una denominación en la nómina de los empleados que permita identificarlo, siendo que durante periodo no será absorbible ni consolidable. Si el importe que se percibe como plus de nocturnidad excede el establecido por el convenio de Artes gráficas Estatal, la parte del importe que exceda quedará consolidada en su totalidad.

Para todos los personas trabajadoras objeto de este cambio de turno, el 30% restante del importe de dicho plus se consolidará en un complemento ad personam que no será compensable ni absorbible.

Para aquellas personas trabajadoras con una retribución bruta fija anual, incluyendo el plus de nocturnidad, pero no el plus de régimen de trabajo, inferior a 30.000 euros, el 100% del plus de nocturnidad quedaría consolidado bajo este concepto.

En caso de que el trabajador volviese al turno de noche, el importe que viniera percibiendo en concepto de este plus se eliminaría, siendo sustituido por el plus de nocturnidad calculado en dicho momento según el convenio colectivo en vigor.

7.3.8 Plus EBITDA

1. Las Partes acuerdan la creación de un Plus EBITDA cuya finalidad es conceder una retribución variable a los empleados de la Empresa en el caso de la consecución de determinados objetivos, definidos en el presente artículo. El Plus EBITDA no será consolidable, ni generará derecho alguno a su percepción una vez finalizada la vigencia inicial del I Convenio Colectivo ROTOMADRID, S.L., en fecha 31 de diciembre de 2023.

2. Para la determinación de la consecución de los objetivos establecidos por la Compañía el parámetro de referencia será el EBITDA de la Empresa Ex indemnizaciones presupuestado cargado en SAP BPC

3. El abono del Plus EBITDA no podrá superar el mes de abril del año siguiente al del devengo, una vez el ejercicio contable esté cerrado y se conozca el dato de EBITDA real (entendido como el EBITDA EX/INDEMNIZACIONES, de aquí en adelante denominado EBITDA real) que se tendrá que comparar con el EBITDA presupuestado más los excedentes que dan derecho a retribución variable.

BOCM-20230729-3

4. El EBITDA presupuestado será comunicado a la representación legal de los personas trabajadoras antes del 31 de enero de cada año. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa convocará a la representación legal de las personas trabajadoras para la celebración de reuniones trimestrales para informar sobre la evolución del cumplimiento del citado EBITDA.

5. Las condiciones de aplicación del Plus EBITDA serán las siguientes:

Se devengará derecho a percibir retribución variable por este plus cuando el EBITDA real de cada año, antes de registrarse ningún importe de gasto de personal por Plus EBITDA, sea superior al EBITDA presupuestado en las cantidades suficientes y con los siguientes límites:

(I) Año 2021: Hasta 80.000 € del exceso de EBITDA real antes de registrarse ningún importe de gasto de personal por Plus EBITDA sobre EBITDA presupuestado se destinarán a dicha retribución extraordinaria como coste bruto empresa (sueldo bruto + coste empresa de seguridad social). Es decir, antes de registrarse ningún importe de gasto de personal por Plus EBITDA, para percibir la retribución total de 80.000€, el EBITDA real, debe ser superior al EBITDA presupuestado en al menos dicha cantidad (80.000€). En el caso de que el exceso sobre el EBITDA presupuestado esté ente 1 y 80.000 € la cantidad destinada a la retribución variable por este concepto será la totalidad del citado exceso.

(II) Años 2022 y 2023: Hasta 150.000 € del exceso de EBITDA real antes de registrarse ningún importe de gasto de personal por Plus EBITDA sobre el EBITDA presupuestado en cada ejercicio se destinarán a dicha retribución extraordinaria como coste bruto empresa (sueldo bruto + coste empresa de seguridad social) en la medida en que el EBITDA real, antes de registrarse ningún importe de gasto de personal por Plus EBITDA, supere al EBITDA presupuestado en dicha cantidad. En el caso de que el exceso sobre el EBITDA presupuestado esté entre 1 y 150.000 € la cantidad destinada a la retribución variable por este concepto será la totalidad del citado exceso.

6. En caso de que el EBITDA real resultase igual o inferior a la cifra resultante del EBITDA presupuestado no se devengará retribución extraordinaria alguna por este concepto de Plus.

Los importes económicos correspondientes al Plus EBITDA que, en su caso, pudieran percibir los empleados de la Compañía corresponden al coste total empresa, es decir, importe bruto y coste empresa de seguridad social. Sobre los importes brutos resultarán de aplicación las deducciones y retenciones que resulten preceptivas de conformidad con la normativa en vigor de aplicación (cotizaciones a la Seguridad Social, retenciones tributarias, etc.).

7. El reparto del Plus EBITDA al que, en su caso, pudieran tener derecho a percibir los empleados de la Compañía, de conformidad con las condiciones referidas previamente, se realizará de acuerdo con la siguiente distribución:

El 100% de los importes totales que, en su caso, tengan derecho a percibir los personas trabajadoras en concepto de Plus EBITDA se distribuirá entre todo el personal que se encuentre de alta en Rotomadrid con contrato indefinido y contratos temporales de duración superior a 6 meses a la fecha de liquidación anual del mismo, la cual no podrá exceder del mes de abril del año posterior a su devengo, de manera lineal en cuanto al importe bruto se refiere, Para aquellos personas trabajadoras que no hayan prestado servicios en la empresa el año completo se le asignará cantidad correspondiente al periodo trabajado de manera proporcional.

7.3.9 Plus de Gestión de Recursos Productivos

Las Partes acuerdan, con la finalidad de garantizar y velar por un adecuado uso de los recursos productivos que emplean los personas trabajadoras de la Empresa en el ejercicio de sus funciones laborales, la creación de un Plus de Gestión de Recurso Productivos (en adelante, “Plus Gestión de Recursos”) para los años 2020, 2021, 2022 y 2023, cuya finalidad sea reducir los actuales costes de producción de la Empresa.

El Plus Gestión de Recursos Productivos se abonará en febrero del año siguiente al del devengo, una vez el ejercicio contable esté cerrado y se conozcan los costes reales.

Los empleados de la Empresa tendrán derecho a la percepción del Plus de Gestión de Recursos, de conformidad con los siguientes parámetros:

- Cuantificación del ahorro económico: Los parámetros que resultarán de aplicación para la determinación del ahorro anual serán definidos por las Partes durante la negociación del I Convenio Colectivo de ROTOMADRID, S.L.
- Importe Económico: El personal tendrá derecho a percibir un 25% de los ahorros que sean generados anualmente por los empleados como consecuencia del uso adecuado de los recursos productivos de la Empresa. El importe resultante por los ahorros generados de acuerdo con los criterios que se pacten entre las partes se distribuirá entre las personas trabajadoras de acuerdo con las siguientes condiciones: Se distribuirá entre todo el personal de Rotomadrid con contrato indefinido y contratos temporales de duración superior a 6 meses, de manera lineal, en cuanto al importe bruto se refiere. Para Aquellas personas trabajadoras que

BOCM-20230729-3

no hayan prestado servicios en la empresa en el año completo se les asignará la cantidad proporcional correspondiente al periodo trabajado.

Los importes económicos anteriores son brutos, pero no incluyen el coste empresa de seguridad social, y, en consecuencia, sobre los mismos resultarán de aplicación las preceptivas deducciones y retenciones de conformidad con la normativa en vigor de aplicación (cotizaciones a la Seguridad Social, retenciones tributarias, etc.).

El Plus de Gestión de Recursos no resultará consolidable, ni generará derecho alguno a su percepción una vez finalizada la vigencia inicial del I Convenio Colectivo ROTOMADRID, S.L., en fecha 31 de diciembre de 2023.

La Empresa convocará a la representación legal de las personas trabajadoras para la celebración de reuniones trimestrales en las que se informe sobre la evolución del coste de la gestión de recursos productivos.

7.3.10 Dietas y desplazamientos.

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

Cuando la persona 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 o trabajadora, 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 gastos de locomoción serán por cuenta de la empresa.

Los desplazamientos del personal comercial se regirán por las condiciones estipuladas en su contrato de trabajo.7.4 Complemento régimen de trabajo domingos y/o festivos

Los personas trabajadoras de la Empresa que trabajen con un calendario en el que los dos días de descanso semanal se acumulan por períodos de hasta catorce días, tal y como se establece en el artículo apartado Jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo, tendrán derecho a percibir un complemento retributivo para compensar ese régimen de trabajo coincidente con los domingos y/o festivos y las libranzas.

El importe del complemento se cifra en 200 € brutos/mes para jornadas a tiempo completo, o bien, el importe que resulte proporcional a la menor jornada que efectivamente se realice. Esta cantidad se abonará por trabajar el número de domingos anuales, que implica el calendario en vigor a la fecha del acuerdo, y como máximo, seis festivos al año.

Las Partes acuerdan que en el caso de que los personas trabajadoras que perciben este complemento presten servicios en número mayor o menor de jornadas de domingos o festivos a las que les corresponderían de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, la Empresa les abonará o descontará el importe de 80 € brutos por jornada completa de domingo o festivo de más o de menos o bien, el importe que resulte proporcional a la menor jornada que efectivamente se realice o deje de realizarse. No se considera a estos efectos el periodo que el trabajador pueda estar de baja por incapacidad temporal, accidente de trabajo, o baja por paternidad/maternidad, por los festivos no realizados que aparecieran en su calendario.

Quedan exceptuados del devengo del Complemento de régimen de trabajo:

- Contratos que no contemplen el trabajo en domingo (de lunes a sábado).
- Contratos que contemplen específicamente el trabajo en sábado y domingo. Para estos personas trabajadoras, se seguirá lo firmado en el Acuerdo de abono del complemento de Régimen de trabajo para los personas trabajadoras a tiempo parcial de fecha de 29 de marzo de 2022.

Los personas trabajadoras que, según lo anterior, quedan exceptuados del devengo del Complemento de régimen de trabajo, cuando dentro de la jornada de prestación de servicios esa coincida con un día festivo, aquellos podrán optar previamente, o bien, (i) no trabajar ese día, o bien, (ii) librar un día equivalente. (Es decir, si es un día entre semana libraran un día entre semana y si es un día de fin de semana librarán un día de fin de semana). En caso de que el trabajador no manifieste su opción con la suficiente antelación, se entenderá que optan por la opción de no trabajar ese día festivo.

Para aquellos personas trabajadoras provenientes de ABC que a la fecha del acuerdo de julio de 2018 en el que se creó este complemento, ya venían percibiendo una retribución específica que

BOCM-20230729-3

compensa el trabajo de domingos y/o festivos se les consolidará 26,17 domingos y 7 festivos al año, debiendo trabajar 6 festivos de los 7 consolidados, que es lo que venían realizando históricamente.

Para este personal a efectos de la consolidación de las cantidades percibidas por los domingos se calcularán tomando como referencia el abono medio de los domingos trabajados durante los años 2018 y 2019. Dicho abono medio corresponderá con el importe de los mencionados domingos sin tener en cuenta las suplencias de trabajo superior que el trabajador pudiera haber realizado en dichas jornadas de trabajo y que se incluyen conjuntamente en el abono recibido en nómina para dicho concepto por el trabajador.

En cualquier caso, para el Cálculo del descanso domingo se aplica el 200% del sueldo Bruto diario.

Para el cálculo de las cantidades a compensar por el trabajo en festivos, se tomará como referencia el abono medio sobre los festivos trabajados durante los años 2018 y 2019.

Para la consolidación de estos importes, domingos y festivos, se calculará la diferencia anual resultante entre la suma de estos dos importes menos los 2400€ resultantes de la aplicación de los 200 euros mensuales, consolidándose en un complemento "ad personam Régimen de Trabajo" que no será compensable ni absorbible. Dado que el importe que estos personas trabajadoras venían percibiendo por trabajar en festivos se venía calculando como horas extras, no devengarán días de libranza por trabajo en festivos.

En el caso en que un trabajador pasase a trabajar con un calendario que no diese derecho a la percepción de este complemento, este dejará de percibir este plus pero el cambio no afectará al importe que se le hubiese podido consolidar según el párrafo anterior.

Artículo 7.5 Complemento Ad Personam

Las Partes acuerdan que las condiciones económicas del personal de la Empresa se regirán de conformidad con la regulación prevista en el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias que resulten de aplicación en cada momento.

No obstante lo anterior, se respetarán como derechos adquiridos, a título personal y recogidas en un complemento personal para cada empleado, las condiciones retributivas fijas (entendiendo como tales aquellas que no se corresponden con un determinado turno, suplencias de categoría, asignación a un determinado calendario, trabajo en determinados días como festivos, fines de semana y conceptos asimilables que dependen de que se dé un hecho concreto, el cual, si se dejase de dar desaparecerían) y aquellas condiciones consolidadas que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el Convenio.

Para aquellos conceptos retributivos variables (entendiendo como tales aquellas que se corresponden con un determinado turno, suplencias de categoría, asignación a un determinado calendario, trabajo en determinados días como festivos, fines de semana, y conceptos asimilables que dependen de que se dé un hecho concreto, el cual, si se dejase de dar desaparecerían, excepto las horas extras) excepto el plus de nocturnidad que se regula en este convenio de manera específica, se llegará a una fórmula que permita aplicar el mismo criterio a todos los personas trabajadoras de Rotomadrid bajo las siguientes premisas:

- Se consolidará individualmente la diferencia entre el importe que los personas trabajadoras pudiesen venir percibiendo por el mismo concepto y el importe resultante de aplicar el nuevo criterio. Este importe consolidado tendrá que estar identificado para eliminarse en caso de que se dejase de dar el hecho que da lugar a su cobro, de la misma manera que ocurriría a día de hoy, salvo el plus de nocturnidad y la compensación por domingos y festivos ya que este tema ya ha quedado regulado en otro apartado.
- No podrá suponer un aumento de costes, ni una merma de retribución para el trabajador siempre que continuase trabajado bajo los mismos supuestos y condiciones

El Complemento de régimen de trabajo que no está regulado en el Convenio colectivo estatal de artes gráficas no se incluirá como parte del Complemento Ad Personam.

Sin perjuicio de lo anterior, los incrementos retributivos que resulten de aplicación, de conformidad con el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares, que resulte de aplicación en cada momento, tendrán naturaleza absorbible y serán compensables con el complemento Ad personam que garantiza las condiciones retributivas fijas, en su conjunto y cómputo anual.

En el caso de aumentos de categorías, antigüedad y suplencias de categoría superior el complemento ad personam que garantiza las condiciones retributivas fijas, no podrá absorber el aumento que corresponde a las diferencias salariales entre la anterior y la nueva categoría.

BOCM-20230729-3

Artículo 7.6. Plazo de abono de incrementos salariales.

Los incrementos salariales derivados de lo pactado en el 'Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas', de aplicación a la plantilla de Rotomadrid S.L. en todo lo no regulado en este convenio, se satisfarán en los 3 meses siguientes al de la fecha de publicación del citado Convenio en el Boletín Oficial del Estado.

Artículo 7.7. Abono horas extraordinarias

Se acuerda la aplicación de una única tabla de abono de horas extraordinarias de manera unitaria a todas los personas trabajadoras de la empresa con fecha de efectos 1 de enero de 2023.

Para los años 2021 y 2022 la compensación de las horas extraordinarias se realizará en los mismos términos que se viene realizando hasta la fecha actual.

A continuación, se detalla la tabla de aplicación:

TABLA HHEE COLECTIVO ABC

CATEGORÍAS	HHEE	DOMINGOS / FESTIVAS
Tercera		
Segunda	36,42	72,84
Primera	37,12	74,24
Jefe de equipo	37,73	75,46
Coordinador	38,33	76,66
Jefe sección	48,09	96,18

TABLA HHEE COLECTIVO AAGG

CATEGORÍAS	HHEE	DOMINGOS / FESTIVAS
Tercera	24,11	28,11
Segunda	26,58	30,58
Primera	29,57	33,57
Jefe de equipo	31,23	35,23
Coordinador	32,89	36,89
Jefe sección	33,11	37,11

CAPÍTULO 8

Jornada de trabajo, horario, descanso y beneficio de cierre

Artículo 8.1 Jornada y horario.

La jornada laboral anual, con la excepción del personal contratado a tiempo parcial, será equivalente, en cómputo anual, a 35 horas semanales, es decir 1.600 horas de trabajo efectivo, dentro de las cuales cada trabajador disfrutará de un descanso de 10 minutos por jornada. La jornada diaria será ininterrumpida.

La jornada semanal será de 5 días de lunes a domingo, a excepción del personal contratado a tiempo parcial, cuando las necesidades productivas impliquen el trabajo en domingo, los dos días de descanso semanal podrán ser acumulados por periodos de hasta 14 días, estando en todo caso, el descanso del domingo unido al del sábado, de tal manera que se establezca un calendario en el que se libran dos de cada cuatro fines de semana. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse en un lugar visible del centro de trabajo.

Articulo 8.2 Beneficio de cierre.

El beneficio de cierre es definido como aquel beneficio que los empleados pueden disfrutar de lunes a domingo consistente en la finalización anticipada de su jornada ordinaria siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos: (I) finalización de las producciones correspondientes para cada jornada laboral diaria (prensa diaria, producciones comerciales, así como cualquier otro producto que la Empresa pudiera tener contratado) y (II) conservación del puesto de trabajo en adecuado estado y en las condiciones óptimas para la realización de las siguientes producciones en otros turnos de trabajo.

En este sentido a continuación, se detallan los parámetros relativos a la conservación en adecuado estado y condiciones óptimos del puesto de trabajo:

Fin de jornada para beneficio de cierre

- Sección Rotativa
  - Una vez terminadas las tiradas previstas para la máquina en la que el trabajador esté asignado, hay que dejar las máquinas limpias (batería de tinta) y las planchas quitadas. Se dejarán cauchos limpios (independientemente si llevan sistema automático o manual), cilindros satélites limpios, cilindros portaplanchas limpios, pasos de papel limpios,

BOCM-20230729-3

montados los elementos que se hayan desmontado durante la producción, recogidos todos los utensilios y herramientas (papel, botes de líquido, papel sucio…)
- Plegadora aspirada/soplada y limpia, embudos limpios, y recogido los restos de papel y polvo.
- Los pupitres quedarán limpios de cualquier material.
- Para la máquina que imprime Cinco Días, habrá que dejar el papel pasado para poder empezar a imprimir nada más meter planchas, por ser la cabecera que tiene el arranque más temprano. Si hubiera cabeceras que necesitaran de esta acción, se estudiaría la opción de dejar el papel pasado la noche anterior.
- Se realizarán SOPs que detallarán estas acciones.
- Reportar cualquier incidencia al responsable correspondiente.

○ Sección Preimpresión
- CTP- Limpias de restos de la producción (planchas, papeles...), carros de planchas asignados al turno cargados de planchas, depósito de papel vaciado.
- Se realizarán SOPs que detallarán estas acciones.
- Reportar cualquier incidencia al responsable correspondiente.

○ Sección Cierre
- Recoger y tirar a sus contenedores los restos de materiales de la producción producidos en el turno, (flejes, encartes, papel, etc.) Palets, tanto rotos como válidos colocados en el lugar destinado para ellos.
- Transpaletas manuales en el sitio destinado para ellas. Transpaletas eléctricas y toros, en su lugar de carga.
- Reponer las máquinas con fleje, papel kraft, plástico, etc.
- Dejar todos los carros, bailarinas, etc. dentro de la nave en los lugares asignados dejando el muelle de carga libre para ubicar mercancías de entrada y salida.
- Se establecerá un calendario para limpieza preventiva y específica de la maquinaria, que será de carácter semanal
- Se realizarán SOPs que detallarán estas acciones.
- Reportar cualquier incidencia al responsable correspondiente.

En el caso en que no fuese necesario que se quedase la totalidad de la plantilla, según los requisitos definidos anteriormente, tendrán prioridad para el disfrute del beneficio de cierre de sábados y domingos, el personal que hasta la fecha tenía dicho beneficio vinculado únicamente a las producciones diarias. Respecto al resto de empleados, se establecerá un sistema rotatorio como se viene haciendo actualmente. En todo caso, se quedará el personal imprescindible para afrontar las producciones.

Articulo 8.3 Flexibilidad de la plantilla: Distribución de la jornada de forma irregular a lo largo del año y optimización de cambios de turnos.

Ambas partes acuerdan que la jornada anual podrá distribuirse irregularmente (flexibilidad) hasta en un 15%, (no computará para el cálculo de este porcentaje el hecho de que se establezcan jornadas con números diferentes de horas diarias a lo largo de la semana siempre que no suponga superar la jornada semanal de 35 horas). De esta manera ante necesidades técnicas, organizativas o de producción, la Empresa estará facultada para distribuir jornadas y turnos de manera irregular, para acometer con garantías los cambios de producciones actuales o futuras. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previsto en la ley. Estos cambios de horarios y turnos se comunicarán con 5 días de antelación. La reducción de horarios en domingos o festivos resultante de la distribución irregular de la jornada no afectará al complemento de régimen de trabajo.

La elaboración de estos calendarios se realizará trimestralmente por la empresa y se ajustará a las siguientes reglas:

- Los calendarios se entregan con un mes de antelación.
  Los cambios en los días de libranza se deberán realizar de forma acordada entre empresa y trabajador.
  Tanto la sección de rotativa como en la sección de cierre se podrán solapar los turnos de los viernes, lunes y martes tarde de 13,00 horas a 16,00 horas.
- La salida del turno de noche podrá realizarse hasta las 7,00 am. El turno de noche no realizará más de 8 horas diarias en los términos recogidos en la normativa en vigor.
- En ningún caso, ningún trabajador realizará como jornada ordinaria diaria, menos de 5h ni más de 8h, sin limitar que de forma voluntaria los personas trabajadoras puedan realizar horas extraordinarias superando el límite mencionado de 8h diaria.

BOCM-20230729-3

En el caso en el que un determinado cambio de turno resulte necesario durante un periodo de seis meses se entenderá que es estructural y, por lo tanto, se creará el puesto en la estructura de la empresa.

Artículo 8.4 Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal será de treinta días naturales ininterrumpidos.

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

El calendario de vacaciones se fijará con la antelación suficiente para que el trabajador conozca las fechas que le correspondan y no más tarde del 1 de mayo del año en curso. El personal de los distintos sectores o secciones, dentro de cada turno de trabajo, fijara de común acuerdo el orden de disfrute de las vacaciones. De no existir acuerdo se pondrá en marcha un sistema de carácter rotatorio de las vacaciones.

En el caso que se dé la circunstancia de que coincida un festivo en periodo vacacional, se considerará como descanso de festivo, y no como día de vacaciones (puesto que no puede tener dicho día la consideración de día de vacaciones y festivo a la vez).

Todos los supuestos sobre esta materia no recogidos en el presente artículo se regiran según el convenio colectivo de artes gráficas en vigor en cada momento.

Artículo 8.5 Permisos.

8.5.1. Permisos retribuidos

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
b) Dos días en los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o en los casos fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, se necesite hacer un desplazamiento el permiso será de 4 días. La enfermedad se considerará como grave sólo cuando así sea dictaminada por facultativo médico. Se concederá además el tiempo indispensable para los casos de inscripción en el Registro Civil del óbito, del padre o la madre, siempre que conviviesen con el trabajador o trabajadora y dicho registro no hubiera podido llevarse a cabo porque la ausencia antedicha de dos días coincidiese con días no hábiles a estos efectos, y ello, únicamente, en el caso de que el cumplimento de la obligación de inscripción en el Registro Civil, recayere en el trabajador o trabajadora y acredite no haber sido legalmente posible cumplimentarlo en el plazo anteriormente previsto de dos días. Este supuesto de ausencia retribuida se extiende a las parejas de hecho debidamente inscritas en los registros de la administración pública correspondientes.
   Para el supuesto de fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad y/o afinidad se amplía en 1 día adicional el permiso previsto en este apartado.
c) En el supuesto de intervención quirúrgica de padre, madre, cónyuge o hijos, el plazo general de dos días del apartado anterior podrá extenderse hasta tres días más, siempre que alguno de estos parientes, conviviendo con el trabajador o trabajadora, precisare atención especial y no tuviese otra persona para cuidarle. En ningún caso, la extensión de este plazo podrá acumularse al de 4 días previsto para el supuesto de desplazamiento indicado en el párrafo b) de este artículo. Este supuesto de ausencia retribuida se extiende a las parejas de hecho debidamente inscritas en los registros de administración pública correspondientes.
d) Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador o trabajadora precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente volante visado por el facultativo.
e) Un día por traslado de domicilio habitual.
f) Por el tiempo indispensable para matricularse en un centro oficial o reconocido de enseñanza, siempre que la personación del trabajador o trabajadora sea imprescindible al efecto, así como para concurrir a las convocatorias de exámenes de dichos centros.
g) Un día por boda de padre o madre, hijo o hija y hermanos o hermanas.
h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
j) En los supuestos de personas trabajadoras viudas se mantendrá la afinidad con los padres del cónyuge fallecido, a efectos de los permisos retribuidos recogidos en este artículo.
k) Todas las personas trabajadoras de Rotomadrid, tendrán derecho a disfrutar de 5 días de asuntos propios. Las personas trabajadoras indefinidos a tiempo parcial tendrán derecho a disfrutar los días de asuntos propios correspondientes de forma proporcional a la jornada real

BOCM-20230729-3

que realicen. Las personas trabajadoras fijos discontinuos tendrán derecho a disfrutar de 1 de asuntos propios por cada 46 jornadas trabajadas con el límite de 5 días. La concesión de estos días para asuntos propios tendrá lugar fuera del periodo de vacaciones, domingos y festivos y siempre dentro del año natural para los personas trabajadoras indefinidos a tiempo completo. El personal indefinido a tiempo parcial y fijo discontinuo podrá disfrutarlo dentro del primer trimestre del año siguiente a su devengo. Este permiso se disfrutará atendiendo las necesidades del servicio, en función de las características peculiares de cada sección, debiendo el interesado solicitar al jefe respectivo con la debida antelación el disfrute de este permiso, que en aquellos sectores que la organización del trabajo lo permita se tomarán en época de Navidad o Semana Santa.

l) Para los personas trabajadoras del turno de noche, un permiso retribuido para la realización de pruebas concertadas o consultas con un médico especialista de un día al año, siempre y cuando acrediten mediante justificante médico que la cita médica se produce en las 8 horas posteriores a la finalización de su turno y con un preaviso de al menos 3 días de antelación.

8.5.2 Acumulación de horas de lactancia.

Este derecho de ausencia del trabajo (una hora) se podrá acumular en jornadas completas a continuación de la suspensión del contrato por prestación de nacimiento y cuidado de menor. La acumulación de este permiso se comunicará a la empresa durante la duración de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor y en todo caso 15 días antes de la finalización del mismo.

8.5.3 Licencias extraordinarias.

En circunstancias extraordinarias, debidamente acreditadas, las licencias previstas en las letras b) y c) del apartado anterior se regirán como marca el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajador

8.5.4 Fecha de disfrute.

En materia de disfrute de permisos y más concretamente respecto al día inicial del cómputo del mismo se estará a lo dispuesto en la jurisprudencia al respecto vigente en cada momento o en su caso en lo previsto en el convenio colectivo sectorial de artes gráficas en caso de que el mismo sufra una actualización.

Artículo 8.6 Bajas por enfermedad o accidente.

Durante la situación de incapacidad temporal y mientras el trabajador esté en dicha situación, cualesquiera que sean las contingencias de la que ésta se derive, la Empresa le abonará la diferencia entre lo que perciba en tal situación y el cien por cien de su salario en los términos en los que se ha venido realizando hasta el momento.

Artículo 8.7 Cláusula de remisión al Convenio Colectivo sectorial

En lo no regulado en el presente artículo 8, las partes proceden a remitirse a lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales, e industrias auxiliares.

CAPÍTULO 9

Excedencias

Artículo 9.1 Excedencias voluntarias.

9.1.1 Excedencia voluntaria común.

Las personas trabajadoras y 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 de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La solicitud de excedencia, que deberá formularse por escrito, y será resuelta favorablemente por la empresa, en el plazo máximo de un mes, a partir de la fecha de la solicitud.

El personal excedente tendrá derecho al reingreso, con preferencia sobre cualquier otro trabajador o trabajadora ajenos a la empresa, en las nuevas contrataciones de personal con grupo y nivel igual o similar al suyo.

Si la nueva contratación no correspondiera al grupo y nivel propio, sino al inferior, la persona excedente podrá optar entre ocupar esta plaza, con el salario a ella asignado, o no reingresar y conservar su derecho preferente al reingreso en puesto de su grupo y nivel profesional.

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.

BOCM-20230729-3

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

9.1.2 Excedencias voluntarias especiales:

a) Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa.
b) Tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años los personas trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
c) Las personas trabajadoras, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un período máximo de tres años, para dedicarse a asistir a un familiar, en primer grado de consanguinidad o afinidad, que hubiera sido declarado persona con discapacidad, con necesidad de recibir cuidados permanentes, o en situación de gran invalidez, por la Seguridad Social.

En las excedencias por hijos o familiares su disfrute no está condicionada a formalidad de ningún tipo ni es de aplicación la exigencia de su concesión previa por parte de la empresa como ocurre en la excedencia voluntaria, por tanto, el contrato de trabajo queda suspendido a partir de la fecha fijada por el trabajador para el inicio de la excedencia debiendo el trabajador notificar a la empresa de la fecha del inicio de la excedencia.

Terminados los períodos de excedencias contemplados en los párrafos anteriores, el personal excedente, previa notificación de reingreso, se reincorporarán automáticamente al puesto de trabajo que desempeñaban al solicitar la excedencia.

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

En lo no contemplado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de las Personas trabajadoras.

Artículo 9.2 Excedencia forzosa.

Esta excedencia, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y del cómputo de la antigüedad del excedente, se concederá por la designación o elección para cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo, o por la elección para cargo electivo de ámbito superior al de empresa, que exija plena dedicación, en las Organizaciones sindicales más representativas.

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, salvo en los casos en que, por imperativo legal, se imposibilite su reincorporación.

CAPÍTULO 10

Premios, faltas y sanciones

En materia de faltas, sanciones y premios se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de artes gráficas.

CAPÍTULO 11

Seguridad y salud laboral

Artículo 11.1 Salud laboral.

Las partes 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.

Siempre que en los centros de trabajo se realicen inspecciones por el servicio de prevención, sus resultados serán comunicados por la dirección de la empresa a la RLT y al Comité de Seguridad y Salud, en su caso.

Artículo 11.2 Reconocimiento médico. Los Reconocimientos médicos serán de carácter voluntario salvo las excepciones

fijadas en el art. 22 de la ley 31/1995 de prevención de riesgos Laborales, y los reconocimientos exigidos en el art. 243 de la Ley General de la Seguridad Social en las empresas que hayan de cubrir puestos con riesgo de enfermedades profesionales, así como lo previsto en el artículo 36.4 del Estatuto de los Trabajadores, resultando dichas excepciones de plena aplicación a la empresa

BOCM-20230729-3

La dirección de la empresa gestionará ante las Mutuas de Accidentes de Trabajo, organismos de la administración competente, asociaciones, entidades y empresas legalmente autorizadas, la realización de un reconocimiento médico anual de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador o trabajadora.

Quienes realicen sus funciones permanentemente con productos tóxicos y aquellos cuyo trabajo a desarrollar exija una atención permanente a terminales de ordenadores o pantallas de visualización, se someterán a las revisiones médicas previstas en la evaluación de riesgos y planificación en materia de prevención de riesgos laborales. De los resultados de estas revisiones se entregará copia a la persona afectada. La dirección de la empresa adecuará la realización de los reconocimientos a las necesidades del servicio.

Artículo 11.3 Protocolo de acoso.

Las partes manifiestan que disponen de un protocolo de acoso y se estará a lo dispuesto en el mismo.

CAPÍTULO 12

Actividad representativa y derechos sindicales

Artículo 12.1 Actividad representativa.

12.1.1 Garantías.

La RLT disfrutará de las garantías establecidas en cada momento por la legislación general y serán informados por la dirección de la empresa de cuestiones relativas a:

a) Negociación colectiva.
b) Sistemas de trabajo.
c) Salud laboral.
d) Clasificación profesional.
e) Movilidad del personal.
f) Expedientes de crisis.
g) Sanciones y despidos.

12.1.2 Crédito de horas.

A la RLT en la empresa se les concederá licencia retribuida, por el tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones de representación, un crédito de 25 horas mensuales, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación, en el caso de que proceda.

No se computará el tiempo consumido en reuniones realizadas con la dirección de la Empresa o a requerimiento de cualquier Organismo Oficial

En materia de acumulación de crédito horario se estará a lo dispuesto en el convenio de artes gráficas sin perjuicio del personal proveniente de ABC al que le aplicará en esta materia el acuerdo de fecha 13 de marzo de 2014

Las personas designadas por las organizaciones sindicales para las funciones de representación colectiva en la Comisión Negociadora de este Convenio, Comisión Mixta, Comisión de Actualización, Comisión Paritaria Sectorial para la Formación en el Empleo (FUNDAE) y demás comisiones establecidas en el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales, e industrias auxiliares, dispondrán del crédito de horas necesario para el adecuado desempeño de tal actividad. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo primero de este artículo respecto a la necesaria justificación del tiempo empleado en el desempeño de dichas funciones, en el caso de que proceda, la acreditación de las funciones antedichas será remitida a la empresa afectada por la Secretaría Permanente del Convenio o Comisión correspondiente.

Artículo 12.2 Derechos sindicales.

12.2.1 Principios generales.

Los derechos sindicales se regularán por lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

12.2.2 Actividad sindical:

a) El crédito de horas, fijado en el apartado 12.1.2, podrá ser también utilizado para la asistencia de la RLT a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los sindicatos representativos del sector, previa la oportuna convocatoria y expedidas ambas por las secretarías provinciales de los aludidos sindicatos u otro organismo territorial equivalente, en su caso.
b) Las empresas admitirán que las personas afiliadas a un sindicato puedan cobrar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo efectivo, sin perturbar la actividad normal de la empresa.

BOCM-20230729-3

Pueden, igualmente, dichas personas celebrar asambleas fuera de las horas de trabajo.

c) Los sindicatos legalmente constituidos podrán insertar comunicaciones en los tablones de anuncios que pudieran interesar a los afiliados y afiliadas al sindicato y al personal del centro, dando conocimiento previo de las mismas a la dirección de la empresa.

12.2.3 Delegados y delegadas sindicales.

En las empresas o centros de trabajo, con plantilla superior a 100 personas, las secciones sindicales, que puedan constituirse por personas trabajadoras y trabajadoras afiliados a los sindicatos con presencia en Comités de Empresa, tendrán derecho a que su representación en los centros de trabajo sea ostentada por un Delegado o Delegada sindical. Dicho Delegado o Delegada, que debe ser trabajador o trabajadora en activo de la empresa y designado de acuerdo con los Estatutos del sindicato o central sindical a quien represente, tendrá reconocidas las siguientes funciones:

1. Recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad laboral normal de la empresa.
2. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la empresa.
3. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo, Comité de Seguridad y Salud y Comité Paritario de Interpretación, si lo hubiere, con voz y voto, excepto si el voto de los delegados o delegadas sindicales desvirtuara la representación surgida de las elecciones a los órganos unitarios, asistiendo únicamente con voz.
4. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la ley a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.
5. Será informado y oído por la dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a las personas trabajadoras y trabajadoras de su centro de trabajo y, particularmente, a las personas afiliadas a su sindicato que trabajen en dicho centro.

El Delegado o Delegada sindical ceñirá sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias, ajustando, en cualquier caso, su conducta a la normativa legal vigente.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 personas trabajadoras.

En lo no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de artes gráficas vigente en cada momento.

12.2.4 Cuota sindical.

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada uno de las personas trabajadoras y trabajadoras afiliados a las centrales o sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán, en la nómina mensual de dicho personal, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

El trabajador o trabajadora podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

Artículo 12.3 Asamblea.

El personal de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocado por la RLT o por un número de personas trabajadoras no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por la RLT, que será responsable de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

La Presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando por cualquier circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

BOCM-20230729-3

CAPÍTULO 13

Varios

Artículo 13.1 Prendas de trabajo.

Las empresas facilitarán al personal de producción prendas de trabajo adecuadas a cada especialidad, a razón de dos uniformes o conjuntos completos cada año. También se facilitarán prendas de trabajo adecuadas al personal técnico y administrativo que lo solicite, a razón de tres conjuntos cada dos años, entregando dos de ellos en el primero y uno en el segundo.

Artículo 13.2 Clandestinidad.

La Comisión Mixta, en ejecución de su función de vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, procederá a realizar cuantas actuaciones sean necesarias para combatir la clandestinidad industrial, y ambas partes contratantes colaborarán, en todo momento, al más eficaz desarrollo de cuanto se dispone en este artículo.

Artículo 13.3 Cesión o traspaso de empresa.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el convenio de artes gráficas vigente en cada momento.

CAPÍTULO 14

Disposición final

Aplicaciones de la legislación general.

En lo no previsto o regulado por el presente Convenio serán de aplicación el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de carton, editoriales, e industrias auxiliares sobre las respectivas materias las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento

CLAÚSULAS ADICIONALES

Cláusula Adicional I: Comisiones de trabajo.

Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio. –Tiene la estructura y funciones que constan en el articulado de este Convenio.

Cláusula Adicional II: Acuerdos previos al I Convenio Colectivo de Rotomadrid S.L.

Aquellos personas trabajadoras con derechos recogidos en acuerdos previos a la firma del presente convenios seguirán sujetos a la aplicación de estos con respecto a aquellas materias no recogidas ni acordadas en el presente convenio, en concreto los siguientes:

- Acuerdo de 14 de enero de 2011
- Acuerdo de 22 de julio de 2011
- Acuerdo de 18 de noviembre de 2011
- Acuerdo del 13 de marzo de 2014 y su adenda de 13 de marzo de 2015
- Acuerdo de 29 de febrero de 2016
- Acuerdo de 13 de enero de 2020
- Acuerdo de 21 de junio de 2021

Cláusula adicional tercera. En materia de Garantías por cambio no voluntario y/o de puesto de trabajo como consecuencia de la implantación de nuevas tecnologías, cambios organizativos o productivos y disminución psicofísica para el trabajo cuando por el Servicio Médico de Empresa se aconseje un cambio de puesto de trabajo la empresa seguirá aplicando las mismas normas de desarrollo.

Cláusula Adicional Cuarta: Tablas salariales

TABLAS SALARIALES ROTOMADRID 2023								
GRUPOS PROFESIONALES	GRUPO PERSONAL DE DIRECCIÓN, TÉCNICOS Y MANDOS INTERMEDIOS			GRUPOS DE PERSONAL ADMINISTRATIVO; MANTENIMIENTO E INSTALACIONES; IMPRESIÓN OFFSET; CIERRE INDUSTRIAL				
	DIRECTOR DE LA PLANTA	JEFE DE TALLER	JEFE DE SECCIÓN	COORDINADOR DE PRODUCCIÓN OFICIAL CUALIFICADO ADMINISTRATIVO	JEFE DE EQUIPO RESPONSABLE LINEA	OFICIAL PRIMERA	OFICIAL SEGUNDA	OFICIAL TERCERA
Nivel Salarial	1	4	5	6	7	8	11	14
Salario Base	23.862,25	17.131,87	15.908,18	14.684,47	14.072,63	13.460,76	11.625,20	9.973,21
Paga Verano	1.961,28	1.408,10	1.307,52	1.206,94	1.156,65	1.106,36	955,50	819,72
Paga Navidad	1.961,28	1.408,10	1.307,52	1.206,94	1.156,65	1.106,36	955,50	819,72
Paga Beneficios	2.222,79	1.595,85	1.481,86	1.367,87	1.310,87	1.253,88	1.082,90	929,01
Complemento Lineal	4.664,59	4.664,59	4.664,59	4.664,59	4.664,59	4.664,59	4.664,59	4.664,59
Total Bruto Año	**34.672,19**	**26.208,51**	**24.669,67**	**23.130,81**	**22.361,38**	**21.591,95**	**19.283,69**	**17.206,25**

(03/12.308/23)