

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**10675** *Resolución de 22 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas.*

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas (Código de Convenio n.º 9901105), que fue suscrito con fecha 19 de mayo de 2010 de una parte por la Federación de Asociaciones Nacionales de Distribuidores de Ediciones (FANDE), la confederación Española de Gremios y Asociaciones de Libreros (CEGAL), la Asociación de Almacenistas de Papel y Cartón y la Asociación Nacional de Almacenistas de Papelería y Objetos de Escritorio (ANAPOE) en representación de las empresas del sector y de otra por los sindicatos CHTJ-UGT y FECOHT-CCOO en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 22 de junio de 2010.–El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

### CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL CICLO DE COMERCIO DEL PAPEL Y ARTES GRÁFICAS 2009-2012

#### CAPÍTULO I

#### Cláusulas Preliminares

La negociación del presente Convenio ha sido inspirada por el criterio de lograr el progreso de las empresas afectadas por el mismo y el bienestar de sus trabajadores/as.

A este respecto el Convenio subraya:

Lo nocivo para el sector de los salarios inferiores a los del Convenio y la competencia desleal.

El derecho a una remuneración estable y lo más justa y honorable posible.

El acuerdo entre las partes contratantes en combatir, en toda circunstancia y mediante una acción común, los abusos flagrantes que pueden derivarse de la venta de productos editoriales o de papelería por personas y organismos no autorizados para ello.

Las organizaciones firmantes CEGAL, FANDE, Asociación de Almacenistas de Papel y Cartón y ANAPOE, así como Federación Estatal de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT (CHTJ-UGT) y Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO (FECOHT-CC.OO), son responsables, cada una en su ámbito de competencia, de la estricta observancia del Convenio. Los órganos de gobierno de dichas organizaciones son particularmente responsables de impedir por todos los medios legales que se infrinja el presente Convenio.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a no negociar y a oponerse, en su caso, a la deliberación y consecución de Convenios Colectivos de trabajo de ámbito

territorial igual o menor y que afecten al ámbito personal y funcional de este Convenio, excepto los de empresa, cualquiera que sea la materia objeto de los mismos.

#### Artículo 1. *Concurrencia de Convenios.*

Los firmantes expresamente convienen que (de conformidad con el párrafo 2, del artículo 83 y artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores/as) es su voluntad no ser afectados por lo dispuesto en actuales o futuros Convenios de ámbito distinto (salvo el Convenio de Empresa) en ninguna materia. A tal fin, declaran que si a pesar de lo convenido anteriormente existiera o pudiera existir concurrencia entre el presente Convenio Nacional y cualquier otro (de ámbito provincial, de territorio autónomo u otro cualquier ámbito salvo el de Empresa), este último quedará expresamente anulado a todos los efectos en todas sus materias.

## CAPÍTULO II

### Ámbito y denuncia

#### Artículo 2. *Ámbito Territorial.*

El presente Convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del Estado Español.

#### Artículo 3. *Ámbito Funcional.*

El presente Convenio obliga con carácter general a todas las Empresas cuya actividad principal pertenezca al comercio de productos editoriales y material de escritorio, es decir, mayoristas y minoristas del libro nuevo y viejo; mayoristas y minoristas de papelería, objetos de escritorio y material didáctico; mayoristas y minoristas de papel de impresión y escritura; mayoristas y minoristas de papel de embalaje y similares; mayoristas y minoristas de papel usado de recuperación y manipulación; mayoristas y minoristas del comercio filatélico, así como la distribución, importación y exportación de los mencionados productos; y la venta minorista de discos.

Asimismo, obligará a las Empresas de nueva instalación incluidas en los ámbitos territorial y funcional.

Las organizaciones empresariales firmantes del presente Convenio, Federación de Asociaciones Nacionales de Distribuidores de Ediciones (FANDE), Confederación Española de Gremios y Asociaciones de Libreros (CEGAL), Asociación de Almacenistas de Papel y Cartón y Asociación Nacional de Almacenistas de Papelería y Objetos de Escritorio (ANAPOE), representan a los distribuidores de productos editoriales, mayoristas y minoristas del libro nuevo y viejo, mayoristas y minoristas de papel de impresión y escritura, mayoristas y minoristas de papel de embalaje y similares, así como a los distribuidores, importadores y exportadores de los mencionados productos.

#### Artículo 4. *Ámbito Personal.*

Quedan dentro del ámbito del presente Convenio todos los trabajadores/as que presten servicios por cuenta ajena en las empresas comprendidas en el mismo.

Se excluyen entre otros:

- a) Los cargos de la alta dirección, alto gobierno o alto consejo.
- b) El personal técnico a quien se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada y que, por ello, no figure en la plantilla de la empresa.
- c) Las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que queden personalmente obligadas a responder del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.

d) Los trabajadores/as autónomos, que realizan los trabajos de reparto, con vehículo propio, y sujetos a una relación mercantil, con las empresas respectivas.

#### Artículo 5. *Vigencia.*

El presente Convenio empezará a regir desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, excepto las cláusulas relativas a retribuciones.

#### Artículo 6. *Duración y prórroga.*

El presente Convenio tiene duración desde el 1 de enero del 2009 hasta el 31 de Diciembre del 2012.

No obstante la duración acordada en el párrafo anterior, al finalizar el plazo de su vigencia, el Convenio se entenderá prorrogado en forma tácita de año en año, si no se hubiera denunciado a tenor de la normativa desarrollada en este mismo Capítulo.

Denunciado el actual Convenio subsistirán, no obstante, sus preceptos hasta la entrada en vigor del que le sustituya.

#### Artículo 7. *Revisión-denuncia.*

Estarán legitimados para formularla las mismas representaciones que lo están para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores/as. Dicha legitimación, que no se supondrá, tendrá que acreditarse fehacientemente por la parte denunciante en el momento de denunciarse el Convenio.

Caso de que una de las partes desee la revisión del Convenio deberá comunicarlo a la otra por correo certificado con acuse de recibo con tres meses de anticipación a su terminación, como mínimo. Esta comunicación deberá dirigirse al domicilio de la Comisión Mixta Interpretadora del Convenio, en Madrid, Paseo del Prado n.º 16, apartamento 108.

La representación sindical o empresarial que formule la denuncia y pretenda negociar nuevo Convenio Colectivo que sustituya el entonces vigente, deberá acompañar, a su escrito de denuncia, propuesta del punto o puntos a negociar, expresando:

- a) Plazo de duración del nuevo Convenio.
- b) Materias concretas a negociar.
- c) Repercusión económica anual de las condiciones de carácter o incidencia económica.
- d) Ámbito personal y funcional en su caso, del Convenio que se pretende.
- e) Proyecto de composición de la Comisión Negociadora con expresión del número de miembros de cada una de las representaciones.
- f) Documentación fehacientemente acreditativa, en caso de discrepancia, de reunir la necesaria legitimación para negociar un Convenio, exigida por la legislación vigente.
- g) Si estima conveniente, o no, el que las negociaciones tengan un Presidente y, en su caso, en terna, de la persona indicada para tal función.

En todo caso, los gastos de la representación empresarial, originados por la negociación del nuevo Convenio, serán sufragados por las asociaciones empresariales participantes en la negociación. A tal fin, y antes de iniciarse la negociación, se constituirá un fondo, en igual cuantía a la de los gastos originados el año anterior, para sufragar los comunes, tales como honorarios del Presidente y Secretario, etc.

## CAPÍTULO III

### Compensación y absorción

Las condiciones pactadas en este Convenio absorben y compensan, hasta un 70% las subidas unilaterales concedidas por la Empresa (mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, gratificaciones o beneficios voluntarios) o imperativo legal.

En ningún caso podrá ser absorbible ni compensable el complemento de antigüedad.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio y de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas en cómputo anual, superan el nivel total de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

En los casos en los que se estime que existe una anómala aplicación de este artículo, la Comisión Mixta conocerá del caso con carácter previo a cualquier reclamación administrativa o jurisdiccional.

## CAPÍTULO IV

### Organización del Trabajo

La organización del trabajo con sujeción al presente Convenio y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Empresa, entendiéndose, a este efecto, que el destino o traslado de los empleados, entre los distintos establecimientos comerciales que radiquen en una misma plaza, podrán verificarse respetándose siempre la condición jerárquica en la relación laboral que el trabajador goce dentro de la empresa, así como abonándosele los mayores gastos que el traslado pudiera producirle.

Sin merma de la autoridad reconocida a la Empresa en el párrafo anterior, los representantes legales de los trabajadores/as tendrán función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a organización y racionalización del trabajo, conforme a los fines que le son atribuidos.

#### Artículo 8. *Traslados.*

Se entiende por traslado el cambio de puesto de trabajo de un centro a otro y que implique para el trabajador un cambio permanente de residencia a otra provincia.

El traslado podrá realizarse:

- A instancia del interesado, formulada por escrito.
- Por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.
- Por decisión de la Dirección de la empresa, en el caso de necesidad del servicio.

En el punto a), el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna.

Los desplazamientos temporales voluntarios a nuevos centros de trabajo, no supondrán traslados en los términos previstos en el presente artículo, y en ellos se estará, en cuanto a retribuciones se refiere, a lo acordado entre el trabajador desplazado y la Empresa.

En el supuesto b), se estará a lo convenido entre ambas partes.

Cuando el traslado se efectúe por necesidades del servicio y siempre que existan probadas razones técnicas, organizativas o de productividad que lo justifiquen, la dirección de la empresa lo podrá llevar a cabo después de haberse solicitado provisión voluntaria, por parte del personal que reúna las debidas condiciones profesionales y de categoría laboral que el supuesto de trabajo requiera.

Con ocasión del traslado forzoso, superior a treinta días, la Empresa abonará al trabajador, previa justificación por éste, todos los gastos de viaje para él y su familia, así como la de los enseres.

La compensación que la empresa llevará a cabo por vivienda al trabajador desplazado, será el equivalente o similar a la que dicho trabajador viniera pagando.

Cuando se produzca vacante a cubrir de la categoría del traslado en el centro de trabajo de origen, tendrá el trabajador derecho preferente a ocupar dicha vacante, siempre que cumpla con los requisitos y exigencias de la misma.

## CAPÍTULO V

### Clasificación profesional

Las presentes clasificaciones son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de

la empresa no lo requieren. Sin embargo, desde el momento que exista en una empresa un empleado que realice funciones especificadas en la definición de una determinada categoría profesional, habrá de ser remunerado como mínimo, con la retribución que dicha categoría tenga asignada.

Son asimismo enunciativos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidades, pues todos los empleados tendrán obligación de ejecutar cuantos trabajos le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su categoría profesional, sin menoscabo de su dignidad y sin que ponga en peligro su futuro desarrollo profesional.

#### Artículo 9. *Clasificación del personal según la función.*

El personal a que se refiere este Convenio se clasificará, por razón de sus funciones, en las áreas y categorías que, a continuación, se indican:

##### Puestos de Trabajo Generales

Director/a general.  
Titulado/a de grado superior.  
Director/a de división o de área.  
Titulado/a de grado medio.

##### Área Comercial Mercantil

Director/a de marketing.  
Director/a comercial.  
Jefe/a de ventas.  
Encargado/a general.  
Jefe/a de sucursal.  
Gerente de establecimiento.  
Jefe/a de grupo.  
Jefe/a de sección mercantil.  
Encargado/a de establecimiento.  
Escaparatista.  
Librero/a.  
Rotulista.  
Jefe/a de producto.  
Dependiente/a.  
Técnico/a en comercio exterior.  
Ejecutivo/a de cuentas.  
Representante.  
Lector/a.  
Teleoperador/a.  
Auxiliar de caja.  
Asistente de establecimiento.

##### Área Logística y Servicios Auxiliares

Director/a de logística.  
Jefe/a de sección de logística.  
Jefe/a de almacén.  
Jefe/a de transporte.  
Jefe/a de taller.  
Encargado/a de unidad logística.  
Profesional de oficio 1.<sup>a</sup>  
Repartidor/a conductor/a.  
Profesional de oficio 2.<sup>a</sup>  
Operario/a de logística.  
Mozo/a – empaquetador/a.  
Personal de servicios auxiliares.

## Área de administración y servicios centrales

Director/a administrativo.  
Jefe/a de compras.  
Jefe/a de personal.  
Jefe/a de informática.  
Jefe/a financiero.  
Administrador/a de páginas web.  
Analistas de sistemas.  
Responsable de sección.  
Contable.  
Programador/a.  
Documentalista.  
Asistente de dirección.  
Diseñador/a gráfico.  
Oficial administrativo/a.  
Administrativo/va de atención al cliente.  
Asistente de páginas web.  
Catalogador/a.  
Técnico/a mantenimiento de informático.  
Auxiliar administrativo/va.  
Telefonista.

Artículo 10. *Definición de Categorías Profesionales.*

## Puestos de Trabajos Generales

Director/a general: Es quien, a las órdenes inmediatas de los órganos decisorios y organizativos de la empresa y participando en la elaboración de la política de la misma, dirige, coordina y se responsabiliza de todas las actividades de la dirección a su cargo.

Titulado/a de grado superior: Es quien, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación, ejerce en la empresa, de forma permanente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles, y siempre que las funciones que realice no se encuentren contenidas en cualquiera de los puestos de trabajo descritos en este Convenio.

Director/a de división o de área: Es quien, a las ordenes inmediatas del Director/ra General, dirige, coordina y se responsabiliza de todas las actividades de la dirección de una de las Áreas o Divisiones en que esté organizada la empresa (Administrativa, Comercial, Logística, etc).

Titulado/a de grado medio: Es quien, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su profesión, pero sin sujeción a aranceles, y siempre que las funciones que realice no se encuentren contenidas en cualquiera de los puestos de trabajo descritos en este Convenio.

## Área Comercial y Mercantil

Director/a de Marketing: Es responsable del departamento de marketing. Dependiendo de la dirección, dirige, coordina, planifica e idea las distintas acciones y políticas de marketing que se deben realizar en la empresa.

Director/a comercial: Es responsable del departamento comercial y de ventas. Dependiendo de la dirección, dirige, coordina, planifica e idea las distintas acciones y políticas comerciales que se deben realizar en la empresa. Toda la red de ventas es de su responsabilidad.

**Jefe/a de ventas:** Es quien, bajo la supervisión del Director Comercial, se encarga de poner en práctica la política y acción comercial de la empresa. Puede estar encargado de una determinada zona geográfica en donde coordina y dirige a una serie de comerciales.

**Encargado/a general:** Es quien está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas o quien asume la dirección de sucursales que radican en una misma plaza.

**Jefe/a de sucursal:** Es quien está al frente de una sucursal ejerciendo, por delegación, funciones propias de la Empresa.

**Gerente de establecimiento:** Persona que realiza las labores de dirección y mantenimiento global de la tienda o punto de venta al público. Asume la responsabilidad integral de la gestión del establecimiento. Dirige y controla a los demás trabajadores/as del punto de venta y se responsabiliza del buen funcionamiento de la tienda en todos los aspectos.

**Jefe/a de grupo:** Es quien está al frente de varias secciones en los establecimientos que tengan su organización establecida en base a ellas.

**Jefe/a de sección mercantil:** Es la persona que está al frente de una sección con mando directo o vigilancia del personal afecto a ella y con facultades para intervenir en las ventas y disponer lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo también orientar a sus directores o jefes sobre las compras y surtido de artículos que deben efectuarse y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías.

**Encargado/a de establecimiento:** Es quien está al frente de un establecimiento cuyo número total de empleados sea un mínimo de tres y un máximo de cinco, desempeñando funciones análogas a las del Gerente de Establecimiento.

**Escaparartista:** Persona encargada de realizar, exclusivamente para la empresa, funciones de exposición, exhibición y decoración de los productos expuestos a la venta en cada uno de los establecimientos comerciales.

**Librero/a:** Persona en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior y/o con experiencia suficiente en los cometidos del puesto a criterio de la empresa. Esta persona se encarga de realizar las ventas con conocimientos completos de los productos. Asesora, conoce y trata perfectamente al cliente. Se encarga del mantenimiento y ampliación del tráfico a tienda. Conoce con exactitud las editoriales y los distribuidores de los libros a ofertar y el lanzamiento de las periódicas novedades. Tiene un componente de gestión concreta de la librería. En determinados casos, y en función de las necesidades de la empresa, podría encargarse de una sección especializada de venta de productos en una librería en concreto.

**Rotulista:** Es quien se dedica exclusivamente a confeccionar para una sola empresa toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes.

**Jefe/a de producto:** Es responsable en el departamento de marketing de una determinada gama de producto, dependiendo directamente del Director de marketing. Las funciones que realizará el Jefe de Producto son el análisis, planificación y desarrollo de productos, vinculando a los diferentes departamentos de la empresa en el desarrollo práctico del nuevo producto. Se encargará del lanzamiento del producto en todos los aspectos relacionados con dicho lanzamiento.

**Dependiente/a:** Persona que, en un punto de venta al público, se encarga de realizar las ventas con conocimientos reales de los productos. También se responsabiliza de la atención, cobro e información directa al público, la reposición de mercancías, colocación de novedades, tramitación de pedidos, venta no presencial, colocación de escaparates y demás labores propias del puesto relacionadas con la venta.

**Técnico/a en comercio exterior:** Persona especializada en el tratamiento de clientes y/o proveedores de fuera del territorio nacional. Con conocimientos de al menos un idioma extranjero, planifica, coordina y actúa en las actividades de importación y exportación. También conoce los elementos básicos jurídicos, aduaneros y monetarios del país original del cliente y/o proveedor con los que la empresa tiene relación.

**Ejecutivo/a de cuentas:** Persona que gestiona una cartera de clientes. Dependerá directamente del Director Comercial o del Jefe de Ventas, con el que coordinará la atención

a los clientes y el desarrollo de las ventas. Su principal responsabilidad consistirá en ofrecer a los clientes una atención personalizada: seguimiento, evaluación y análisis de necesidades, presentación de ofertas y presupuestos, negociación, control y cobro de la venta aceptada.

Su zona geográfica de actuación dependerá de la política comercial y las instrucciones recibidas de su superior inmediato.

Representante: Es quien, dependiendo de la dirección comercial o jefe de ventas y por cuenta de la empresa, se dedica a realizar, dentro o fuera de sus establecimientos, ventas, gestiones, visitas, promociones, encuestas, muestras de catálogos y otros sistemas afines de índole comercial y/o de relaciones públicas.

Su zona geográfica de actuación dependerá de la política comercial y las instrucciones recibidas de su superior inmediato.

Lector/a: Es quien, en posesión de un título universitario, se dedica a la lectura de libros de novedad y a la elaboración de crítica literaria mediante reseñas, informes, etc. destinados al asesoramiento de los clientes de las librerías. Tiene una función mixta de formación y apoyo a los canales comerciales para la venta personalizada. Podrá tener conocimientos de una o varias lenguas extranjeras y/o lenguas reconocidas en el estado español, en función de las labores encomendadas.

Teleoperador/a: Persona que realiza las funciones básicas de venta directa y/o realización de encuestas o transmisión de información a un actual o futuro cliente por medios telefónicos. Contacta con el cliente, le transmite la oferta, servicio o información requerida y tramita la compra y/o recopilación de datos.

Auxiliar de caja: Es la persona que realiza el cobro de las mercancías por cualquier medio de pago, efectúa la revisión de los talones de caja, elabora facturas y recibos a petición de los clientes y realiza otras operaciones semejantes en relación con el manejo de las cajas o terminales de venta.

Asistente/a de establecimiento: Es quien, en un punto de venta al público, desarrolla las labores generales de auxiliar y apoyo en la tienda en la venta de productos, reposición de mercancías, atención, cobro e información al cliente, tramitación de pedidos y demás labores del puesto relacionadas con la venta.

#### Área logística y servicios auxiliares:

Director/a de logística: Es responsable del departamento de logística y transporte de la empresa. Dependiendo de la dirección, dirige, coordina, planifica e idea las distintas acciones y políticas logísticas en la empresa.

Jefe/a de sección de logística: Es quien, bajo la dependencia del Director de Área lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que puede estar dividida esta área, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Jefe/a de almacén: Es la persona que está al frente de un almacén teniendo a su cargo la reposición, recepción, conservación y marca de mercancías, el registro de su entrada y salida, su distribución a las secciones o a sucursales. También tiene a su cargo la cumplimentación de los pedidos, la ordenación de los muestrarios y otras labores análogas para el desarrollo de sus funciones.

Jefe/a de transporte: Persona responsable de todo el tráfico de transportes interno y externo que pueda tener la empresa. Se encarga de coordinar y dirigir las cargas y descargas de los transportistas, así como de su organización en los muelles, las rutas a seguir y la coordinación de la flota de vehículos.

Jefe/a de taller: Es el operario que, técnicamente capacitado, está al frente de un taller auxiliar de la actividad comercial principal de la empresa y que con mando sobre los profesionales de oficio y demás personal del mismo, dispone lo conveniente para el buen orden del trabajo, debiendo orientar al personal sobre las específicas funciones del cometido de cada cual y traslada a la empresa información y asesoramiento de las particularidades técnicas que sean de interés.

Encargado/a de unidad logística: Dependiendo del jefe de almacén o de transporte, será la persona encargada de velar por el buen funcionamiento de la unidad del almacén que tenga asignada, así como de las personas que trabajen en dicha unidad.

Profesional de oficio: Es quien ejecuta trabajos propios de un oficio que normalmente requieren aprendizaje en cualquiera de sus funciones, se adscribirán a la categoría de oficial quienes trabajen con iniciativa y responsabilidad propia en la realización de su cometido y rendimiento. Como ejemplo realizan funciones de mantenimiento, reparación de maquinarias, electricidad, fontanería etc...

Asimismo podrá realizar trabajos propios de su oficio en el control de calidad.

Se incluyen aquí a los conductores de vehículos de motor, los cuales se consideran profesionales del oficio de 1.<sup>a</sup>, cuando tuviesen conocimientos suficientes para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica y de 2.<sup>a</sup> en otro caso.

Repartidor/a conductor/a: Es la persona no autónoma que realiza las funciones de conducción de vehículos de motor, la carga, traslado y entrega de los productos de la empresa a los clientes o a los puntos de venta de estos, que efectúa los cobros y lleva a cabo la recogida de ejemplares y productos devueltos, teniendo la obligación de hacer la entrega de los productos y ejemplares recogidos por las devoluciones y el importe de los cobros realizados, en el lugar que la Empresa determine para cada caso concreto.

Deberá también realizar labores básicas de mantenimiento de los vehículos cuya conducción se le encomiende.

Operario/a de logística: Es quien se dedica a trabajos concretos y determinados que, sin constituir propiamente un oficio, exigen cierta práctica en la ejecución de aquellos.

Entre dichos trabajos puede comprenderse el de embalar o enfardar, con las operaciones preparatorias de disponer embalajes y elementos precisos y con las complementarias de reparto y facturación, cobrando o sin cobrar la mercancía, realizar el transporte interno de la mercancía, ubicándola en sus lugares correspondientes en un orden lógico conforme a lo establecido en el centro de trabajo, recibir las mercancías solicitadas de los proveedores, comprobar la coincidencia entre albarán y mercancía recibida, ordenar su contenido e introducirlo en el sistema organizativo de la empresa para su tratamiento posterior mediante un sistema ordenado de recepción (manual, mecánico y/o informático). Podrá utilizar para su trabajo máquinas eléctricas elevadoras siempre que esté en posesión de la acreditación homologada correspondiente para el manejo de la citada maquinaria.

Mozo/a empaquetador/a: Es quien efectúa el transporte de las mercancías dentro o fuera del establecimiento; realiza el embalaje de los artículos objeto de venta o distribución, comprobando las mercancías que se envasan o empaquetan y su coincidencia con facturas o albaranes, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardo o embalado y los reparte o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo físico, pudiendo encomendársele también trabajos de limpieza y mantenimiento básico del establecimiento.

Personal de servicios auxiliares: Es el personal que tiene como funciones realizar labores auxiliares de la actividad principal de la empresa tales como: las de limpieza de los edificios y locales, y de conserjería y vigilancia de los mismos.

#### Área Administración y Servicios Centrales

Director/a administrativo/a: Es quien, con o sin apoderamiento de la empresa, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de la Empresa, cuando las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones.

Jefe/a de compras: Es quien realiza de modo permanente, bien en los centros productores o en otros establecimientos, las compras generales de las mercancías que son objeto de la actividad comercial de la Empresa.

Jefe/a de personal: Responsable de la organización y distribución de los puestos de trabajo que tenga la empresa. Con mando jerárquico sobre todo el personal, se encarga de los procesos de selección, formación interna o externa de los empleados, evaluación del desempeño, prevención de riesgos, etc. También puede encargarse en su caso de la

elaboración de nóminas, seguros sociales y demás funciones relacionadas con las relaciones laborales. Pone en práctica la potestad disciplinaria y de concesión de méritos de la Dirección, y demás labores del puesto. En función del tamaño de la empresa podrá tener mando funcional sobre uno o varios departamentos concretos.

**Jefe/a de informática:** Responsable del departamento informático de la empresa. En relación con el «hardware» se encarga de la correcta dirección, planificación, mantenimiento y funcionamiento de todos los equipos informáticos, tanto servidores como ordenadores personales y periféricos. Según el tamaño de la empresa podrá dirigir a técnicos de mantenimiento. En relación con el «software» se encarga del mantenimiento y planificación de los sistemas o programas que utilice la empresa.

**Jefe/a financiero:** Responsable de los departamentos financiero, de administración y contable de la empresa. Se encarga de la planificación, coordinación y dirección de todos los temas financieros de la empresa (gestión y analítica de ingresos, gastos, costes, financiación, cobros, pagos, impuestos, etc).

**Administrador/a de páginas web:** Persona que se encarga de la gestión global, el mantenimiento y el diseño de la página web propiedad de la empresa a través de Internet. En función del volumen de ventas y de la complejidad técnica que se produzca en dicho sistema, podrá dirigir a un equipo de personas. Puesto que a nivel técnico tendría una dependencia del departamento informático y a nivel comercial del departamento de ventas, podrá depender de uno u otro superior jerárquico de acuerdo con las particularidades de la empresa.

**Analista de sistemas:** Persona que realiza tareas de preparación y control de datos para su procesamiento en sistemas informáticos. Elabora normas y/o metodologías para la realización de un proceso, desde su origen hasta su finalización. Realiza análisis funcional y orgánico de la aplicación a desarrollar. Efectúa tareas de análisis y programación bajo los requerimientos de los directores o jefes de las distintas áreas.

**Responsable de sección:** Es quien, a las órdenes de un Jefe, tiene la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

**Contable:** Es quien, bajo la dependencia del Jefe o responsable correspondiente, se encarga de la ordenación contable de los datos económicos de la empresa, por los sistemas y procedimientos usuales y reconocidos, y de su utilización con fines financieros o fiscales.

**Programador/a:** Persona que, mediante la capacitación y/o titulación adecuada en materia de informática, tiene como labores fundamentales las siguientes: elabora, ensaya y mantiene en buen estado soportes lógicos o programas para ordenadores ideados con objeto de cubrir las necesidades prácticas de los usuarios de sistemas informáticos. Además, también se incluyen en sus tareas, determinar en consulta y bajo la tutela de los analistas de sistemas y los especialistas en las materias que se trate, los objetivos perseguidos en los diferentes programas, la información u otros resultados exigidos, la naturaleza y fuentes de los datos que habrá que introducir y ordenar, las comprobaciones y otros controles necesarios. Asimismo tendrá que mantener actualizados los programas y la documentación pertinente para que reflejen las modificaciones relativas a los datos e informaciones que se puedan registrar y los resultados que se puedan obtener, así como las que se refieren a cambios de configuración.

**Documentalista:** Persona con formación específica en biblioteconomía y documentación que se encarga de crear, compilar y gestionar toda la información bibliográfica necesaria para la venta de libros e información adicional y/o específica al cliente. En función del tamaño de la empresa, podrá coordinar a un equipo de personas.

**Asistente/a de dirección:** Es quien, dependiendo directamente de un director o categoría análoga, realiza tareas de apoyo, administrativas o no, para el buen funcionamiento del área sobre la que es responsable su superior, preparando sus reuniones, entrevistas, documentación, o cualquier otra función que exija especial confianza, etc.

**Diseñador/a gráfico:** Es la persona que realiza las tareas de concebir, programar, proyectar y realizar comunicaciones visuales, producidas, en general, por medios

industriales, y destinadas a transmitir mensajes específicos a grupos determinados. Un diseño gráfico es un objeto creado por esa actividad.

Oficial administrativo/a: Es quien, bajo la dependencia de un superior, pero de forma cualificada y con iniciativa propia, realiza labores administrativas de diversa índole en la empresa, con un conocimiento específico de las mismas. En función del departamento en el que trabaje, realizará las tareas correspondientes.

Administrativo/a de atención al cliente: Persona que realiza las funciones principales de atención al cliente en un servicio de recepción de pedidos y/o tratamiento post-venta. Lleva a cabo las labores administrativas propias del puesto (pedidos, reclamaciones, etc) y mantiene una relación directa con el cliente utilizando medios telefónicos, informáticos o análogos.

Asistente de páginas web: Persona que, en dependencia directa del administrador de páginas web, se encarga de la tramitación de pedidos solicitados a través de la página web, gestión de los envíos, formas de pago y tratamiento de las reclamaciones de los clientes. También tendrá un componente técnico en cuanto a la actualización periódica de las novedades de los productos y su ubicación en dicho sistema, mejoras en el diseño, creación de escaparates virtuales, etc.

Catalogador/a: Persona que, bajo la supervisión del documentalista, cataloga mediante un sistema lógico, todos los títulos que forman parte de la oferta de venta de libros.

Técnico/a de mantenimiento informático: Es quien desarrolla las funciones principales de instalación, reparación y mantenimiento de ordenadores, periféricos, redes y demás herramientas informáticas.

Auxiliar administrativo/a: Persona que, bajo la dependencia de un superior, realiza funciones de apoyo en labores administrativas de diversa índole en la empresa, con un conocimiento general de las mismas. En función del departamento en el que trabaje, realizará las tareas correspondientes.

Telefonista: Persona que atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el exterior y el interior y anotando y transmitiendo cuantos avisos reciba.

También podrá realizar otras funciones relacionadas con servicios de comunicación, como atención a fax, correo, etc.

#### Artículo 11. Ascensos.

De conformidad con los principios establecidos en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores/as y con independencia y la facultad de contratación de nuevos trabajadores/as que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre modelo de contratación y normas concordantes los ascensos se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas:

1. Mediante libre designación de la empresa.
2. Por concurso u oposición o evaluación objetiva.

Se proveerán por libre disposición de la empresa preferentemente entre el personal de la misma, los puestos de trabajo correspondientes a las siguientes categorías:

- A. El personal técnico titulado.
- B. Los/as Jefes/as administrativos de primera, gerentes de establecimientos y encargados/as generales.
- C. El personal comercial.
- D. Los trabajadores/as con funciones de manejo y custodia de caudales de la empresa.

La empresa que cubra alguno de los puestos previstos para el sistema de concurso y oposición proveerán su convocatoria a la que podrán concurrir los trabajadores/as especificando la normativa de valoración que se establezca para dicho concurso u oposición. Esta normativa deberá contener un sistema de méritos de carácter objetivo tomando, como referencia, entre otras, las siguientes circunstancias: Antigüedad,

conocimiento del puesto de trabajo e historial profesional, pruebas a efectuar y su valoración.

El tribunal que haya de juzgar las pruebas de acceso será designado por la empresa y presidido por un representante de la misma. Necesariamente formarán parte del tribunal dos trabajadores/as de categoría igual a la plaza que se convoca, designado por los representantes legales de los trabajadores/as.

Todo el personal de la empresa, tendrá en igualdad de condiciones, derecho de preferencia para cubrir las vacantes existentes en cualquiera de los grupos y secciones que integran la misma en igualdad de condiciones como mérito preferente.

Así mismo, y para las vacantes que se produzcan en el grupo de personal subalterno tendrán preferencia para ser ocupadas por el personal operativo procedente de la propia empresa, que por motivos de edad, enfermedad, accidentes o causas análogas tenga su capacidad física disminuida. La empresa, con intervención de los representantes legales de los trabajadores/as determinará en cada caso la procedencia de cubrir las vacantes por este sistema.

Las empresas vendrán obligadas a comunicar al comité de empresa o delegados de personal la convocatoria de concurso u oposición para proveer las plazas de ingreso y de ascenso con al menos 20 días de anticipación a la fecha en que tengan que celebrarse las pruebas, dando así mismo publicidad de ello en los tabloneros de anuncios de la empresa.

## CAPÍTULO VI

### Contratación y empleo

#### Artículo 12. *Igualdad y no discriminación.*

Las empresas afectadas por este Convenio respetarán el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

#### Artículo 13. *Igualdad de derechos de los trabajadores/as eventuales.*

Los trabajadores/as eventuales gozarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que los trabajadores/as fijos, con las limitaciones que, en razón de la modalidad de la contratación, se establezcan legalmente.

#### Artículo 14. *Ingresos.*

Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio, se observará disposiciones legales vigentes en materia de colocación.

#### Artículo 15. *Contratos de trabajo.*

Todos los contratos se harán por escrito. En los contratos de trabajo, se hará constar: la categoría profesional del trabajador y el centro de trabajo en el que prestará sus servicios. Asimismo, se hará constar la jornada de trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Convenio y con la distribución horaria de la misma que, en cada caso, haya elaborado la Empresa.

#### Artículo 15.1 *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15 b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores/as y Real Decreto Ley 8/1997, de 16 de mayo, ambos vigentes, este contrato

tiene por objeto atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Se formalizará por escrito consignándose con suficiente precisión y claridad la causa y circunstancias que lo motive, registrándose en el INEM. La duración de estos contratos no podrá ser inferior a siete días, ni superior a doce meses, dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento del contrato inicial. Las mismas causas y circunstancias consignadas para la realización de estos contratos, en su duración máxima, no podrán ser utilizadas más de dos veces continuadas con contratos de ésta naturaleza.

En caso de que se concierte el contrato por un plazo inferior a los doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes y según la legislación vigente, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Si a la finalización del período inicial, no hubiera una comunicación previa de diez días de antelación a su finalización, el contrato se considerará prorrogado automáticamente hasta su duración máxima. Si a la finalización de su duración máxima, no hubiera denuncia expresa con diez días de antelación y se continuara prestando servicios, el contrato se considerará por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

Indemnización: A la finalización del contrato, por expiración del tiempo convenido, el trabajador percibirá una indemnización económica equivalente a doce días de su salario por año de servicio, en proporción al tiempo trabajado, exceptuándose el caso de baja voluntaria.

#### Artículo 15.2 *Contrato de Obra o Servicio.*

Se podrá realizar esta modalidad cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado con sustantividad propia dentro de la actividad y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo sea en un principio de duración incierta. A los efectos previstos en el párrafo anterior se identifican como tareas con sustantividad propia, entre otras, las ferias, exposiciones y ventas especiales.

#### Artículo 15.3 *Contrato a Tiempo Parcial.*

Se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 15/1998 de 27 de Noviembre.

En los contratos de trabajo a tiempo parcial se indicará la categoría profesional del trabajador contratado.

Los trabajadores/as contratados a tiempo parcial, y si a través de diversos contratos de duración determinada hubieran agotado las prórrogas legales, en el caso de que las Empresas afectadas por el presente Convenio decidan realizar nuevas contrataciones a tiempo completo, gozarán de preferencia para acogerse a estas últimas, siempre que sean de su misma categoría. Entre los trabajadores/as con contrato de trabajo a tiempo parcial y los que tengan contratos de trabajo a tiempo completo, sea la duración de lo mismo determinada o indefinida, no existirán diferencias ni discriminaciones, proporcionalmente a su jornada de trabajo, en lo referente a:

Número de pagas extraordinarias al año.

Provisión de vacantes para ascensos, siempre que la vacante sea de la misma categoría y a tiempo parcial.

Cualquier otro derecho o beneficio pactado en Convenio o que sea de aplicación por norma legal.

#### Artículo 15.4 *Contrato de Formación.*

La duración de este contrato será de dos años, siendo el mínimo de seis meses. La retribución será del 85 por 100 y 90 por 100 del salario base y complemento del Convenio, para el primer y segundo año, respectivamente.

La edad para este tipo de contrato estará comprendida entre los dieciséis y los veintiún años. Quedan exceptuadas del contrato de formación las categorías de Mozo/a-

Empaquetador/a y Telefonista. De acuerdo con lo determinado en el apartado e) del número dos del artículo 2.º del Real Decreto 488/1998, el tiempo dedicado a la formación teórica será computado semanalmente para llevar a cabo dicha formación, a través de la propia empresa o de otras Entidades o Centros educativos.

Si transcurrido el plazo de dos años, este contrato no se convierte en indefinido, la empresa vendrá obligada a indemnizarle con 15 días de salario.

#### Artículo 15.5 *Contrato en prácticas.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores/as.

La duración de este contrato será de mínimo seis meses, máximo dos años. La retribución será del 85 por 100 y 90 por 100 del salario base y complemento del Convenio, para el primer y segundo respectivamente.

#### Artículo 15.6 *Contrato de Fijos Discontinuos.*

Aquellos trabajadores/as que hayan prestado sus servicios en la misma empresa, con contratos temporales eventuales en determinados períodos durante 3 años consecutivos, pasarán a ser fijos-discontinuos.

El llamamiento se realizará, mediante comunicación escrita y con una antelación de 15 días respecto de la incorporación efectiva al puesto de trabajo, por orden de antigüedad en la empresa, dentro de cada Área Profesional, atendiendo a la Categoría Profesional a ocupar; fijando la duración cierta o estimada, que en todo caso tendrá carácter orientativo.

La interrupción se realizará, mediante comunicación por escrito al trabajador, con carácter previo a la misma y aplicando los criterios anteriores en orden inverso.

La distribución de la jornada se hará sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores/as, en cuanto al contenido del contrato.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores/as se establecerá la distribución de la jornada a lo largo del tiempo de llamamiento, respetándose, en todo caso, lo dispuesto en el presente convenio, con carácter general, sobre la distribución de jornada.

Los trabajadores/as fijos discontinuos, que dentro de un período de actividad realicen una jornada reducida respecto de los trabajadores/as a tiempo completo, podrán realizar horas complementarias.

En defecto de acuerdo, las vacaciones se disfrutarán en el último tramo del periodo de ocupación del trabajador fijo discontinuo.

Los trabajadores/as fijos discontinuos tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan trabajadores/as fijos discontinuos que no hayan sido llamados.

Todos los trabajadores/as fijos discontinuos tendrán garantizado un periodo de ocupación mínimo de 120 días al año.

#### Artículo 16. *Empresas de Trabajo Temporal.*

Las empresas afectadas por este Convenio no podrán tener un volumen de trabajadores/as provenientes de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) superior al 10 por 100 de la plantilla habitual habida el año anterior (tanto fijos como eventuales).

Sólo se podrán contratar los servicios de Empresas de Trabajo Temporal que apliquen a sus trabajadores/as el Convenio Estatal de Empresas de Trabajo Temporal vigente en cada momento.

Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores/as los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores/as afectados, en un plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores/as de las ETT, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de los representantes de los

trabajadores/as de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

No podrá hacerse uso de empresas de trabajo temporal para la cobertura de un puesto de trabajo que haya estado ocupado anteriormente por un contrato en la empresa usuaria mediante la modalidad contractual de eventual por circunstancias de la producción cuando ya se hubiera agotado el plazo máximo de los 12 meses en un periodo de 18, así mismo tampoco se podrá hacer uso de empresas de trabajo temporal, en el mismo supuesto anterior, cuando este puesto de trabajo hubiera sido ocupado, cualquiera que sea su modalidad contractual, por un periodo de 9 meses por una o varias ETTs de forma continua o discontinua.

No se podrá utilizar ETT para cubrir un puesto de trabajo, en el cual se haya producido previamente un despido improcedente.

Los trabajadores/as de ETT percibirán la retribución total establecida en el presente Convenio para el puesto de trabajo a desarrollar.

#### Artículo 17. *Baja voluntaria.*

El personal comprendido en el presente Convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de una empresa habrá de comunicarlo a la Dirección de ésta, al menos con 15 días de anticipación, a la fecha en que se haya de dejar de prestar servicios. Dicho preaviso se considerará válidamente efectuado cualquiera que sea la forma de comunicación.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la anticipada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de 1 día por cada día de retraso o aviso.

#### Artículo 18. *Control sindical de contrataciones.*

Las empresas notificarán a los representantes de los trabajadores/as los nuevos contratos que se realicen de conformidad con los artículos 11 y 15.4 del Estatuto de los Trabajadores/as.

#### Artículo 19. *Empleo.*

A partir de la publicación del presente Convenio y para los trabajadores/as que en lo sucesivo hayan de ser contratados temporalmente por las empresas, comprendidas en el ámbito del mismo, se fija en tres años el período máximo para alcanzar la condición de fijos en la empresa, sea cual sea la modalidad del contrato.

Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas de más de 20 trabajadores/as se obligan a tener un nivel de empleo fijo del 80%.

Las partes firmantes del presente Convenio y durante la vigencia del mismo, llevarán a efecto, a través de la Comisión Mixta, un examen conjunto de la situación del mercado de trabajo, con la formulación de propuestas encaminadas a favorecer la creación de empleo y para la formación de jóvenes trabajadores/as.

## CAPÍTULO VII

### Retribuciones

Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio se entenderán sobre jornada completa, pudiendo hacerse el abono por semanas o meses, teniendo el trabajador derecho a percibir, antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado hasta el 90 por 100 de la retribución devengada.

Los sueldos devengados en este Convenio, se entienden mínimos y con carácter de ingreso garantizado en los casos en que la retribución esté compuesta de sueldos y comisión.

La Dirección de la Empresa podrá establecer sistemas retributivos vinculados a la productividad, previa negociación con los representantes de los trabajadores/as.

La percepción de las retribuciones mensuales se abonará según costumbre en la Empresa, o como máximo el día 5 de cada mes.

Artículo 20. *Salario Base.*

Las remuneraciones para el periodo 1 de enero 2009 a 31 de diciembre de 2012 serán las siguientes:

Año 2009: Se incrementarán un 1,5% las tablas salariales vigentes (salario base + plus lineal). El incremento correspondiente al plus lineal se acumulará al salario base, manteniéndose dicho plus lineal en su cuantía actual.

Año 2010: IPC real del año 2009 más 0,2%

Año 2011: IPC real del año 2010 más 0,3%.

Año 2012: IPC real del año 2011 más 0,4%.

En todos los casos con el mismo criterio de acumulación al salario base, del incremento correspondiente al plus lineal, manteniendo este en su misma cuantía.

La retribución anual comprendida en las tablas salariales anexas al presente convenio corresponde a doce mensualidades, dos pagas extraordinarias y una de beneficios.

Artículo 21. *Complemento Lineal de Convenio.*

Subsiste el Plus Lineal de Convenio de 360 euros brutos anuales, que se devengará por tiempo trabajado y que tendrá la consideración de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes. Aunque ese devengo es anual, por acuerdo entre las empresas y sus trabajadores/as, podrá abonarse por periodos inferiores de tiempo.

Artículo 22. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las Empresas abonarán a su personal una gratificación de carácter extraordinario equivalente al importe total de una mensualidad con motivo de las Navidades, otra mensualidad igual en el mes de Julio y una tercera, en concepto de beneficios, dentro del primer trimestre del ejercicio económico siguiente.

El importe de estas gratificaciones se percibirá en proporción al tiempo trabajado en el semestre correspondiente a cada una de ellas.

Artículo 23. *Complemento de Antigüedad.*

A partir del 1 de Mayo de 1997 la antigüedad se devengará por cuatrienios.

A partir del 1 de enero de 2009 los cuatrienios tendrán un valor de 16 euros.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

- a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.
- b) Para el cómputo de antigüedad a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el trabajador haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidentes de trabajo o enfermedad.

Igualmente será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para cargo público o sindical.

Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

- c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años de servicio prestados dentro de la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentra encuadrado.

En cualquier caso se estará a lo dispuesto en el artículo 25 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores/as.

- d) En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporen los cuatrienios que les correspondan

desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculadas en su totalidad sobre el nuevo salario base.

e) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción o por propia voluntad sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma empresa el cómputo de la antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

#### Artículo 24. *Casos especiales de retribución.*

Los trabajadores/as con conocimiento acreditado ante sus empresas de una o más lenguas extranjeras, siempre que este conocimiento fuera requerido y pactado con éstas percibirá un 10% de su salario base por cada idioma.

Los trabajadores/as que posean diploma expedido por las escuelas de librerías percibirán un incremento del 10% sobre su salario base, siempre que presten sus servicios en secciones de librería.

Gratificación especial a los escaparatistas.—El personal no comprendido en esta categoría que, no obstante, realice con carácter normal la función de la ornamentación de escaparates en los establecimientos, tendrá derecho en concepto de gratificación especial a un plus del 10% de su salario base.

La empresa abonará una mensualidad del Salario real por el nacimiento de cada hijo. Si trabajan los dos cónyuges en el sector comprendido en el ámbito del Convenio, esta prestación solo podrá ser acreditada por el responsable de familia.

#### Artículo 24. Bis. *Paga por vinculación.*

El trabajador, al cumplir la edad de 60 años y que haya permanecido veinte años en la Empresa, comenzará a devengar el derecho a la percepción de una paga por importe íntegro de una mensualidad, incrementado con todos los emolumentos inherentes a la misma, respetándose las superiores ayudas que por este concepto se vengán realizando por las empresas. Dicha paga se percibirá en el momento de su jubilación.

#### Artículo 25. *Nocturnidad.*

Desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas, se abonará un plus de nocturnidad, consistente en el 25 % del salario Convenio, es decir, salario base más plus de Convenio.

#### Artículo 26. *Salidas, viajes y dietas.*

El trabajador que, por necesidades de la empresa, tenga que desplazarse fuera de su residencia habitual, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, el trabajador tendrá derecho a percibir una dieta de 8,28 euros o 11,83 euros diarios, respectivamente, según el desplazamiento sea por media jornada o por jornada completa.

A todos estos conceptos se les incrementará la cuantía en los mismos términos establecidos en el artículo 20 del presente convenio.

A los trabajadores/as que utilicen su vehículo para realizar trabajos de la empresa, ésta les abonará una cantidad por kilómetro que en cada momento el Ministerio de Hacienda considere como desgravable por este concepto.

Queda excluido del régimen establecido en los párrafos anteriores el personal cuya actividad principal se desarrolle habitualmente fuera del lugar de residencia, siempre y cuando en sus condiciones retributivas se haya contemplado ya la compensación de los gastos de desplazamiento y ésta figure en las condiciones específicas pactadas en su contratación.

## CAPÍTULO VIII

### Jornada laboral, horario y descansos

#### Artículo 27. *Jornada.*

La jornada máxima laboral anual será de 1.772 horas de trabajo efectivo, mientras no sea modificada por futuros Convenios.

Las empresas concederán a sus trabajadores/as, cada año de vigencia del presente Convenio, un día completo de permiso retribuido para asuntos propios, de acuerdo con las siguientes normas:

La fijación de dicho día se hará de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y los trabajadores/as.

Deberá hacerse en las épocas de menor actividad, según la especialidad a que la Empresa se dedique.

En ningún caso este día por año de Convenio, se podrá acumular al periodo de vacaciones anuales.

Las empresas, respetando el número de horas laborales al año acordarán a través de sus Delegados de Personal o Comités de Empresa el horario más adecuado a sus necesidades en cada época del año.

Cuando se produzca sobrecarga de trabajo extraordinario en una empresa, la dirección de la misma, podrá establecer un horario más prolongado de hasta diez horas para los trabajadores. Se compensará este exceso de horas reduciendo la jornada semanal en épocas de menor actividad. En ningún caso se podrá exceder del cómputo anual que establece el convenio colectivo. Si la jornada anual excediera del cómputo del convenio colectivo se considerarán horas extraordinarias.

Tanto la ampliación como la reducción del horario se comunicarán a los trabajadores con 24 horas de preaviso.

En ningún caso, el carácter excepcional de este apartado podrá engendrar tipo alguno de jornada permanente diferenciada en cuanto a su cómputo semanal.

Salvo acuerdo entre las partes, la compensación en tiempos de descanso tendrá lugar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, preferentemente en jornadas completas.

La empresa procurará que esta prolongación afecte equitativamente a todo el personal al que deba realizar los trabajos extraordinarios que la originen.

Previa justificación suficiente de la existencia e importancia de la causa elegida, quedan exceptuados de lo aquí contenido:

a) Quienes cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o de enseñanza profesional oficialmente reconocido, y durante el tiempo imprescindible para asistir a dichas clases.

b) Quienes tengan obligaciones familiares habituales de carácter personal e ineludible.

Quedan excluidos del régimen de jornada normal:

Los Guardas o Vigilantes que tengan asignado el cuidado de una zona limitada, con casa habitación dentro de ella, siempre que no se les exija una vigilancia constante, podrán ampliarse hasta doce horas diarias, con derecho a un descanso de cuatro horas, incluyéndose en el mismo el correspondiente a la comida, que disfrutarán cada día de trabajo y dentro de las horas de su servicio, determinándose la forma de disfrute del mismo de acuerdo con la Empresa.

Las horas de exceso de jornada de los guardas o vigilantes con casa habitación, se retribuirán a prorrata de su salario ordinario.

## Artículo 28. *Horas Extraordinarias.*

Las horas que excedan de los cómputos anuales establecidos en el artículo 27 del presente Convenio se considerarán como horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario.

La Dirección de la Empresa, a petición de los representantes, de los trabajadores/as de la Empresa, comunicará a éstos, mensualmente, el número de horas extraordinarias realizadas durante el mes anterior.

En el caso de anomalías en la realización de horas extraordinarias, la Comisión Mixta podrá recabar la información oportuna a la empresa afectada.

El valor de la hora extraordinaria para las diversas categorías profesionales del presente Convenio, se establecerá aumentando un 20% el valor de la hora ordinaria. En el caso de que se hicieran en domingos o festivos, se aumentarán en un 50% o se compensará en tiempo libre, preferentemente este último, en el mismo porcentaje.

## Artículo 29. *Trabajo en días festivos.*

Cuando por cualquier razón, legal, convencional o de carácter voluntario, procediese trabajar en días que pudiesen tener carácter de festivo, o no laborable habitual, los trabajadores/as tendrán derecho al disfrute del tiempo necesario para el cumplimiento de sus deberes religiosos, siempre que estos hayan sido previamente comunicados a la Dirección de la empresa con la antelación suficiente para que el ejercicio de este derecho sea compatible con la correcta organización de los servicios de la empresa.

Cuando procediese trabajar en algún festivo de los comprendidos entre las catorce fiestas anuales (12 de ámbito nacional y dos de carácter local) se abonará dicho día con el 75 por 100 de recargo, o se compensará en tiempo libre, preferentemente este último, en el mismo porcentaje.

## Artículo 29. Bis. *Trabajo en domingos.*

Cuando procediese a trabajar en domingo, no formando este día parte de la jornada habitual, los trabajadores/as disfrutarán de un día y medio ininterrumpido, y en ningún caso podrá compensarse económicamente.

## Artículo 30. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores/as disfrutarán anualmente de unas vacaciones retribuidas con arreglo a las siguientes condiciones: Tendrán una duración de 30 días naturales independientemente de la categoría profesional de cada trabajador.

Cuando el trabajador cese o ingrese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones en razón del tiempo trabajado.

Las vacaciones anuales a las que tienen derecho los trabajadores/as afectados por el presente Convenio se disfrutarán en el período comprendido entre el 15 de mayo y el 15 de septiembre, salvo el mutuo acuerdo individual de las partes.

Como excepción, y atendiendo a lo específico de su ubicación o de su actividad, en el caso de las empresas situadas en zonas turísticas o las dedicadas a la comercialización y/o distribución de libros de texto, el período de disfrute de las vacaciones se fijará sin limitación de fechas, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, garantizándose quince días en el período vacacional antes mencionado.

Las vacaciones se disfrutarán por turnos rotativos. Los turnos de vacaciones estarán establecidos en la primera quincena de marzo de cada año.

Si durante las vacaciones, el trabajador fuese hospitalizado durante quince o más días, las vacaciones se verán interrumpidas, desde el primer día de la hospitalización.

Ante una situación de I.T., documentada con el parte de baja médica correspondiente, producida con anterioridad a las vacaciones fijadas, y que impida el disfrute de éstas en las fechas programadas, el trabajador podrá disfrutarlas en otro período, dentro del año natural, fijándose la nueva fecha de común acuerdo entre el empresario y el trabajador. Si

en el futuro existiera legislación específica al respecto sobre esta materia, se estará a lo dispuesto en la misma.

## Artículo 31. *Licencias retribuidas.*

El personal de la empresa tendrá derecho a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio del trabajador.

a-bis) Quince días naturales en el caso de constitución de parejas de hecho, siempre que se acredite que dicha constitución se ha realizado cumpliendo los requisitos formales que exija la normativa legal aplicable según el lugar de residencia.

Esta licencia se disfrutará en las mismas condiciones que establece el Código Civil para los matrimonios.

Cualquier nueva variación de esta situación deberá acreditarse documentalmente.

b) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.

c) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

c-bis) Dos días naturales en los casos de adopción legal de un menor o situación de acogimiento legal. Dos días por traslado de domicilio habitual, siempre que se realice en día laborable.

d) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, ante la necesidad de atender, personalmente, asuntos propios que no admitan demora demostrando su indudable necesidad.

e) Cuando el trabajador curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, disfrutará del tiempo indispensable para asistir a los exámenes correspondientes.

f) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

g) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos menores de 14 años.

h) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En el caso c), la licencia podrá prolongarse hasta 5 días, teniendo en cuenta para ellos los desplazamientos que el trabajador haya de hacer y las demás circunstancias que en el caso concurran. Atendidas éstas, los mismos jefes/as que hayan concedido la licencia podrán prorrogarla siempre que se solicite debidamente.

La petición de las licencias ha de hacerse al empresario/a o persona en quien delegue, en el caso a que se refiere el apartado a) anterior, y al jefe/a inmediato/a del solicitante, si lo hubiese, en los apartados b) y c) antes indicados. La concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al trabajador que alegue causas que resulten falsas.

En el caso a) del propio artículo, la resolución deberá adoptarse dentro de los 15 días siguientes a la solicitud.

En todos los casos, incluidas las prórrogas, se podrá exigir la oportuna justificación de las causas alegadas.

**Artículo 32. *Licencias no retribuidas.***

Los trabajadores/as podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta quince días al año, por periodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de vacaciones, puentes, ventas de Navidad y Reyes. Las empresas concederán este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo. Tanto la petición del trabajador como la no concesión por parte de la Empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

**Artículo 33. *Reducción de jornada por guarda legal o cuidados de familiares.***

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

**Artículo 34. *Reducción de jornada por violencia de género.***

La persona víctima de violencia de género legalmente reconocida, tendrá derecho a una reducción de jornada. La reducción será de forma ininterrumpida o continuada, siendo facultad del trabajador la elección de la reducción, con la disminución proporcional del salario.

**CAPÍTULO IX****Suspensión del contrato**

Se reconocen dos clases de excedencia, voluntaria y forzosa, pero ninguna de ellas dará derecho a sueldo mientras el excedente no se reincorpore al Servicio activo.

**Artículo 35. *Excedencia voluntaria.***

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

A ningún efecto se computará el tiempo que los trabajadores/as permaneciesen en esta situación.

La empresa concederá preceptivamente la excedencia voluntaria, por tiempo no superior a un año, cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados de orden familiar, terminación de estudios, etc.

Se perderá el derecho al reingreso en la empresa si no fuese solicitado por el interesado al menos un mes antes de expirar el plazo que le fuere concedido.

**Artículo 36. *Excedencia forzosa.***

Dará lugar a situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

- a) Nombramiento para cargo que haya de hacerse por Decreto, por designación o para cargo electivo.
- b) Enfermedad.
- c) Por cargo sindical.

En los casos expresados en el apartado a), la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina, y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente y que se le compute el tiempo de excedencia a efectos pasivos. Los trabajadores/as que se encuentren en esta situación deberán solicitar el reingreso en el mes siguiente a su cese en el cargo.

Los enfermos serán considerados en situación de excedencia forzosa transcurridos los 18 meses o dos años en el caso de prórroga por asistencia sanitaria de la Seguridad Social hasta su declaración de incapacidad parcial permanente o incapacidad permanente total para la profesión habitual sin que tal situación suponga carga alguna para la empresa.

Los trabajadores/as que sean elegidos para desempeñar cargos en los órganos de representación y gobierno de sus respectivos sindicatos, que exijan plena dedicación, podrán solicitar la excedencia, siendo obligatoria para la empresa su concesión por el tiempo que duren las mencionadas situaciones.

Una vez concedida la excedencia se prolongará por el tiempo de duración del cargo que la determine.

La solicitud de reincorporación deberá ser formulada en el plazo de un mes a contar desde la fecha de finalización de la excedencia. Si el trabajador no solicita el reingreso en el término indicado causará baja definitiva en la empresa.

En las empresas o centros de trabajo con plantilla inferior a 50 trabajadores/as, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto en contrario.

La reincorporación será obligatoria para la empresa cuando la excedencia pedida por este motivo lo sea por un período máximo de un año y con conocimiento expreso por parte de la empresa del tiempo de duración de la misma en el caso de que fuera por un año o por un período inferior.

#### Artículo 37. *Excedencia por cuidados de familiares.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

**Artículo 38. Reingreso.**

Los trabajadores/as excedentes tendrán derecho al reingreso con preferencia sobre cualquier otro trabajador ajeno a la empresa.

Sin perjuicio de lo anteriormente manifestado, la empresa podrá conceder el derecho al reingreso.

Si la nueva contratación no correspondiera a la categoría propia, sino a la inferior dentro del mismo área profesional, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella asignado o no reingresar y conservar su derecho preferente al reingreso a un puesto de su categoría.

**CAPÍTULO X****Seguridad y Salud**

Con objeto de prestar la debida atención a las importantes cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, se establecerán en las empresas los siguientes responsables en estas materias:

1. Empresas de 1 a 30 trabajadores/as, un delegado de prevención con los requisitos y facultades establecidos en la legislación vigente.

2. Empresas de 31 a 50 trabajadores/as, un Comité de Seguridad y Salud formado por un representante de la empresa, un técnico perteneciente a la plantilla de la misma y dos delegados de prevención, elegidos estos últimos entre los delegados del personal o Comité de Empresa.

3. En las empresas con un censo entre 51 y 100 trabajadores/as, los delegados de prevención serán tres.

4. Las empresas con más de 100 trabajadores/as se regirán en esta materia por la legislación vigente.

Para el adecuado desarrollo de sus funciones, los delegados de prevención dispondrán además del crédito horario del que disfrutaban en virtud del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores/as, de un crédito adicional de 5 horas mensuales para el desempeño de sus funciones. No obstante será considerado como tiempo de trabajo efectivo el correspondiente a las funciones recogidas en los artículos 36.2 y 37.1 de la Ley.

En todos los casos las funciones y competencias de los Comités de Seguridad y Salud serán las especificadas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

**Artículo 39. Maternidad / Paternidad.****Protección de la Vida Familiar****I. Riesgo durante el embarazo.**

En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes, o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

**II. Maternidad.**

Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir las vacaciones al periodo de baja por maternidad, o al sucesivo periodo de acumulación de lactancia en caso de hacer uso de este derecho, aunque sea fuera del año natural.

Las trabajadoras podrán solicitar, con anterioridad al inicio del periodo de baja por maternidad, un permiso no retribuido por un periodo no inferior a un mes y no superior a

tres meses. Esta solicitud se realizará con quince días de antelación a la fecha de disfrute.

### III. Suspensión del contrato por maternidad o adopción.

A. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción

de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere los apartados A) y B) de este artículo, así como en lo previsto en el siguiente apartado sobre suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

B. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

C. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del E.T. sobre víctimas de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

#### IV. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en la letra A del presente artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en la letra A del presente artículo sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en la letra A del presente artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente

#### V. Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas, según el acuerdo a que llegue con el empresario.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37º Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 40. *Permiso especial no retribuido.*

Las trabajadoras podrán solicitar un permiso especial no retribuido de hasta dos meses, una vez finalizada su situación de incapacidad laboral transitoria por maternidad.

En estos casos, las trabajadoras deberán solicitarlo por escrito antes de causar baja maternal. La Dirección de la Empresa resolverá sobre la concesión de este permiso en el mismo plazo.

#### Artículo 41. *Seguro de accidentes de trabajo.*

Las empresas, siempre y cuando no dispongan de otros más beneficiosos, vendrán obligadas en el curso de tres meses, a contar desde la fecha de publicación de este Convenio, a concertar un Seguro de Accidentes de Trabajo e Incapacidad Permanente Absoluta y Gran Invalidez producidas en el puesto de trabajo, para los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, por un importe de 15.000 euros, según modalidad usual de mercado.

A instancias de la representación legal de los trabajadores/as, las empresas facilitarán copia de la pertinente póliza.

#### Artículo 42. *Complemento de enfermedad o accidente.*

En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente, debidamente acreditado por la Seguridad Social, del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias, hasta el importe íntegro de sus retribuciones, hasta el límite de doce meses en el caso de enfermedad común, y dieciocho meses para el de accidente de trabajo, aunque el trabajador haya sido sustituido.

Si, transcurridos los 18 meses en situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad, se declarase el trabajador afecto de una invalidez permanente, en grado total o absoluta, la Empresa vendrá obligada a satisfacer la diferencia resultante de las prestaciones obligatorias hasta un 25% del importe de sus retribuciones, de los últimos seis meses.

#### Artículo 43. *Control del Absentismo.*

La comisión paritaria, en aras a reducir el absentismo injustificado, será la encargada de recopilar la información necesaria sobre incidencias de este tipo que se le comuniquen desde las empresas, y en función de las circunstancias de cada caso, pronunciarse al respecto a través de las medidas oportunas.

## CAPÍTULO XI

### Disposiciones varias

#### Artículo 44. *Jubilación.*

Jubilación Anticipada:

A tenor de lo previsto en el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio y disposiciones que lo desarrollan, los trabajadores/as que deseen solicitar la jubilación a los 64 años, notificarán

este propósito a la empresa. Cuando exista acuerdo entre ambas partes, la empresa sustituirá a dichos trabajadores/as por otros, titulares de desempleo o jóvenes demandantes de empleo, mediante contrato de la misma naturaleza.

De mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador, podrá pactarse la jubilación anticipada, primándose ésta según la siguiente escala:

A los sesenta años . . . . .	9.015 euros
A los sesenta y un años . . . . .	6.762 euros
A los sesenta y dos años . . . . .	5.109 euros
A los sesenta y tres años . . . . .	3.486 euros
A los sesenta y cuatro años . . . . .	1.984 euros

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas las empresas.

#### Jubilación Parcial:

Se facilitará la jubilación parcial, en los casos en que así lo solicite el trabajador, tras acuerdo con la empresa, conforme en lo establecido en los Art 161.1 y 161.2 de la LGSS, Art 12.7 del E.T, y Disposición Adicional.

#### Jubilación Obligatoria:

Con objeto de facilitar el acceso al empleo a otros trabajadores, se establece la jubilación forzosa a los 65 años, siempre que el trabajador afectado, al cumplir esa edad, tenga derecho a acceder a una pensión de la Seguridad Social según los requisitos mínimos establecido por la legislación vigente en cada momento, es decir a día de hoy 65 años de edad y 15 años cotizados.

En caso contrario, la jubilación forzosa se retrasará hasta el momento en que complete los requisitos para acceder a estas prestaciones en los términos antes señalados.

De acuerdo con las previsiones legales, el objetivo de facilitar el acceso al empleo de otros trabajadores deberá conseguirse mediante la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad en el empleo; tales objetivos se entenderán cumplidos siempre que simultáneamente la empresa proceda a la contratación por tiempo indefinido de otro empleado o a la transformación o conversión en indefinido de un contrato temporal de cualquier clase, o, preferentemente, a la transformación de un contrato a tiempo parcial en contrato a tiempo completo dentro de la plantilla de la empresa.

#### Artículo 45. *Uniformidad.*

A los trabajadores/as que proceda, comprendidos en el presente Convenio, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniformes u otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando.

Las provisiones de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y trabajador en número de dos uniformes, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas.

#### Artículo 46. *Descuento en compras.*

Los trabajadores/as podrán efectuar compras en su empresa, para su uso directo personal o de sus familiares en primer grado, con un descuento del 15% sobre el precio de venta al público.

## CAPÍTULO XII

### Formación

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a alentar y estimular la acción formativa sectorial desarrollada por entes públicos educativos, y culturales, ya establecer las colaboraciones de asesoramiento convenientes para ello, y tratarán con los Organismos Públicos competentes las ayudas necesarias para el desarrollo efectivo de los mismos.

En la empresa en donde haya varios turnos de trabajo, el trabajador que esté estudiando, tendrá derecho a elegir, de mutuo acuerdo con la empresa, el que mejor se adapte a su horario escolar.

En cuanto a la Formación Profesional Continua, se estará a la legislación vigente en cada momento. Las partes firmantes de este Convenio manifiestan su disposición para realizar actuaciones conjuntas en su desarrollo, cuando así lo acordasen en cada caso.

Con referencia al régimen de permisos individuales de formación se estará a los criterios que elabore la Comisión Sectorial de Comercio.

## CAPÍTULO XIII

### Cláusula descuelgue

Los compromisos en materia salarial contenidos en el presente Convenio, no serán de aplicación para aquellas empresas que acrediten pérdidas en términos reales en el resultado del último ejercicio, correspondiendo, en tal supuesto, el mantenimiento del mismo nivel retributivo que vinieran aplicando en el año en que se producen las pérdidas.

En este sentido, se considerará justificación suficiente la aportación de la documentación presentada por las citadas empresas ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda o Registro Mercantil). Asimismo, se habrá de acompañar informe del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

La Comisión Paritaria habrá de reunirse en el plazo máximo de 15 días, desde la recepción de la petición de la Empresa, y dictará su acuerdo o resolución en un período máximo de 15 días, a partir de su reunión.

Contra el fallo emitido por la Comisión Paritaria, las partes podrán recurrir ante los organismos competentes.

El descuelgue de las obligaciones en materia salarial del Convenio, habrá de hacerse necesariamente año a año y durante la vigencia del Convenio.

Si al final del año la Empresa que se hubiera acogido al descuelgue tuviera beneficios, aplicará sobre el nivel retributivo que viniera manteniendo los aumentos que para el segundo año se establecen en las retribuciones.

## CAPÍTULO XIV

### Régimen disciplinario

#### Artículo 47. Premios.

Las empresas podrán establecer, a propuesta de los representantes de los trabajadores/as, un sistema de recompensas especiales para premiar los actos y trabajos de carácter extraordinario y realizados en circunstancias singulares y que revelen en su autor un profundo amor profesional.

Dichos premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades en metálico, ampliación de vacaciones, etc. y llevarán anejos la concesión de puntos o preferencias a los efectos de ascenso de categoría.

La concesión de las anteriores recompensas se hará pública en las tablillas de anuncios de las empresas como mención honorífica y todas ellas se harán constar en los respectivos expedientes de los trabajadores/as.

## Artículo 48. *Faltas.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores/as en las empresas se clasificarán, según su índice y circunstancia que concurran en leves, graves y muy graves.

### Artículo 48.1 *Faltas leves.*

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.

2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.

3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. El abandono sin causas justificadas del trabajo, aunque sea por breve tiempo.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o falta justificada.

### Artículo 48.2 *Faltas graves.*

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el periodo de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público se considerarán como faltas muy graves.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La mera desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.

7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.

8. Falta notoria de respeto o consideración al público.

9. Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público.

10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.

11. La embriaguez, fuera del acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

12. La reincidencia en más de 5 faltas leves aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

### Artículo 48.3 *Faltas muy graves.*

1. Más de 10 faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de 6 meses o 20 durante el año.

2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.

3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar graves desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
5. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera del mismo, siempre que este segundo caso fuera habitual.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
7. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
8. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles e reglamento de Régimen Interior.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
10. La blasfemia habitual.
11. La falta de aseo siempre que sobre ella se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquél.
12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
13. Originar frecuentemente riñas y pependencias con los compañeros de trabajo.
14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses de la primera.
15. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

#### Artículo 49. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.  
Amonestación por escrito  
Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.  
Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría, salvo los ascensos que se produzcan automáticamente por razón de edad.  
Traslado forzoso del servicio a distinta localidad.  
Despido con pérdida de todos los derechos en la empresa.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda constituir delito. Asimismo, podrá darse cuenta a la autoridad gubernativa sin ello procediese.

Normas de procedimiento. Corresponde a la Dirección de la Empresa, con conocimiento de los representantes de los trabajadores/as, la facultad de sancionar disciplinariamente a sus trabajadores/as, observando en todo caso las disposiciones en vigor.

Las faltas prescribirán de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores/as.

## CAPÍTULO XV

**Derechos sindicales**Artículo 50. *Derechos sindicales.*

Las empresas reconocen a los sindicatos legalmente constituidos y respetan el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente.

Las empresas admitirán que los trabajadores/as afiliados a un Sindicato puedan cobrar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo efectivo sin perturbar la actividad normal de las empresas. Pueden igualmente celebrar asambleas fuera de las horas de trabajo.

Artículo 51. *Actividad sindical.*

En los centros de trabajo con plantilla superior a 25 trabajadores/as, los Sindicatos, legalmente constituidos y debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones en los tablones de anuncios que pudieran interesar a los afiliados al Sindicato y los trabajadores/as del centro, dando conocimiento previo de las mismas a la Dirección.

En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 100 trabajadores/as, podrá constituirse una Sección Sindical, cuyo Delegado Sindical deberá ser obligatoriamente miembro del Comité de Empresa y tendrá reconocidas las siguientes funciones:

- a) Recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.
- b) Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente y de los afiliados del mismo en el centro de trabajo y servir de instrumento de comunicación entre Sindicato o Central y la Dirección.
- c) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Centro de Trabajo y Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo, si los hubiere, con voz y sin voto.
- d) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, respetándose las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley a los miembros del Comité de Empresa en cuanto a dicha información y documentación, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.
- e) Será informado y oído por la Dirección de la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general de su centro de trabajo, y particularmente a los afiliados al Sindicato que trabajen en dicho centro.
- f) Se dará información a los representantes de los trabajadores/as, sobre cualquier modificación que experimente la empresa, derivados de cambio de titularidad, fusión, absorción o segregación.

El Delegado 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.

En los centros de trabajo con plantilla superior a 200 trabajadores/as, los Sindicatos o Centrales, legalmente constituidos y debidamente implantados, tendrán derecho a que, siempre que sea materialmente factible, por la Dirección del Centro de Trabajo o Empresa sea facilitada al Delegado Sindical la utilización de un local a fin de que pueda ejercer sus funciones sindicales específicas.

Se entenderán legalmente constituidos aquellos Sindicatos o Centrales que se hallan inscritos en la Oficina de Depósito de estatutos y lo acrediten fehacientemente.

Se entenderán por debidamente implantados los Sindicatos o Centrales que acrediten una filiación superior al 10% de la plantilla del centro de trabajo.

## Artículo 52. *Asamblea de Trabajadores/as.*

Los trabajadores/as de una Empresa o Centro de Trabajo, tienen derecho a reunirse en Asamblea que podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Comité de Empresa o de Centro de Trabajo, por un número de trabajadores/as no inferior al 33% de la plantilla.

La Asamblea será presidida en todo caso por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personal no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten en el Orden del Día.

La Presidencia comunicará 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 normal laboral.

Cuando por cualquier circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteración 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.

## Artículo 53. *Horas sindicales.*

En las empresas o centros de trabajo en que la representación legal de los trabajadores/as corresponda al Comité de Empresa, por aplicación de la legislación laboral vigente, los miembros de éste podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas que lo corresponden a favor de otro u otros miembros del Comité.

Para que todo lo anterior surta efecto, la cesión de horas deberá notificarse a la empresa en el mes anterior a su utilización, mediante escrito firmado por cedente y cesionario, con expresión del Sindicato de pertenencia, número de horas cedidas, mes al que corresponden y actividad que motiva la cesión.

En ningún caso podrán transferirse las horas utilizadas en un mes a los siguientes, ni individual ni colectivamente.

Los delegados sindicales, delegados de personal y miembros del Comité de Empresa cuyas retribuciones estén fijadas en parte por comisiones sobre ventas, percibirán desde el momento de su elección y durante la utilización de las horas de garantía, el importe correspondiente al promedio de comisión obtenido durante los días efectivamente trabajados del mes en cuestión. En el supuesto de que el número de días trabajados en el mes por acumulación de horas no fueran significativos, se tomará como referencia para el cálculo de lo establecido en el párrafo anterior el último mes trabajado sin incidencia significativa de las horas sindicales.

## CAPÍTULO XVI

### Comisión Mixta

## Artículo 54. *Constitución y funciones.*

Se creará una Comisión Mixta Paritaria constituida por representantes de las Organizaciones Empresariales y Sindicatos firmantes del Convenio. La Comisión Mixta tendrá su domicilio en Madrid, en la calle Barquillo 11, 4.º derecha, pero podrán reunirse en cualquier lugar previo acuerdo entre las dos partes.

Las funciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

- a) Interpretación auténtica del Convenio.
- b) Valoración de puestos de trabajo del mismo.
- c) Conciliación facultativa en los problemas colectivos con independencia de la preceptiva conciliación ante el SMAC u otros organismos competentes.
- d) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio. Los Dictámenes de la Comisión Mixta se adoptarán por acuerdo conjunto entre ambas representaciones.

**Artículo 55. Procedimiento.**

1. La Comisión Mixta estará formada por:

Seis vocales como máximo por cada parte que podrá variar de una reunión a otra. Las partes podrán ir acompañadas de Asesores en un número máximo de cuatro por cada una de ellas, y para cada reunión, elegirán de entre sus miembros un moderador.

Dos secretarios, uno por cada parte, se tomarán nota de lo tratado y levantarán acta conjuntamente al menos de los acuerdos adoptados.

2. La Comisión Mixta se reunirá:

- a) Cuando así lo acuerden ambas partes. (Reunión Extraordinaria).
- b) Una vez cada dos meses con carácter ordinario. (Reunión Ordinaria).

3. La Convocatoria de la Comisión Mixta la realizará la Secretaría de la misma. La convocatoria se realizará por escrito, donde conste el lugar, fecha y hora de la reunión, así como el Orden del Día. Se enviará a los miembros con siete días de antelación.

4. En primera Convocatoria, se considerará válidamente constituida la Comisión Mixta cuando se hallen presentes los 2/3 de la totalidad de miembros de cada una de ambas representaciones.

En segunda Convocatoria, que se producirá media hora más tarde, bastará con la asistencia de la mitad más uno de cada una de ambas representaciones.

5. Los acuerdos se adoptarán conjuntamente entre las dos representaciones y no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

En caso de no llegarse a un acuerdo, ambas partes si así lo acuerdan conjuntamente, pueden someterse a arbitraje, conciliación o mediación ante el SMAC u otro organismo competente a cuyo fin le serán remitidos los informes que las partes consideren oportunos, junto con el acta de la reunión. La decisión de los citados organismos tendrá carácter vinculante, excepto en el caso de que, ambas partes, llegaran a un acuerdo posterior o simultáneo, en cuyo caso, prevalecerá éste sobre aquel, que quedará nulo y sin efecto.

Recaída resolución, producirá avenencia conciliatoria ante el SMAC u otro organismo (con o sin mediación) o acuerdo ínter partes éste será cumplido en sus propios términos y no podrá ser ignorado su cumplimiento ni ejercitarse, por ninguna de ambas partes, acción conflictiva alguna, de cierre patronal de huelga tendente a su no observancia, modificación o anulación.

6. Cuando ambas partes lo consideren oportuno y así lo acuerden se crearán Comisiones de Trabajo restringidas para tratar temas concretos y predeterminados. Estas Comisiones elaborarán las ponencias que luego serán presentadas a la Comisión Mixta y no serán vinculantes, sino que tendrán mero carácter consultivo.

7. La Secretaría tendrá su domicilio en el mismo de la Comisión Mixta, y sus funciones serán las siguientes:

Convocar a las partes con 7 días de antelación.

Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las consultas recibidas.

Llevar un registro de las actas aprobadas y librar certificaciones de sus acuerdos.

Cuando otros cometidos le sean encomendados por acuerdo de la Comisión Mixta para su mejor funcionamiento.

**Artículo 56. Consultas a la Comisión Mixta.**

Aquellas empresas no adheridas a alguna de las Asociaciones firmantes del Convenio que deseen formular consultas o necesiten la intervención de la Comisión Mixta, deberá, al mismo tiempo que formulen su consulta o soliciten la intervención de la Comisión, enviar la cantidad de 150 euros, por consulta realizada, para contribuir a sufragar los gastos ocasionados.

Todas las consultas efectuadas por trabajadores/as y empresas, deberán tramitarse necesariamente ante la misma, por medio de las organizaciones firmantes del Convenio.

**CAPÍTULO XVII****Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales**

Primero.—Ratificar en su totalidad y sin condicionamiento alguno el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, así como su Reglamento de Aplicación, vinculando, en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores/as y empresarios incluidos en el ámbito territorial y funcional definido en el presente Acuerdo.

Segundo.—Las partes acuerdan, en consecuencia, sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.

A todos los efectos, las intervenciones previstas en los artículos 5 y 8 del ASEC residirán en la Comisión Mixta, creada a tenor del artículo 20 del Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza de Comercio.

Tercero.—El ámbito funcional y territorial del presente Acuerdo de ratificación del ASEC es el determinado por los artículos 2 y 4 del Acuerdo para la Sustitución de la Ordenanza de Comercio.

En empresas que cuenten con centros de trabajo en más de una Comunidad Autónoma, las representaciones de los trabajadores/as y de la empresa podrán solicitar, de común acuerdo y por escrito a la Comisión Mixta citada con anterioridad, le sean aplicables las disposiciones del presente Acuerdo, adhiriéndose al mismo con carácter general o solicitando su aplicación a un supuesto concreto de los contemplados en el ASEC.

Cuarto.—Este Acuerdo entrará en vigor en la fecha de su firma. Su vigencia se somete a la del Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).

Quinto.—El presente Acuerdo se remitirá a la autoridad laboral a los efectos de su depósito, registro y publicación, de conformidad con lo prevenido en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as.

Sexto.—La aplicación efectiva de los procedimientos establecidos en el ASEC se producirá conforme a lo previsto en la disposición final primera del propio ASEC y en la fecha y forma que concreten las organizaciones sindicales y empresarial firmante del presente Acuerdo.

**CAPÍTULO XVIII****Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**

En primer lugar se recoge el principio de igualdad y se regula la prohibición de discriminación por razón de género en el ámbito laboral; y asimismo, con el ánimo de facilitar el cumplimiento de la obligación de elaboración y aplicación de los planes de igualdad en las empresas, se aportan reglas y criterios seguros al servicio de las partes negociadoras en el ámbito de la empresa para la negociación y acuerdo del plan de igualdad correspondiente.

La Comisión de Igualdad del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas evaluará y propondrá medidas de igualdad, asumiendo las funciones de ésta en la materia.

**1. Principio de igualdad de trato y de oportunidades.**

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la exclusión de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo o género; y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Mediante la regulación contenida en este capítulo se contribuye a hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades, entre mujeres y hombres, en el ámbito de las empresas del sector del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas en particular a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia

o condición; conforme a lo dispuesto en la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

2. Prohibición de la discriminación por razón de género.

A. Acceso al empleo. Nadie podrá ser discriminado por razón de sexo o género en el acceso al trabajo. Las ofertas de empleo deberán realizarse, en todo caso, tanto a hombres como a mujeres; y no podrán excluir, directa o indirectamente, a ningún trabajador o trabajadora por razón de género. Las pruebas de selección de personal que realicen las empresas no podrán establecer diferencia o ventaja alguna relacionada con el género de los candidatos y candidatas. La contratación de trabajadoras y trabajadores no podrá quedar determinada en atención a la condición de género del trabajador o trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo infra representado que puedan establecerse en el ámbito de la empresa.

B. Clasificación profesional. El sistema de clasificación profesional que establece el presente Acuerdo se basa en criterios comunes para los trabajadores de ambos sexos y se ha establecido excluyendo discriminaciones por razón de sexo.

C. Promoción profesional. En la regulación contenida en el presente Acuerdo sobre promoción profesional y ascensos, se procura, mediante la introducción de medidas de acción positiva, la superación del déficit de presencia de mujeres en las categorías y grupos profesionales más cualificados.

D. Formación profesional. Las acciones formativas de las empresas a sus trabajadores y trabajadoras tenderán a superar la situación de postergación profesional que sufren las mujeres en el ámbito laboral. A tal efecto se podrán establecer cupos, reservas u otras ventajas a favor de los trabajadores del sexo infra representado, en el ámbito al que vayan dirigidas aquellas acciones de formación profesional.

E. Retribución. Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor se eliminará la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución, en la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de cualesquiera partidas económicas, velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de género, vigilando especialmente la exclusión de discriminaciones indirectas.

F. Demás condiciones de trabajo. En la determinación del resto de las condiciones laborales, incluidas las relacionadas con la extinción del contrato de trabajo, no podrá tenerse en cuenta el sexo o el género del trabajador o trabajadora afectado; salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de los trabajadores o trabajadoras cuyo género se encuentre infra representado, y siempre que la misma resulte razonable y proporcionada.

G. Protección ante el acoso discriminatorio por razón de sexo y ante el acoso sexual. No se tolerará en las empresas del sector del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas la situación en que se produce un comportamiento no deseado, relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Tampoco se tolerará la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En el seno de la Comisión de Igualdad las partes negociarán un Protocolo de Acoso moral, sexual y acoso por razón de sexo

La Comisión de Igualdad asume y ejercerá específicamente las competencias de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas sobre las materias relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La Comisión de Igualdad realizará seguimiento de la aplicación de las medidas sobre igualdad previstas en el presente Acuerdo; así como de las medias de igualdad y de los planes de igualdad en las empresas

En el seno de la Comisión de Igualdad se podrán proponer nuevas medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, para su inclusión por la Comisión Negociadora, en su caso, en el Convenio Colectivo nacional del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas.

La Comisión de Igualdad sectorial del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas recabará del Gobierno, las medidas de fomento para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, especialmente dirigidas a las pequeñas y medianas empresas del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas; previstas en el artículo 49 de la Ley para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

3. Planes de Igualdad en las empresas del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas:

1) En las empresas del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas que cuenten con más de 250 trabajadores deberán elaborar y aplicar un Plan de Igualdad.

2) La negociación del Plan de Igualdad en cada empresa se realizará en una Comisión de Igualdad que se constituirá paritariamente, designando por tanto la Dirección de la empresa la mitad de sus componentes, y correspondiendo la designación de la otra mitad a las representaciones sindicales presentes en la empresa, guardándose proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales globalmente considerados.

3) Si durante la negociación del Plan de Igualdad se produce la situación de bloqueo en el seno de la Comisión de Igualdad de la empresa, cualquiera de las partes presentes en la misma podrá instar un proceso de mediación ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo del Comercio de Papel y Artes Gráficas que en el marco del Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC) constituirá a tal efecto un órgano de mediación en el seno del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). Si la mediación referida no lograra desbloquear la situación, la controversia se resolverá mediante laudo arbitral de obligado cumplimiento, en el seno del SIMA, constituyendo este precepto compromiso arbitral previo y obligatorio para las partes.

4) En el caso de que no concurra representación de los trabajadores en la empresa, ésta elaborará el Plan de Igualdad y remitirá, en todo caso, copia del mismo a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas para conocimiento de su contenido y seguimiento de su aplicación. A tal efecto la Comisión podrá recabar información a la empresa sobre la evaluación de la aplicación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.

5) El Plan de Igualdad que se formalizará por escrito, incluirá la totalidad de la empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

6) En primer lugar la Comisión de Igualdad en la empresa realizará un diagnóstico de la situación en cada uno de sus centros de trabajo y en su conjunto.

7) A continuación la Comisión de Igualdad en la empresa fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar. Asimismo se establecerán las estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos de igualdad fijados; a través de medidas de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y de prevención del acoso discriminatorio por razón de sexo y del acoso sexual. En tal sentido las medidas, que podrán ser de acción positiva, tendrán como finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

## CAPÍTULO XIX

### **Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo y protocolo de actuación en el ámbito de las empresas del Sector de Comercio de Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas**

#### 1. Introducción.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para

dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación laboral unitaria y, en su caso, con la representación sindical, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Tanto la representación unitaria como la sindical deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

## 2. Definición.

El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define el acoso sexual como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo y el acoso por razón de sexo como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

## 3. Adopción de un código de conducta.

Sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo, como medida preventiva en las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo se propone la adopción por las empresas del comercio de papel y artes gráficas con las adaptaciones oportunas, del «código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual» elaborado por la Comisión de las Comunidades Europeas, en cumplimiento de la Recomendación de dicha Comisión, 1992/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, y que obra como anexo I del presente capítulo.

El objeto del código de conducta, que deberá difundirse en el seno de las empresas, es proporcionar a las mismas y a su personal una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y establecer recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

## 4. Protocolo de actuación de las empresas del Sector del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites.

a) Procedimiento informal.—En atención a que en la mayoría de los casos lo que se pretende simplemente es que la conducta indeseada cese, en primer lugar, y como trámite extraoficial, se valorará la posibilidad de seguir un procedimiento informal, en virtud del cual la propia persona interesada explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado, que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo, a fin de cesar en la misma. Dicho trámite extraoficial podrá ser llevado a cabo, si la persona interesada así lo decide y, a su elección, por un representante de los trabajadores en la empresa, tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical, por el superior inmediato, o por un responsable del departamento de personal de la empresa. El presente procedimiento podría ser adecuado para los supuestos de acoso laboral no directo sino ambiental, en los que lo que se ve afectado es el entorno laboral, creándose un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil.

b) Procedimiento formal.—En los supuestos en los que, por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado, se iniciará un procedimiento formal.

1. El procedimiento formal se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del departamento de personal, o a una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación unitaria y sindical en la empresa.

2. La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitaria y, en su caso, sindical si no se opusiera la persona interesada, y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

3. Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

4. La intervención de todos los actuantes, incluidos los posibles testigos y en su caso los representantes unitarios o sindicales del personal, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad, dignidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma.

5. La constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en el artículo 47 del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas.

6. Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten por tanto medidas disciplinarias, en ningún caso se represaliará al denunciante, antes al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce. Asimismo, y siempre que ello sea posible, se procurará una organización del trabajo que impida el contacto continuo de los afectados.

## ANEXO I

### **Código de conducta en materia de acoso sexual y el acoso por razón de sexo para las empresas del Sector del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas**

I. La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y a tales efectos expresa su deseo de que todo el personal sea tratado con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en el trabajo.

II. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

III. Todas las personas tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad. Por su parte, las personas encargadas de cada departamento deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo en los sectores bajo su responsabilidad.

IV. Todo el personal tiene derecho a presentar un escrito de denuncia si se produce acoso sexual o acoso por razón de sexo, las cuales serán tratadas con seriedad, prontitud y confidencialidad. Las mismas deberán contener la descripción de los incidentes y deberán ser dirigidas, a elección de la persona interesada, a un responsable del departamento de personal o a una persona de la dirección de la empresa.

V. El artículo 47.3 del Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas dispone que es falta muy grave, sancionable –a opción de la empresa– con suspensión de empleo y sueldo de 20 a 60 días, Inhabilitación por un periodo no superior

a cinco años para ascender de categoría, salvo los ascensos que se produzcan automáticamente por razón de edad; Traslado forzoso del servicio a distinta localidad y Despido con pérdida de todos los derechos en la empresa «Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

**Tablas salariales de 1 enero de 2009 a 31 de diciembre de 2009 1,5%**

		Plus lineal Total anual
<b>Puestos de Trabajo Generales:</b>		
Director General . . . . .	20.945,75	360,60
Titulado de Grado Superior . . . . .	20.641,75	360,60
Director de División o de Área . . . . .	19.676,51	360,60
Titulado de Grado Medio . . . . .	17.594,86	360,60
<b>Área Comercial Mercantil:</b>		
Director de Marketing . . . . .	18.813,83	360,60
Director Comercial . . . . .	18.813,83	360,60
Jefe de Ventas . . . . .	17.595,41	360,60
Encargado General . . . . .	17.595,41	360,60
Jefe de Sucursal . . . . .	16.021,93	360,60
Gerente de Establecimiento . . . . .	15.281,57	360,60
Jefe de Grupo . . . . .	14.852,85	360,60
Jefe de Sección Mercantil . . . . .	14.548,68	360,60
Encargado de Establecimiento . . . . .	14.548,68	360,60
Escaparatista . . . . .	14.498,29	360,60
Librero . . . . .	14.395,88	360,60
Rotulista . . . . .	13.888,31	360,60
Jefe de Producto . . . . .	13.735,20	360,60
Dependiente . . . . .	13.381,30	360,60
Técnico en Comercio Exterior . . . . .	13.074,48	360,60
Ejecutivo de Cuentas . . . . .	13.074,48	360,60
Representante . . . . .	13.074,48	360,60
Lector . . . . .	13.074,48	360,60
Teleoperador . . . . .	12.745,40	360,60
Auxiliar de Caja . . . . .	12.416,34	360,60
Asistente de Establecimiento . . . . .	12.136,95	360,60
<b>Área Logística y Servicios Auxiliares:</b>		
Director de Logística . . . . .	18.813,83	360,60
Jefe de Sección de Logística . . . . .	16.021,93	360,60
Jefe de Almacén . . . . .	15.988,31	360,60
Jefe de Transporte . . . . .	14.586,94	360,60
Jefe de Taller . . . . .	13.178,00	360,60
Encargado de Unidad Logística . . . . .	13.132,59	360,60
Profesional de Oficio 1. <sup>a</sup> . . . . .	13.132,59	360,60
Repartidor Conductor . . . . .	12.745,40	360,60
Profesional de Oficio 2. <sup>a</sup> . . . . .	12.697,60	360,60
Operario de Logística . . . . .	12.251,56	360,60
Mozo - Empaquetador . . . . .	12.136,95	360,60
Personal de Servicios Auxiliares . . . . .	12.136,95	360,60
Personal de Limpieza (por horas)(*). . . . .	4,92	0,14

		Plus lineal Total anual
Área Administración y Servicios Centrales:		
Director Administrativo . . . . .	18.813,83	360,60
Jefe de Compras . . . . .	17.595,41	360,60
Jefe de Personal. . . . .	17.595,41	360,60
Jefe de Informática . . . . .	17.595,41	360,60
Jefe Financiero. . . . .	17.595,41	360,60
Administrador de Páginas Web . . . . .	17.595,41	360,60
Analista de Sistemas . . . . .	17.595,41	360,60
Responsable de Sección . . . . .	15.970,26	360,60
Contable . . . . .	14.751,82	360,60
Programador. . . . .	14.751,82	360,60
Documentalista. . . . .	14.548,68	360,60
Asistente de Dirección . . . . .	14.152,52	360,60
Diseñador Gráfico. . . . .	13.888,31	360,60
Oficial Administrativo . . . . .	13.482,35	360,60
Administrativo de Atención Al Cliente. . . . .	12.923,44	360,60
Asistente de Páginas Web . . . . .	12.923,44	360,60
Catalogador . . . . .	12.923,44	360,60
Técnico de Mantenimiento Informático. . . . .	12.785,18	360,60
Auxiliar Administrativo . . . . .	12.365,55	360,60
Telefonista . . . . .	12.136,95	360,60
Dieta Media Jornada . . . . .	8,20	-
Dieta Jornada Completa. . . . .	11,71	-

(\*) Este cálculo está hecho en base de una hora diaria con derecho a 15 pagas y un mes de vacaciones.

La jornada máxima laboral será de 1.772 horas anuales para el 2009.

#### Tablas salariales de 1 enero de 2010 a 31 de diciembre de 2010 1%

		Plus lineal Total anual
Puestos de Trabajo Generales:		
Director General . . . . .	21.158,81	360,60
Titulado de Grado Superior . . . . .	20.851,77	360,60
Director de División o de Área . . . . .	19.876,88	360,60
Titulado de Grado Medio . . . . .	17.774,41	360,60
Área Comercial Mercantil:		
Director de Marketing . . . . .	19.005,57	360,60
Director Comercial . . . . .	19.005,57	360,60
Jefe de Ventas . . . . .	17.774,97	360,60
Encargado General . . . . .	17.774,97	360,60
Jefe de Sucursal. . . . .	16.185,76	360,60
Gerente de Establecimiento . . . . .	15.438,00	360,60
Jefe de Grupo. . . . .	15.004,98	360,60
Jefe de Sección Mercantil . . . . .	14.697,77	360,60
Encargado de Establecimiento. . . . .	14.697,77	360,60
Escaparatista . . . . .	14.646,88	360,60
Librero . . . . .	14.543,44	360,60
Rotulista . . . . .	14.030,80	360,60

		Plus lineal Total anual
Jefe de Producto . . . . .	13.876,16	360,60
Dependiente . . . . .	13.518,72	360,60
Técnico en Comercio Exterior . . . . .	13.208,83	360,60
Ejecutivo de Cuentas . . . . .	13.208,83	360,60
Representante . . . . .	13.208,83	360,60
Lector . . . . .	13.208,83	360,60
Teleoperador. . . . .	12.876,46	360,60
Auxiliar de Caja . . . . .	12.544,11	360,60
Asistente de Establecimiento . . . . .	12.261,93	360,60
Área Logística y Servicios Auxiliares:		
Director de Logística . . . . .	19.005,57	360,60
Jefe de Sección de Logística . . . . .	16.185,76	360,60
Jefe de Almacén . . . . .	16.151,80	360,60
Jefe de Transporte . . . . .	14.736,42	360,60
Jefe de Taller . . . . .	13.313,39	360,60
Encargado de Unidad Logística . . . . .	13.267,52	360,60
Profesional de Oficio 1. <sup>a</sup> . . . . .	13.267,52	360,60
Repartidor Conductor . . . . .	12.876,46	360,60
Profesional de Oficio 2. <sup>a</sup> . . . . .	12.828,18	360,60
Operario de Logística . . . . .	12.377,68	360,60
Mozo - Empaquetador . . . . .	12.261,93	360,60
Personal de Servicios Auxiliares . . . . .	12.261,93	360,60
Personal de Limpieza (por horas)(*). . . . .		0,14
Área Administración y Servicios Centrales:		
Director Administrativo . . . . .	19.005,57	360,60
Jefe de Compras . . . . .	17.774,97	360,60
Jefe de Personal. . . . .	17.774,97	360,60
Jefe de Informática . . . . .	17.774,97	360,60
Jefe Financiero. . . . .	17.774,97	360,60
Administrador de Páginas Web . . . . .	17.774,97	360,60
Analista de Sistemas . . . . .	17.774,97	360,60
Responsable de Sección . . . . .	16.133,57	360,60
Contable . . . . .	14.902,94	360,60
Programador. . . . .	14.902,94	360,60
Documentalista. . . . .	14.697,77	360,60
Asistente de Dirección . . . . .	14.297,65	360,60
Diseñador Gráfico. . . . .	14.030,80	360,60
Oficial Administrativo . . . . .	13.620,78	360,60
Administrativo de Atención Al Cliente. . . . .	13.056,28	360,60
Asistente de Páginas Web . . . . .	13.056,28	360,60
Catalogador . . . . .	13.056,28	360,60
Técnico de Mantenimiento Informático. . . . .	12.916,64	360,60
Auxiliar Administrativo . . . . .	12.492,82	360,60
Telefonista . . . . .	12.261,93	360,60
Dieta Media Jornada . . . . .	8,28	—
Dieta Jornada Completa. . . . .	11,83	—

(\*) Este cálculo está hecho en base de una hora diaria con derecho a 15 pagas y un mes de vacaciones.

La jornada máxima laboral será de 1.772 horas anuales para el 2010.