III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9710 *Resolución de 3 de agosto de 2020, 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 2019-2021.*

Visto el texto del Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas 2019-2021 (código de convenio n.º 99001105011981), que fue suscrito con fecha 17 de julio de 2020, de una parte, por la Confederación Española de Gremios y Asociaciones de Libreros (CEGAL) y la Federación de Asociaciones Nacionales de Distribuidores de Ediciones (FANDE), en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) y la Federación Estatal de Servicios de CCOO (Servicios-CCOO), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de agosto de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL CICLO DE COMERCIO DEL PAPEL Y ARTES GRÁFICAS 2019-2021

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 personas trabajadoras.

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 (Confederación Española de Gremios y Asociaciones de Libreros), FANDE (Federación de Asociaciones Nacionales de

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

Distribuidores de Ediciones, así como Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) y Federación Estatal de Servicios de CCOO (Servicios-CCOO), 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.

Los firmantes garantizarán que todas las personas trabajadoras que presten sus servicios dentro del ámbito funcional del presente Convenio, disfruten de las mismas condiciones laborales.

Artículo 1. *Estructura de la negociación colectiva. Concurrencia de convenios.*

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado al amparo del artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y articula la negociación colectiva en el sector del Comercio del Papel y las Artes Gráficas a través de la estructura negociadora siguiente:

a) Convenio Colectivo estatal: El Convenio Colectivo Nacional del Comercio del Papel y Artes Gráficas que es de aplicación directa a las empresas que se encuentran dentro de su ámbito funcional, con excepción de las que en la actualidad estén afectadas por su propio convenio de empresa.

b) Convenios colectivos propios del sector de ámbito regional, foral o de Comunidad Autónoma, preexistentes a la firma de este Convenio.

c) Convenios colectivos de empresa.

1. Las partes firmantes del Convenio expresan su voluntad de que el Convenio Colectivo Nacional constituya referencia exclusiva y eficaz para regular las condiciones laborales básicas del sector. Por ello, se comprometen a no promover nuevos convenios colectivos sectoriales que afecten al sector, de ámbito territorial inferior al presente Convenio.

2. Sin perjuicio de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa establecida en el vigente artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, se consideran materias propias y exclusivas del ámbito estatal para el sector y, en consecuencia, reservadas a esta unidad de negociación, las siguientes:

Contratación: modalidades contractuales.
Períodos de prueba.
Clasificación profesional.
Estructura salarial.
Salarios bases sectoriales y su incremento.
Jornada máxima y su regulación básica.
Formación profesional.
Régimen disciplinario.
Régimen de representación colectiva.

3. Las reglas de concurrencia entre este Convenio estatal y los convenios regionales, forales o de Comunidad Autónoma y los convenios de empresa, grupos de empresa o empresas vinculadas se resolverán de acuerdo a las reglas de concurrencia establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO II

Ámbito y denuncia

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente Convenio regirán obligatoriamente en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio obliga con carácter general a todas las empresas cuya actividad principal pertenezca al comercio, distribución, importación y exportación 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; mayoristas y minoristas de publicaciones periódicas, 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.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Quedan dentro del ámbito del presente Convenio todo el personal que preste 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) Las personas trabajadoras en el régimen de 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 prorroga.*

El presente Convenio tiene duración desde el 1 de enero del 2019 hasta el 31 de diciembre del 2021.

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.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 7. *Revisión-denuncia.*

Estarán legitimados para formularla las mismas representaciones que lo están para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores. 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 desease 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, C/ Miguel Ángel, 1, dpdo. 3.º dcha. 28010 Madrid.

CAPÍTULO III

Compensación y absorción

Artículo 8. *Compensación y absorción.*

Podrá operar la compensación y absorción hasta un 70 % del incremento salarial cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para el personal que los fijados en el presente Convenio.

En ningún caso podrán ser compensables y absorbibles ni el complemento de antigüedad ni el resto de las retribuciones especiales contempladas en el artículo 31 del presente Convenio, así como aquellos complementos y retribuciones expresamente excluidos de la compensación y absorción por mutuo acuerdo entre la empresa y el personal o su representación legal.

CAPÍTULO IV

Organización del Trabajo

Artículo 9. *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 del personal, entre los distintos establecimientos comerciales que radiquen en una misma plaza, podrán verificarse respetándose siempre la condición jerárquica en la relación laboral que las personas trabajadoras gocen 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 las personas trabajadoras tendrán función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a organización y racionalización del trabajo, conforme a los fines que les son atribuidos.

Artículo 10. *Traslados.*

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

El traslado podrá realizarse:

a) A instancia del interesado o interesada, formulada por escrito.
b) Por mutuo acuerdo entre empresa y las personas trabajadoras.
c) Por decisión de la dirección de la empresa, en el caso de necesidad del servicio.

En el punto a), las personas trabajadoras no tendrán derecho a indemnización alguna.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

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 las personas trabajadoras desplazadas 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 que el puesto de trabajo requiera.

Con ocasión del traslado forzoso, superior a treinta días, la empresa abonará alas personas trabajadoras, previa justificación por éste o esta, todos los gastos de viaje para él o ella y su familia, así como la de los enseres.

La compensación que la empresa llevará a cabo por vivienda a la persona trabajadora desplazada, será el equivalente o similar a la que dicha persona trabajadora viniera pagando.

Cuando se produzca vacante a cubrir del puesto de trabajo del traslado en el centro de trabajo de origen, las personas trabajadoras tendrán derecho preferente a ocupar dicha vacante, siempre que cumpla con los requisitos y exigencias de la misma.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 11. *Criterios generales.*

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito del presente Convenio, será encuadrado en alguno de los grupos profesionales aquí descritos.

Por acuerdo entre las personas trabajadoras y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al grupo profesional correspondiente según lo previsto en el presente Convenio.

La presente clasificación profesional pretende lograr una mejor integración de los recursos humanos en la estructura organizativa de la empresa sin merma alguna de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución de las personas trabajadoras y sin que se produzca discriminación alguna por razones de edad, sexo o de cualquier otra índole. los actuales puestos de trabajo se ajustarán a las Áreas Funcionales y Grupos Profesionales establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 12. *Sistema de clasificación profesional.*

Las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo se encuadrarán dentro de un Área funcional, en Grupos profesionales, asignándoseles un puesto de trabajo.

El desempeño de las funciones derivadas de la citada clasificación define el contenido básico de la prestación laboral.

Los Grupos profesionales y los puestos de trabajo a los que se refiere el presente Acuerdo son meramente enunciativos, sin que las empresas vengan obligadas a establecer, en su estructura organizativa, todos y cada uno de ellos.

Artículo 13. *Factores de encuadramiento profesional.*

La adscripción de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo a un Grupo profesional y, por consiguiente, a un puesto de trabajo se ha realizado ponderando lo siguientes factores: autonomía, formación,

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

iniciativa, mando, responsabilidad y complejidad. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se han tenido en cuenta:

a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.

b) La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.

c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de personas trabajadoras sobre los que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Artículo 14. *Áreas funcionales.*

Las Áreas funcionales están determinadas por el conjunto de actividades profesionales que tienen una base profesional homogénea, o que corresponden a una función homogénea de la organización del trabajo.

Las personas trabajadoras serán encuadradas en las siguientes Áreas funcionales:

– Área primera.

Administración y Gestión de la Empresa.

– Área segunda.

Organización del Establecimiento Comercial.

– Área tercera.

Servicios Logísticos.

Actividades de las áreas funcionales:

Área funcional primera. Servicios de administración y gestión en general; instalación, mantenimiento, análisis y desarrollo de proyectos software y hardware y del resto de aplicaciones informáticas; soporte telemático a clientes; contabilidad; proveedores; acreedores; facturación; gestión de cobros y pagos y formalización de libros.

Área funcional segunda. Servicio de atención a clientes; compras; marketing; control de ofertas; orientación; preparación del producto; venta al público y reposición de productos.

Área funcional tercera. Servicios de mantenimiento de maquinaria e instalaciones; reparación de útiles y elementos de trabajo; conservación de zonas e inmuebles; servicios de limpieza; servicio de vigilancia; servicios de reparto y transporte; revisión de stocks, revisión y recepción de mercancía; preparación de la mercancía para su reposición y almacenaje; trabajos con palets; preparación y revisión de pedidos; embalaje; carga y descarga de mercancía preparada; transporte de pedidos y mercancía; exposición de escaparates y vitrinas.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 15. *Descripción de los grupos profesionales.*

Grupo profesional 0. Tareas y/o funciones que suponen dirigir la empresa, dando instrucciones de todo tipo y estableciendo criterios convenientes para conseguir los objetivos previamente fijados.

Para llevar a cabo la función de dirección se tendrán que llevar a cabo, entre otras, las siguientes funciones: fijar los objetivos a alcanzar y trazar el camino para conseguirlos; ordenar los medios materiales y humanos para conseguir los objetivos; hacer lo necesario para que las decisiones que se adopten se ejecuten de forma eficaz y conseguir que todo el personal realice su cometido; comprobar que los datos reales se correspondan con las previsiones, para así efectuar las posibles correcciones de las desviaciones.

Grupo profesional I. Tareas y/o funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia y autonomía, iniciativa y responsabilidad. Se incluyen también en este grupo profesional tanto funciones que suponen responsabilidades concretas para la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa a partir de directrices generales amplias, emanadas de la propia dirección o propiedad de la empresa, como funciones que suponen la realización de tareas técnicas de la más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un campo, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Grupo profesional II. Tareas y/o funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional; tareas complejas pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, tiene un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Grupo profesional III. Tareas y/o funciones de ejecución autónoma que exigen habitualmente iniciativas por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución y funciones que suponen integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas. Pueden llevar aparejado, de modo temporal, el mando sobre otras personas trabajadoras además de la ejecución de tareas propias y diferenciadas.

Grupo profesional IV. Tareas y/o funciones que consisten en la ejecución de trabajos que se han de realizar siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, y que se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales, y/o aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa.

Grupo profesional V. Tareas y/o funciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un método de trabajo preciso y con un alto grado de dependencia jerárquica y/o funcional, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención. No necesitan de una formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

Se establece en el presente Convenio Colectivo la siguiente Clasificación Profesional:

Áreas Funcionales	Grupo profesional	Puesto de trabajo
Primera Administración y gestión de Empresa.	0	Director/Directora General.
		Director/Directora de División.
		Director/Directora de Departamento.
	I	Titulado/Titulada de Grado Superior.
		Jefe/Jefa de Compras.
		Jefe/Jefa de Personal.
		Jefe/Jefa de Informática.
		Jefe/jefa Financiero.
	II	Titulado/Titulada de Grado Medio.
		Responsable de Sección.
	III	Contable.
		Oficial Administrativo/Oficial Administrativa.
		Programador/Programadora.
		Administrativo/Administrativa-Atención al cliente.
		Técnico/Técnica Mantenimiento Informático.
		Técnico/Técnica Sistemas de Información.
	IV	Auxiliar Administrativo/ Administrativa.
		Telefonista.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

Áreas Funcionales	Grupo profesional	Puesto de trabajo
Segunda Organización del Establecimiento Comercial.	I	Jefe/Jefa de Ventas.
		Encargado/Encargada General.
		Titulado/Titulada de Grado Superior.
	II	Gerente de Establecimiento.
		Titulado/Titulada de Grado Medio.
		Jefe/Jefa de Grupo.
		Encargado/Encargada de Establecimiento.
		Jefe/Jefa de Sucursal.
		Jefe/Jefa de sección mercantil.
	III	Dependiente/Dependienta.
		Técnico/Técnica de Comercio Exterior.
		Representante Comercial.
		Administrativo/Administrativa Atención al cliente.
		Oficial Administrativo/Oficiala Administrativa.
	IV	Teleoperador/Teleoperadora.
		Auxiliar de Caja.
		Auxiliar Administrativo/ Administrativa.
	V	Asistente Establecimiento.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

Áreas Funcionales	Grupo profesional	Puesto de trabajo
Tercera Servicios Logísticos.	I	Jefe/Jefa de Sección Logística.
		Titulado/Titulada de Grado Superior.
	II	Jefe/Jefa de Almacén.
		Jefe/Jefa de Transporte.
		Titulado/Titulada de Grado Medio.
	III	Encargado/Encargada de Unidad Logística.
		Profesional de Oficio 1.ª.
		Oficial Administrativo/Oficiala Administrativa.
	IV	Repartidor Conductor/Repartidora Conductora.
		Profesional de Oficio 2.ª.
		Operario Logística/Operaria Logística.
		Auxiliar Administrativo/Auxiliar Administrativa.
	V	Mozo Empaquetador/Moza Empaquetadora.
		Personal de Servicios Auxiliares.
		Personal de limpieza por horas* (este cálculo está hecho en base de una hora diaria con derecho a 15 pagas y un mes de vacaciones.

Artículo 16. *Movilidad funcional.*

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional estará determinada por la pertenencia al mismo grupo profesional y área funcional que corresponda. En ningún caso se realizará movilidad entre diferentes áreas.

Asimismo, en el caso de existir razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen se estará a lo dispuesto Art. 41 del ET y durante el tiempo necesario para su atención sin que pueda superar en ningún caso seis meses en un año u ocho meses en dos años, se podrá realizar funciones distintas a las correspondientes al grupo profesional.

En todos los supuestos de movilidad funcional deberá garantizarse la información, idoneidad y formación sobre las nuevas funciones y el respeto a la dignidad personal y el desarrollo profesional.

Se garantizará, en todo caso, la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de funciones inferiores, en los que se mantendrán las retribuciones de origen.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 17. *Definición de los puestos de trabajo.*

Área funcional primera

Administración y gestión de la empresa.

Director/Directora 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.

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

Director/Directora de departamento: es quien, con o sin apoderamiento de la empresa, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones de un departamento de la empresa, cuando las tenga organizadas o distribuidas en varias secciones.

Titulado/Titulada de Grado Superior: integran este grupo profesional aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se lleven a cabo actividades que legalmente exijan la correspondiente titulación universitaria de grado superior y para cuyo desempeño cuenten con responsabilidad y supervisión en el ámbito o unidad de trabajo que les haya sido encomendado.

Jefe/Jefa 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/Jefa 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/Jefa 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 financiero/Jefa financiera: 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.).

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.

Titulado/Titulada de Grado Medio: integran este grupo profesional aquellos puestos para cuyo desempeño se lleven a cabo actividades que legalmente exijan la correspondiente titulación universitaria de grado medio o aquellas, en las que no siendo legalmente exigibles dichas titulaciones, requieran conocimientos técnicos equivalentes y experiencia cualificada en el área de trabajo a que estén adscritos.

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.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

Oficial administrativo/Oficiala administrativa: 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 área funcional en la que trabaje, realizará las tareas correspondientes.

Programador/Programadora: 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 del Jefe de informática 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

Administrativo/Administrativa 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.

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

Técnico/Técnica de sistemas de la información: es quien controla el funcionamiento de los equipos de cómputo y la calidad de la información procesada; puede detectar las causas de interrupción en el procesamiento, corrigiendo las imperfecciones de los datos; realizar los procesos periódicos de back ups (diarios, mensuales, semestrales) y efectuar el almacenamiento interno y externo correspondiente; registrar y documentar los eventos diarios y actualizar nuevas versiones de los aplicativos informáticos en diferentes unidades de la empresa.

Auxiliar administrativo/Auxiliar administrativa: 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 área funcional en la 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.

Área funcional segunda

Organización del establecimiento comercial.

Jefe/ Jefa 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/Encargada 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.

Titulado/Titulada de Grado Superior: integran este grupo profesional aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se lleven a cabo actividades que legalmente exijan la correspondiente titulación universitaria de grado superior y para cuyo desempeño

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

cuenten con responsabilidad y supervisión en el ámbito o unidad de trabajo que les haya sido encomendado.

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 las demás personas trabajadoras del punto de venta y se responsabiliza del buen funcionamiento de la tienda en todos los aspectos.

Titulado/Titulada de Grado Medio: integran este grupo profesional aquellos puestos para cuyo desempeño se lleven a cabo actividades que legalmente exijan la correspondiente titulación universitaria de grado medio o aquellas, en las que no siendo legalmente exigibles dichas titulaciones, requieran conocimientos técnicos equivalentes y experiencia cualificada en el área de trabajo a que estén adscritos.

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

Encargado/Encargada 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.

Jefe/Jefa de sucursal: es quien está al frente de una sucursal ejerciendo, por delegación, funciones propias de la empresa.

Jefe/Jefa 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 a 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 que deben efectuarse y el surtido de artículos que deben comprender y a los dependientes sobre la exhibición de las mercancías

Dependiente/Dependienta: 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/Técnica 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.

Representante comercial: 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.

Administrativo/Administrativa 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.

Oficial administrativo/Oficiala administrativa: 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 área funcional en la que trabaje, realizará las tareas correspondientes.

Teleoperador/Teleoperadora: 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 y/o telemáticos. Contacta con el cliente, le transmite la oferta, servicio o información requerida y tramita la compra y/o recopilación de datos.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

Auxiliar de caja: es la persona que realiza el cobro de las mercancías por cualquier medio de pago, efectúa los arqueos y cuadre de cajas 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.

Auxiliar administrativo/ Auxiliar administrativa: 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 área funcional en la que trabaje, realizará las tareas correspondientes.

Asistente/Asistenta 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 funcional tercera

Servicios logísticos.

Jefe/Jefa 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.

Titulado/Titulada de Grado Superior: integran este grupo profesional aquellos puestos de trabajo para cuyo desempeño se lleven a cabo actividades que legalmente exijan la correspondiente titulación universitaria de grado superior y para cuyo desempeño cuenten con responsabilidad y supervisión en el ámbito o unidad de trabajo que les haya sido encomendado.

Jefe/Jefa 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/Jefa 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.

Titulado/Titulada de Grado Medio: integran este grupo profesional aquellos puestos para cuyo desempeño se lleven a cabo actividades que legalmente exijan la correspondiente titulación universitaria de grado medio o aquellas, en las que no siendo legalmente exigibles dichas titulaciones, requieran conocimientos técnicos equivalentes y experiencia cualificada en el área de trabajo a que estén adscritos.

Encargado/Encargada 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 consideren profesionales del oficio de 1.ª, cuando tuviesen conocimientos suficientes para efectuar pequeñas reparaciones de mecánica y de 2.ª en otro caso.

Oficial administrativo/Oficiala Administrativa: 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 área funcional en la que trabaje, realizará las tareas correspondientes.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

Repartidor/conductor Repartidora/conductora: 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/Operaria 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.

Auxiliar administrativo/Auxiliar administrativa: 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 área funcional en la que trabaje, realizará las tareas correspondientes.

Mozo empaquetador/Moza empaquetadora: 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.

Artículo 18. *Modo de operar respecto a la nueva clasificación Profesional.*

A partir de la entrada en vigor del convenio Colectivo del Comercio del Papel y Artes Gráficas publicado en el BOE de 17 de mayo de 2017 y con motivo de la nueva clasificación profesional se ha procedido a eliminar los siguientes puestos de trabajo (antiguas categorías) por considerarlas en desuso: Escaparatista, Librero, Rotulista, Jefe de Producto, Ejecutivo de Cuentas, Lector, Jefe de Taller, Administrador de páginas Web, Analista de Sistemas, Documentalista, Asistente de Dirección, Diseñador Gráfico, Asistente de páginas Web y Catalogador.

No obstante, si en alguna de las empresas afectadas por el presente convenio colectivo existiese alguno de los puestos de trabajo (antes categorías) que se han eliminado, se seguirá aplicando a las mismas, por lo que a retribuciones se refiere, los dispuesto en la tabla salarial publicada en el BOE del 10 de abril de 2014 con la actualización del salario correspondiente a cada puesto de trabajo (antes categoría) conforme al incremento establecido en el presente convenio, sumándose el plus lineal al salario base correspondiente. En cuanto al nombre, se mantendrá el de la antigua categoría, pasando ahora a denominarse puesto de trabajo, no siendo preciso buscar la

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

equivalencia con alguno de los puestos de trabajo descritos en la nueva Clasificación Profesional del vigente convenio colectivo.

A los efectos de solventar las dudas y resolver las discrepancias o los conflictos que puedan surgir de la aplicación de la clasificación profesional, las empresas y las personas trabajadoras deberán dirigirse a la Comisión Mixta del Convenio Colectivo por escrito, realizando la correspondiente consulta. La Comisión Mixta remitirá resolución a los consultantes, empresas o personas trabajadoras afectadas por la misma, en el plazo de un mes a partir del recibo de la citada consulta.

Artículo 19. *Ascensos.*

De conformidad con los principios establecidos en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores y con independencia de la facultad de contratación de nuevas personas trabajadoras, que habrá de sujetarse a lo dispuesto sobre los modos de contratación y normas concordantes, los ascensos se producirán mediante alguno de los siguientes sistemas:

1. Mediante libre designación de la empresa.

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

A. El personal perteneciente a los Grupos I y II.
B. El personal comercial.
C. Las personas trabajadoras con funciones de manejo y custodia de caudales de la empresa.

2. Por examen o evaluación objetiva.

La empresa que cubra alguno de los puestos así previstos mediante el sistema de examen o evaluación objetiva, proveerá su convocatoria, a la que podrán concurrir las personas trabajadoras especificando la normativa de valoración que se establezca. 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.

La Comisión de Evaluación que haya de juzgar las pruebas de acceso será designada por la empresa y presidida por un representante de la misma. Necesariamente formarán parte del tribunal dos personas trabajadoras de categoría igual a la plaza que se convoca, designados por los representantes legales de las personas trabajadoras.

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 como mérito preferente.

Las empresas vendrán obligadas a comunicar al comité de empresa o delegados o delegadas de personal la convocatoria de examen o proceso de evaluación objetiva 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 asimismo publicidad de ello en los tablones de anuncios de la empresa.

CAPÍTULO VI

Contratación y empleo

Artículo 20. *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

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, incluidas las de acción positiva, se aplicarán, entre otras, a las siguientes condiciones:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Promoción profesional.
4. Formación profesional.
5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
6. Retribuciones
7. Tiempo de trabajo.
8. Condiciones de trabajo.
9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
10. Infrarrepresentación femenina.
11. Salud Laboral.
12. Prevención del acoso por razón de sexo y ante el acoso sexual.
13. Protección frente a la violencia de género.

Artículo 21. *Contratos de trabajo.*

Todos los contratos se harán por escrito. En los contratos de trabajo, se hará constar: el grupo profesional, el puesto de trabajo y las funciones de éste descritas en el artículo 17,así como el centro de trabajo en el que las personas trabajadoras prestarán sus servicios. Asimismo, se hará constar la jornada de trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Convenio y se le adscribirá a alguno de los cuadros horarios aplicables en la empresa con la distribución horaria de la misma en todos sus cómputos y modos de ejecución: diaria, semanal, mensual y anual.

Artículo 21.1 *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15 b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, este contrato tiene por objeto atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun 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 SEPE. 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 en que se produzcan las causas contempladas en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores. 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 esta naturaleza.

En caso de que se concierte el contrato por un plazo inferior a los doce meses, podrá ser prorrogado por una sola vez 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.

Artículo 21.2 *Contrato de Obra o Servicio.*

Se podrá emplear esta modalidad cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con sustantividad propia dentro de la

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

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 acciones de ventas especiales.

Artículo 21.3 *Contrato a Tiempo Parcial.*

Se estará a lo dispuesto en el Art. 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1. En los contratos de trabajo a tiempo parcial se indicará el puesto de trabajo y se adscribirán a un determinado cuadro horario vigente en el centro de trabajo en todos sus cómputos y modos de ejecución: diaria, semanal, mensual y anual.
2. Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, si a través de diversos contratos de duración determinada hubieran agotado las prórrogas legales, y 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 mismo puesto de trabajo.
3. Entre las personas trabajadoras con contrato de trabajo a tiempo parcial y los que tengan contratos de trabajo a tiempo completo, sea la duración de los mismos determinada o indefinida, no existirán 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 del mismo puesto de trabajo de la misma categoría y a tiempo parcial y
– Cualquier otro derecho o beneficio pactado en Convenio o que sea de aplicación por norma legal.

Artículo 21.4 *Contrato para la Formación y el aprendizaje.*

De acuerdo con lo previsto en el artículo 11 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores el contrato para la formación y el aprendizaje en el ámbito del presente convenio sectorial podrá tener una duración mínima de seis meses y una máxima de dos años.

La retribución de las personas trabajadoras contratadas en la modalidad de formación y aprendizaje será del 85 por ciento el primer año, y del 90 por ciento en el segundo año del salario establecido en este convenio para el puesto de trabajo en que se halle contratado el trabajador.

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

Artículo 21.5 *Contrato en prácticas.*

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

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 para el primer y segundo año, respectivamente.

Artículo 21.6 *Contrato de Fijos Discontinuos.*

Aquellas personas trabajadoras que hayan prestado sus servicios en la misma empresa, con contratos temporales eventuales, por un mínimo de tres meses de duración cada uno, 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

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

antigüedad en la empresa, atendiendo al puesto de trabajo; fijando la duración cierta o estimada, que en todo caso tendrá carácter orientativo.

La interrupción se realizará, mediante comunicación por escrito a las personas trabajadoras, 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, en cuanto al contenido del contrato.

Por acuerdo entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras 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.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas, que dentro de un período de actividad realicen una jornada reducida respecto de las personas trabajadoras a tiempo completo, podrán realizar horas complementarias.

En defecto de acuerdo, las vacaciones se disfrutarán en el último tramo del periodo de ocupación de las personas trabajadoras fijas discontinuas.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan personas trabajadoras fijas discontinuas que no hayan sido llamadas.

Todas las personas trabajadoras fijas discontinuas tendrán garantizado un periodo de ocupación mínimo de 120 días al año.

Artículo 22. *Empresas de Trabajo Temporal.*

Se estará a la legislación vigente en la materia.

Artículo 23. *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, de forma fehaciente, al menos con 15 días naturales 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 de la persona trabajadora 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 en el preaviso.

Artículo 24. *Control sindical de contrataciones.*

De conformidad con la normativa vigente, es obligación de la empresa entregar a los representantes de las personas trabajadoras la copia básica de los contratos de trabajo, en el plazo máximo de los 10 días siguientes a su celebración.

Artículo 25. *Empleo.*

A partir de la publicación del presente Convenio y para las personas trabajadoras 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 o fijas en la empresa, sea cual sea la modalidad del contrato, a excepción de los contratados y contratadas mediante el Contrato de Interinidad para sustituir a una persona trabajadora con derecho a la reserva del puesto de trabajo de conformidad con el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores,

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

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO VII

Retribuciones

Artículo 26.

Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio se entenderán sobre jornada completa, pudiendo hacerse el abono por semanas o meses, teniendo el personal 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 las personas trabajadoras.

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

Artículo 27. *Salario Base.*

Las remuneraciones para el periodo 1 de enero 2019 a 31 de diciembre de 2021 serán las siguientes:

Año 2019: Se incrementará un 1,75 % sobre las tablas salariales vigentes del 2018 con efectos del 1 de enero de 2019. Los atrasos correspondientes se abonarán en el mes siguiente a la publicación en el BOE del presente Convenio Colectivo.

Año 2020: 0 %.

Año 2021: Se incrementará un 0,75 % sobre las tablas salariales del 2019-2020 con carácter provisional desde el 1 de enero de 2021.

Cláusula de revisión salarial 2021: Se establece una revisión salarial anual en referencia al IPC Real del año 2020. Si el IPC Real del 2020 supera el porcentaje previsto para el año 2021 (0,75 %) de incremento salarial, se abonará con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2021 con el límite de 1,5 %.

Los atrasos correspondientes del año 2019 y 2020 se abonarán en el mes siguiente a la publicación en el BOE del presente Convenio Colectivo.

La retribución anual comprendida en el anexo II del presente convenio corresponde a doce mensualidades, dos pagas extraordinarias y una de beneficios.

Artículo 28. *Complemento Lineal de Convenio.*

Se eliminó como concepto diferenciado el Complemento Lineal de Convenio, no así su importe, que pasó a formar parte del Salario Base a partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo publicado en el BOE de 6 de marzo de 2017 (BOE n.º 55).

Artículo 29. *Gratificaciones extraordinarias.*

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

El importe de las gratificaciones correspondientes a junio y Navidad se percibirá en proporción al tiempo trabajado en el semestre correspondiente a cada una de ellas. La paga de beneficios se percibirá en proporción al tiempo trabajado en la anualidad anterior.

Artículo 30. *Complemento de Antigüedad.*

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

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

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

Los cuatrienios devengados a partir del 1 de enero de 2016 tendrán un valor de 17 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 las personas trabajadoras hayan 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 por la totalidad de los años de servicio prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional en que se encuentre encuadrado.

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

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 una persona trabajadora cese en la empresa por sanción o por propia voluntad, 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 31. *Casos especiales de retribución.*

a) Las personas trabajadoras 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.

b) Las personas trabajadoras 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.

c) Gratificación especial a los escaparatistas: el personal que realice de modo habitual 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.

d) La empresa abonará una mensualidad del Salario real por el nacimiento o adopción de cada hijo. Si trabajan los dos progenitores o progenitoras en la misma empresa, esta prestación solo podrá ser acreditada por uno de ellos.

e) La persona trabajadora que haya permanecido veinte años en la empresa y que acceda a su jubilación y siga activo en la empresa, tendrá derecho al disfrute de 40 días naturales de vacaciones adicionales a los establecidos en el artículo 38, a disfrutar en el año de su jubilación, o a la percepción, en el finiquito, de la cantidad equivalente a los días no disfrutados, siempre a elección de la persona trabajadora.

Artículo 32. *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, del salario base.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 33. *Salidas, viajes y dietas.*

La persona trabajadora que, por necesidades de la empresa, tenga que desplazarse fuera de su centro de trabajo, 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, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir una dieta de 8,90 euros o 12,72 euros diarios, respectivamente, según el desplazamiento sea por media jornada o por jornada completa.

A las personas trabajadoras que utilicen su vehículo para realizar trabajos de la empresa, ésta les abonará la cantidad por kilómetro que en cada momento el Ministerio de Hacienda considere como exceptuada de gravamen.

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 34. *Jornada, horarios y descansos.*

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

2. Permiso retribuido: Las empresas concederán a las personas trabajadoras, cada año de vigencia del presente Convenio, un día completo de permiso retribuido para asuntos propios. La fijación de dicho día se hará de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y las personas trabajadoras.

3. Horarios, distribución de jornada y planificación de la jornada anual:

a) Las empresas, respetando el número de horas laborales al año, acordarán con sus Delegados y Delegadas de Personal o Comités de Empresa los cuadros horarios más adecuado a sus necesidades en cada época del año. Dichos cuadros de horarios se deberán publicar y comunicar junto con el calendario anual, incluyéndose la adscripción de las personas trabajadoras a los correspondientes cuadros horarios anuales.

b) En las jornadas inferiores a 4 horas, la jornada se realizará de manera continuada.

4. Descansos: Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de al menos cinco fines de semana de calidad libres al año. Este disfrute será de sábado y domingo continuado.

5. Compensación de los excesos de jornada: La compensación de los excesos de jornada con tiempos de descanso tendrá lugar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, de manera acumulada y en jornadas completas, salvo que el trabajador optase por otra fórmula mediante o haya acuerdo entre las partes.

6. Distribución irregular de la jornada anual:

a) De la jornada anual contratada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, y una vez ya distribuida, se podrá disponer del porcentaje de horas previsto legalmente como jornada irregular.

b) La distribución de tales horas deberá respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, dando conocimiento al trabajador con un preaviso mínimo de siete días, del día y la hora de la prestación de trabajo.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

c) A los presentes efectos, la compensación en tiempos de descanso derivados de la ejecución de la jornada irregular, según lo establecido en este apartado, se realizará de manera acumulada en jornadas completas. La compensación en tiempos de descanso tendrá lugar dentro de los tres meses siguientes a su realización.

d) Los criterios sobre distribución irregular de la jornada no se aplicará en los siguientes supuestos:

1. 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.
2. Quienes tengan obligaciones familiares habituales de carácter personal e ineludible.

e) En ningún caso, el carácter excepcional de este apartado podrá generar ningún supuesto de jornada diferenciada en cuanto a su cómputo diario, semanal o mensual.

Artículo 35. *Horas Extraordinarias.*

Los tiempos de trabajo que excedan de los cómputos anuales establecidos en el artículo 34 del presente Convenio se considerarán como horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario.

La dirección de la empresa comunicará mensualmente a los representantes de las personas trabajadoras el número de horas extraordinarias realizadas durante el mes y el año 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 todos los Grupos 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 esto último, en el mismo porcentaje.

Artículo 36. *Trabajo en días festivos.*

Cuando procediese trabajar en algún festivo de los que oficialmente estén declarados como tales en el municipio en el que esté radicada la empresa a estos efectos, se abonará dicho día con el 75 por 100 de recargo, o se compensará en tiempo libre, preferentemente esto último, en el mismo porcentaje.

Artículo 37. *Trabajo en domingos.*

Cuando procediese trabajar en domingo, no formando este día parte de la jornada habitual, los trabajadores y trabajadoras disfrutaran de un día y medio ininterrumpido de descanso, y en ningún caso podrá compensarse económicamente.

Artículo 38. *Vacaciones.*

1. Todo el personal disfrutará anualmente de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales.
2. 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.
3. Las vacaciones anuales a las que tienen derecho las personas trabajadoras afectadas por este Convenio se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, salvo el mutuo acuerdo individual de las partes.
4. Como excepción al período vacacional normal y atendiendo a lo específico de su ubicación o de su actividad: en el caso de empresas situadas en zonas turísticas o las dedicadas como actividad principal a la comercialización y/o distribución de libros de texto, el período de disfrute de las vacaciones se fijará sin limitación de fechas por

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras, garantizándose quince días en el período vacacional antes señalado.

5. La anterior excepción al período vacacional establecido en el presente Convenio sólo será aplicable cuando se cumplan las condiciones del apartado anterior, que además tendrán que justificarse.

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

7. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el este artículo coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

8. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite alas personas trabajadoras disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, las personas trabajadoras podrán hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO IX

Artículo 39. *Licencias retribuidas.*

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

a) Quince días en caso de matrimonio de las personas trabajadoras, celebrado en cualquiera de las formas civiles o religiosas reconocidas por la legislación nacional, así como 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.

Los que fueran constituyentes de Pareja de Hecho no generarán un nuevo permiso si los mismos contraen matrimonio civil entre sí, con posterioridad. Del mismo modo, los que contrajeran matrimonio civil, no generarán derecho a un nuevo permiso si contraen posteriormente matrimonio religioso entre sí.

En el caso de que el hecho causante se produzca en día no laborable, el permiso comenzará a contarse en el primer día laborable posterior a su celebración.

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 nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, que podrán ser prorrogados por hasta 5 días, teniendo en cuenta para ello los desplazamientos que el personal haya de hacer y las demás circunstancias que en el caso concurran. Atendidas éstas, la empresa podrá prorrogarla siempre que se solicite debidamente. Este permiso se disfrutará a la finalización de la suspensión del contrato de trabajo de acuerdo con el artículo 45.1.d).

d) Dos días 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.

En los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el personal podrá utilizar la licencia mientras dure la situación que la originó, incluso en días alternos.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

La licencia recogida en este apartado podrá prolongarse hasta 5 días, teniendo en cuenta para ello los desplazamientos que el personal haya de hacer y las demás circunstancias que en el caso concurran. Atendidas éstas, la empresa podrá prorrogarla siempre que se solicite debidamente.

En caso de que se trate del fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, la licencia tendrá una duración de siete días.

En el caso de que el hecho causante se produzca en día no laborable, el permiso comenzará a devengarse en el primer día laborable a partir del hecho causante, sin perjuicio del derecho a poder utilizar la licencia mientras dure la situación que la originó, incluso en días alternos.

e) Dos días por traslado de domicilio habitual, siempre que se realice en día laborable.

f) 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.

g) Cuando las personas trabajadoras cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, disfrutará del tiempo indispensable para asistir a los exámenes correspondientes.

h) El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando las personas trabajadoras puedan realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre las personas trabajadoras y el empresario.

i) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad las personas trabajadoras precisen la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

j) Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos hasta los 16 años.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, previo aviso al empresario y con justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

La petición de las licencias ha de hacerse a la Empresa. La concesión se hará en el acto, sin perjuicio de las sanciones que puedan imponerse al personal que alegue causas que resulten falsas.

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

Artículo 40. *Licencias no retribuidas.*

1. El personal podrá 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.

2. Las empresas concederán este tipo de licencia siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo.

3. Tanto la petición de las personas trabajadoras, como la no concesión por parte de la empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 41. *Reducción de jornada por guarda legal o cuidados de familiares.*

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 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 12 años o a una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

2. Es la persona trabajadora a quien se le atribuye la facultad de concreción horaria del derecho a la reducción de jornada, en aras a que pueda ejercer el derecho de conciliación de la Vida Laboral y Familiar.

3. 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.

4. Tendrán derecho a una reducción de jornada de al menos el 50% de su duración con disminución proporcional de su salario, los progenitores y las progenitoras, adoptantes, guardadores y guardadoras con fines de adopción o acogedores y acogedoras permanentes, para el cuidado del menor o menores que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado mediante informe del órgano del servicio público de salud o administrativo sanitario que corresponda.

Este derecho se extinguirá cuando, previo informe del órgano correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del hijo o del menor acogido por parte del beneficiario, o cuando el menor cumpla los 18 años.

5. Las personas trabajadoras disponen de la opción de concentrar la reducción de jornada en días completos o en días completos continuados, de tal forma que se deje de prestar servicios por días completos o por meses completos.

6. La concreción horaria de la reducción de jornada y la determinación de los periodos de disfrute de la reducción de jornada también corresponderán a las personas trabajadoras.

7. Las reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.

Artículo 42. *Reducción de jornada por violencia de género y por víctimas de terrorismo.*

Las víctimas de violencia de género legalmente reconocida, así como las víctimas de terrorismo, tendrán derecho a una reducción de jornada. La reducción será de forma ininterrumpida o continuada, siendo facultad de las personas trabajadoras la elección de la reducción, así como el horario de su jornada, con la disminución proporcional del salario.

CAPÍTULO X

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 a su puesto de trabajo.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 43. *Excedencia voluntaria.*

1. El personal 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 la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
2. Esta excedencia no dará derecho a sueldo mientras el excedente no se reincorpore a su puesto de trabajo.
3. A ningún efecto se computará el tiempo que las personas trabajadoras permaneciesen en esta situación.
4. 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.
5. Se perderá el derecho preferente al reingreso en la empresa si no fuese solicitado por el interesado o la interesada al menos un mes antes de expirar el plazo que le fuere concedida.
6. Las personas trabajadoras excedentes conservarán solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
7. Si la nueva contratación no correspondiera a la categoría propia, sino a la inferior dentro de la misma 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.

Artículo 44. *Excedencia forzosa.*

1. El personal tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia forzosa por cualquiera de las siguientes causas:

a) Por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. En estos casos, la excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina.
b) Por cargo sindical, a tenor del 46.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras que sean elegidas 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.
2. La solicitud de reincorporación deberá ser formulada en el plazo de un mes a contar desde la fecha de finalización de la excedencia. Si las personas trabajadoras no solicitan el reingreso en el término indicado causará baja definitiva en la empresa.
3. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.
4. Esta excedencia no dará derecho a sueldo mientras el excedente no se reincorpore a su puesto de trabajo.

Artículo 45. *Excedencia por cuidados de familiares.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

2. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras 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.

3. Las excedencias contempladas en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.

4. 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.

5. El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora 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.

6. No obstante, cuando la persona trabajadora 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. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.

CAPÍTULO XI

Seguridad y Salud

Artículo 46.

1. En materia de Seguridad y Salud para las personas trabajadoras afectadas por este Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Capítulo V del Acuerdo Marco de Comercio (BOE de 20 de febrero de 2012) sobre Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo o al que lo sustituya en un futuro.

2. 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:

a) Empresas de 1 a 30 personas trabajadoras, un delegado o delegada de prevención con los requisitos y facultades establecidos en la legislación vigente.

b) Empresas de 31 a 50 personas trabajadoras, un Comité de Seguridad y Salud formado por un o una representante de la empresa, un técnico o una técnica perteneciente a la plantilla de la misma y dos delegados o delegadas de prevención, elegidos estos últimos entre los delegados o delegadas del personal o Comité de Empresa.

c) En las empresas con un censo entre 51 y 100 personas trabajadoras, los delegados de prevención serán tres.

d) Las empresas con más de 100 personas trabajadoras se regirán en esta materia por la legislación vigente.

3. Para el adecuado desarrollo de sus funciones, los delegados y las delegadas de prevención dispondrán además del crédito horario del que disfrutan en virtud del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, de un crédito adicional de 5 horas

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

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.

4. 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 47. *Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.*

1. En el supuesto de riesgo para el embarazo, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el citado artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

2. 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.

Artículo 48. *Suspensión del contrato por nacimiento o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.*

1. El nacimiento comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al Parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previsto en el art. 68 del Código Civil.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor o progenitora 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 descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, 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.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse a su ejercicio al otro progenitor.

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 o progenitora 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 50 del presente Convenio.

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 biológica, o en su defecto, del otro progenitor o progenitora, 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 biológica.

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.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines 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 para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que se pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija o en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 de este artículo tendrá una duración adicional de dos semanas para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda confines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En caso de que ambos progenitores o progenitoras trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados o las interesadas, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

El personal se beneficiará 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 1 y 2 de este artículo, así como en lo previsto en el siguiente apartado sobre suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

Artículo 49. *Suspensión del contrato por tener la condición de víctima de violencia de género.*

En el supuesto de suspensión del contrato por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

violencia de género, prevista en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del E.T., 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.

Artículo 50. *Suspensión del contrato de trabajo del otro progenitor distinto de la madre en el caso de nacimiento.*

1. De conformidad con la disposición transitoria decimotercera del E.T. En aplicación paulatina del artículo 48 del E.T. los periodos de suspensión serán de la siguiente manera:

a) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

b) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. del E.T. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

c) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y las personas trabajadoras afectadas, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Artículo 51. *Lactancia.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el siguiente párrafo.

La acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas se disfrutará por un período de quince (15) días laborables, de forma continuada, y tras la finalización de la suspensión del contrato por maternidad o paternidad. En caso de parto múltiple este permiso se ampliará en cuatro (4) días más por cada hijo a partir del segundo.

En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras 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 estos permisos se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37.º del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 52. *Seguro Colectivo de Vida.*

1. Las empresas, siempre y cuando no dispongan de otros seguros más beneficiosos, vendrán obligadas en el curso de tres meses, a contar desde la fecha de publicación de este Convenio, a concertar un Seguro Colectivo de Vida por los siguientes conceptos:

a) Por fallecimiento independientemente de la causa: 20.000 euros.

b) Por Incapacidad Permanente absoluta y Gran Invalidez por cualquier causa: 20.000 euros.

2. A instancias de la representación legal de las personas trabajadoras, las empresas facilitarán copia de la pertinente póliza.

Artículo 53. *Complemento de enfermedad o accidente.*

1. 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

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

enfermedad común, y dieciocho meses para el de accidente de trabajo, aunque las personas trabajadoras hayan sido sustituidos.

2. Si, transcurridos los 18 meses en situación de incapacidad laboral transitoria por enfermedad, se declarase a la persona trabajadora afecta 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.

CAPÍTULO XII

Jubilación

Artículo 54.

En lo no dispuesto en este Capítulo, se estará a la legislación vigente.

Artículo 55. *Jubilación anticipada.*

1. La persona trabajadora que se acoja a la jubilación anticipada por su libre voluntad en los términos en que se contempla en la normativa de aplicación de la misma percibirá:

a) 1.984 euros si se produce un (1) año antes de su edad ordinaria de jubilación.
b) 3.486 euros si se produce dos (2) años antes de su edad ordinaria de jubilación.

2. En caso de mediar menos de un año completo o menos de dos años completos entre la fecha en que la persona trabajadora se acoja a la jubilación anticipada y su fecha ordinaria de jubilación, se abonará la parte proporcional de las cantidades señaladas en el apartado anterior.

3. Se primará según la siguiente escala la jubilación anticipada forzosa que tenga causa en un despido objetivo por causas organizativas o de la producción:

a) Si se produce cuatro (4) años antes de la edad ordinaria de jubilación: 6.726 euros.
b) Si se produce tres (3) años antes de la edad ordinaria de jubilación: 5.109 euros.
c) Si se produce dos (2) años antes de la edad ordinaria de jubilación: 3.486 euros.
d) Si se produce un (1) año antes de la edad ordinaria de jubilación: 1.984 euros.

4. En caso de no mediar años completos entre la fecha en que la persona trabajadora se encuentre en situación de jubilación anticipada forzosa y su fecha ordinaria de jubilación, se abonará la parte proporcional de las cantidades señaladas en el párrafo anterior.

5. Se respetarán en todo caso las condiciones más beneficiosas que tengan establecidas las empresas.

Artículo 56. *Jubilación Parcial.*

Se facilitará la jubilación parcial, en los casos en que así lo solicite la persona trabajadora, tras llegarse a un acuerdo con la empresa, conforme a lo que determine la Ley General de la Seguridad Social y legislación concordante en el momento de solicitarla.

Artículo 57. *Jubilación Obligatoria.*

En conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando la persona trabajadora cumpla la edad legal de jubilación fijada en la

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

normativa de la Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

a) Contratación de una nueva persona trabajadora por tiempo indefinido por cada contrato extinguido por este motivo.
b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

En todo caso, la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

CAPÍTULO XIII

Disposiciones varias

Artículo 58. *Uniformidad.*

1. A las personas trabajadoras 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, adaptándose a la fisonomía de los hombres y mujeres.
2. Las provisiones de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre empresa y las personas trabajadoras en número de dos uniformes, que se repondrán en anualidades sucesivas de manera conveniente, o al menos en la mitad de las mismas.

Artículo 59. *Descuento en compras.*

El personal podrá 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.

Artículo 60. *Premios.*

Las empresas podrán establecer, a propuesta de los representantes de las personas trabajadoras, un sistema de recompensas especiales para premiar los actos y trabajos de carácter extraordinario y realizado en circunstancias singulares.

CAPÍTULO XIV

Formación

Artículo 61.

1. Las organizaciones firmantes conscientes de la necesidad de mantener y potenciar los esfuerzos realizados en materia de formación continua en las empresas como factor de indudable importancia de cara a la competitividad del sector y la cualificación profesional de sus personas trabajadoras, acuerdan mantener su adhesión a los contenidos del IV Acuerdo Sectorial de Formación Continua en Comercio y/o a participar en la negociación del acuerdo colectivo que pueda sustituirlo.
2. Asimismo fomentarán la participación en las iniciativas de formación aplicables durante la vigencia de este Convenio.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

3. La formación profesional para el empleo constituye un derecho básico de todas las personas trabajadoras, así como una herramienta de gran valor para la actividad de la empresa. Esa es la razón por la que han de implementarse medidas que contribuyan de forma efectiva a su consolidación y ejercicio.

Se entiende por formación profesional para el empleo aquella que se lleva a cabo por parte de las personas trabajadoras y empresas del sector, con un doble fin:

a) mejorar la competitividad de las empresas

b) contribuir al desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras a través de la mejora de sus cualificaciones y de su empleabilidad.

4. 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.

5. En la empresa en donde haya varios turnos de trabajo, las personas trabajadoras que esté cursando estudios oficiales, tendrá derecho a elegir, de mutuo acuerdo con la empresa, el que mejor se adapte a su horario académico.

6. En cuanto a la Formación Profesional para el empleo, se estará a la legislación vigente en cada momento. En materia de permisos retribuidos para la formación profesional para el empleo, se estará a lo dispuesto en el artículo 39.h) del presente Convenio.

7. Las partes firmantes de este Convenio manifiestan su disposición para realizar actuaciones conjuntas en su desarrollo, cuando así lo acordasen en cada caso.

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

CAPÍTULO XV

Cláusula de inaplicación del Convenio Colectivo.

Artículo 62.

1. Cuando alguna de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio inicie periodo de consultas con la representación de las personas trabajadoras para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, todo ello conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, deberá comunicarlo a la Comisión Mixta.

2. En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y a la autoridad laboral.

4. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Mixta del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir los procedimientos de solución extrajudicial existentes en el ámbito territorial que corresponda a la inaplicación pretendida, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO XVI

Régimen disciplinario

Artículo 63. *Faltas.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurra el personal en las empresas se clasificarán, según su índice y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

Artículo 63.1 *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 de estos retrasos no se deriven, por la función especial delas personas trabajadoras, 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 tanto la baja como el alta médica correspondiente cuando se falta al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado. Para cursar la baja, el plazo legal será de tres días hábiles, contados a partir de la fecha de expedición del parte. En cuanto al parte médico de alta, el personal lo presentará a la empresa el día siguiente laborable al de su expedición.
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 y compañeras 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 63.2 *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 durante la prestación del 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 otra persona trabajadora, 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 o compañeras 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 cinco faltas leves aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 63.3 *Faltas muy graves.*

1. Más de seis faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de 6 meses o doce durante el año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros y compañeras 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 habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
7. Revelar a personas ajenas a la empresa datos de reserva obligada.
8. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles en el reglamento de Régimen Interior.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a jefes o jefas, a compañeros o compañeras y a subordinados o subordinadas.
10. La falta de aseo siempre que sobre ella se hubiese llamado repetidamente la atención a la persona trabajadora, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros o compañeras que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. Originar frecuentemente riñas y pendencias con los compañeros o compañeras de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses de la primera.
14. 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 prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 64. *Sanciones.*

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

– Por faltas leves:

a) Amonestación verbal.
b) Amonestación por escrito.
c) 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:

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

2. Normas de procedimiento: corresponde a la dirección de la empresa, con conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras en su caso, la facultad de sancionar disciplinariamente a su personal, observando en todo caso las disposiciones en vigor.
3. Las faltas prescribirán de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XVII

Derechos sindicales

Artículo 65. *Derechos sindicales.*

1. Las empresas reconocen a los sindicatos legalmente constituidos y respetan el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente.
2. Las empresas admitirán que las personas trabajadoras afiliadas a un Sindicato, fuera de sus horas de trabajo efectivo, puedan cobrar cuotas y distribuir información sindical en los centros de trabajo sin perturbar la actividad normal de las empresas.
3. Las personas trabajadoras pueden igualmente celebrar asambleas fuera de sus horas de trabajo.

Artículo 66. *Actividad sindical.*

1. En los centros de trabajo con plantillas superiores a 25 personas trabajadoras, los Sindicatos, legalmente constituidos y debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones en los tablones de anuncios que pudieran interesar a los afiliados y afiliadas al Sindicato y al personal del centro, dando conocimiento previo de las mismas a la dirección.
2. Las secciones sindicales constituidas en empresas o, en su caso en los centros de trabajo, que ocupen a más de 100 personas trabajadoras, podrán elegir un Delegado o Delegada Sindical que tendrá reconocidas las siguientes funciones y competencias:

a) Recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de sus horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.
b) Representar y defender los intereses del Sindicato al que represente y de los afiliados y afiliadas del mismo en la empresa, o en su caso centro de trabajo sirviendo de instrumento de comunicación entre el Sindicato y la Dirección.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

c) Podrá asistir a las reuniones delos Comités de Centro de Trabajo y Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, si los hubiere, con voz y sin voto.

d) Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición de los representantes de las personas trabajadoras, respetándose las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley que 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 las personas trabajadoras en general de su empresa y/o centro de trabajo, y particularmente a los afiliados y afiliadas al Sindicato.

f) Se dará igual información que a los representantes de las personas trabajadoras sobre cualquier modificación que experimente la empresa, derivada de cambio de titularidad, fusión, absorción o segregación.

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

4. En los centros de trabajo con plantilla superior a 200 personas trabajadoras, los Sindicatos, legalmente constituidos y siendo sindicatos más representativos, tendrán derecho a que, siempre que sea materialmente factible, la empresa facilite al Delegado o Delegada Sindical la utilización de un local con los medios adecuados a fin de que pueda ejercer sus funciones sindicales específicas.

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

Artículo 67. *Asamblea delas Personas Trabajadoras.*

1. El personal de una Empresa o Centro de Trabajo, tiene derecho a reunirse en Asamblea que podrá ser convocada por los Delegados o Delegadas de Personal, Comité de Empresa o de Centro de Trabajo, o por un número de personas trabajadoras no inferior al 33 % de la plantilla.

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

3. 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.

4. 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 68. *Horas sindicales.*

1. En las empresas o centros de trabajo en que la representación legal del personal 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 le corresponden a favor de otro u otros miembros del Comité.

2. 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.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

3. En ningún caso podrán transferirse las horas no utilizadas en un mes a los siguientes, ni individual ni colectivamente.

4. Los delegados y delegadas sindicales, los delegados y delegadas 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 XVIII

Comisión Mixta

Artículo 69. *Constitución y funciones.*

1. 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 Miguel Ánge,l n.º 1, dpdo. 3.º, pero podrán reunirse en cualquier lugar previo acuerdo entre las dos partes.

2. 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 70. *Procedimiento.*

1. La Comisión Mixta estará formada por:

a) Seis vocales como máximo por cada una de las representaciones, que podrá variar de una reunión a otra. Las partes podrán ir acompañadas de asesores y asesoras en un número máximo de cuatro por cada una de ellas, y para cada reunión, elegirán de entre sus miembros un moderador.
b) Una Secretaría, que será elegida entre los miembros de la Comisión Mixta, y que tomará nota de lo tratado y levantará acta 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.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

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 este 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 la calle Miguel Ángel n.º 1, dpdo. 3.º –28010 Madrid–, 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.
– Cuantos otros cometidos le sean encomendados por acuerdo de la Comisión Mixta para su mejor funcionamiento.

Artículo 71. *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 las personas trabajadoras y empresas, deberán tramitarse necesariamente ante la misma, por medio de las organizaciones firmantes del Convenio.

CAPÍTULO XIX

Solución Autónoma de Conflictos Laborales

Artículo 72.

Las partes firmantes del presente Convenio, declaran su adhesión voluntaria, en caso de conflicto, a lo establecido en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales o a aquel que lo sustituya.

Las discrepancias que puedan surgir en el desarrollo de las funciones de la Comisión Mixta de acuerdo a lo dispuesto en este convenio podrán ser resueltas en trámite de mediación y/o arbitraje por los sistemas de solución extrajudicial de conflictos existentes.

En cada caso se someterá la cuestión al sistema que por el ámbito territorial del conflicto sea competente y de acuerdo con la normativa de cada uno de ellos.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

CAPÍTULO XX

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

Artículo 73.

Se recoge en este Capítulo el principio de igualdad, y se regula la prohibición de discriminación por razón de género en el ámbito laboral. 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.

Artículo 73.1 *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.

Artículo 73.2 *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 ninguna persona 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 personas trabajadoras no podrá quedar determinada en atención a la condición de género de la persona trabajadora, salvo el establecimiento concreto de medidas de acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado 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 las personas trabajadoras 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.

c) Formación profesional. Las acciones formativas de las empresas a sus personas 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 las personas trabajadoras del sexo infrarrepresentado, 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,

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

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 delas personas trabajadora afectadas; salvo que se haya establecido como una medida expresa de acción positiva, para facilitar la contratación o el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras cuyo género se encuentre infrarrepresentado, 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.

Artículo 73.3 *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 una plantilla de más de 250 personas trabajadoras 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

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

Arbitraje (SIMA). Si la mediación referida no lograra desbloquear la situación, la controversia se resolvería 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 las personas trabajadoras 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 XXI

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

Artículo 74. *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 las personas trabajadoras frente al mismo, informando a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos sobre las que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Artículo 75. *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.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 76. *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 que por parte de las empresas del ciclo de comercio de papel y artes gráficas –con las adaptaciones oportunas-, se adopte el «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 se recoge en el citado anexo I, es la difusión del mismo en el seno de las empresas, proporcionando de ese modo a las mismas y a su personal una orientación práctica sobre la protección de la mujer y del hombre en el trabajo, y estableciendo recomendaciones y procedimientos claros y precisos para evitar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 77. *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 las personas trabajadoras en la empresa, tanto del órgano unitario como, en su caso, del sindical, por el superior inmediato o la superior inmediata, o por un o una 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 según las siguientes reglas:

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 decidieran las personas trabajadoras, 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, incluida la representación unitaria y, en su caso, sindical si no se opusiese 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 o implicadas, 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.

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

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 63.14) del presente 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, el cual será tratado con seriedad, prontitud y confidencialidad. El mismo deberá contener la descripción de los incidentes y deberá ser dirigido, a elección de la persona interesada, a un responsable del departamento de personal o a una persona de la dirección de la empresa.

V. Los artículos63.14 y 64 del presente Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio de Papel y Artes Gráficas disponen 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 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».

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

ANEXO II

Tablas Salariales

Salarios definitivos 2019 y 2020

Áreas Funcionales	Grupo profesional	Puesto de trabajo	Salarios 1,75%
Primera Administración y gestión de Empresa.	0	Director/Directora General.	24.171,43
		Director/Directora de División.	22.731,53
		Director/Directora de Departamento.	21.752,83
	I	Titulado/Titulada de Grado Superior.	23.826,56
		Jefe/Jefa de Compras.	20.370,56
		Jefe/Jefa de Personal.	20.370,56
		Jefe/Jefa de Informática.	20.370,56
		Jefe/jefa Financiero.	20.370,56
	II	Titulado/Titulada de Grado Medio.	20.369,95
		Responsable de Sección.	18.526,90
	III	Contable.	17.144,60
		Oficial Administrativo/Oficial Administrativa.	15.704,43
		Programador/Programadora.	17.144,60
		Administrativo/Administrativa-Atención al cliente.	15.070,36
		Técnico/Técnica Mantenimiento Informático.	14.913,51
		Técnico/Técnica Sistemas de Información.	15.070,36
	IV	Auxiliar Administrativo/ Administrativa.	14.437,45
		Telefonista.	14.178,11

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

Áreas Funcionales	Grupo profesional	Puesto de trabajo	Salarios 1,75%
Segunda Organización del Establecimiento Comercial.	I	Jefe/Jefa de Ventas.	20.370,56
		Encargado/Encargada General.	20.370,56
		Titulado/Titulada de Grado Superior.	23.826,56
	II	Gerente de Establecimiento.	17.745,61
		Titulado/Titulada de Grado Medio.	20.369,95
		Jefe/Jefa de Grupo.	17.259,22
		Encargado/Encargada de Establecimiento.	16.914,15
		Jefe/Jefa de Sucursal.	18.585,51
		Jefe/Jefa de sección mercantil.	16.914,15
	III	Dependiente/Dependienta.	15.589,79
		Técnico/Técnica de Comercio Exterior.	15.241,70
		Representante Comercial.	15.241,70
		Administrativo/Administrativa Atención al cliente.	15.070,36
		Oficial Administrativo/Oficiala Administrativa.	15.704,43
	IV	Teleoperador/Teleoperadora.	14.868,39
		Auxiliar de Caja.	14.495,08
		Auxiliar Administrativo/ Administrativa.	14.437,45
	V	Asistente Establecimiento.	14.178,11
Tercera Servicios Logísticos.	I	Jefe/Jefa de Sección Logística.	18.585,51
		Titulado/Titulada de Grado Superior.	23.826,56
	II	Jefe/Jefa de Almacén.	18.547,37
		Jefe/Jefa de Transporte.	16.957,56
		Titulado/Titulada de Grado Medio.	20.369,95
	III	Encargado/Encargada de Unidad Logística.	15.307,63
		Profesional de Oficio 1.ª	15.307,63
		Oficial Administrativo/Oficiala Administrativa.	15.704,43
	IV	Repartidor Conductor/Repartidora Conductora.	14.868,39
		Profesional de Oficio 2.ª	14.814,14
		Operario Logística/Operaria Logística.	14.308,13
		Auxiliar Administrativo/Auxiliar Administrativa.	14.437,45
	V	Mozo Empaquetador/Moza Empaquetadora.	14.178,11
		Personal de Servicios Auxiliares.	14.178,11
		Personal de limpieza por horas* (este cálculo está hecho en base de una hora diaria con derecho a 15 pagas y un mes de vacaciones.	5,92
		Dieta media jornada.	9,30
		Dieta jornada completa.	13,28

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

Salarios provisionales 2021 incremento: 0,75 %

Áreas Funcionales	Grupo profesional	Puesto de trabajo	0,75%
Primera Administración y gestión de Empresa.	0	Director/Directora General.	24.352,72
		Director/Directora de División.	22.902,02
		Director/Directora de Departamento.	21.915,98
	I	Titulado/Titulada de Grado Superior.	24.005,26
		Jefe/Jefa de Compras.	20.523,34
		Jefe/Jefa de Personal.	20.523,34
		Jefe/Jefa de Informática.	20.523,34
		Jefe/jefa Financiero.	20.523,34
	II	Titulado/Titulada de Grado Medio.	20.522,73
		Responsable de Sección.	18.665,85
	III	Contable.	17.273,19
		Oficial Administrativo/Oficial Administrativa.	15.822,21
		Programador/Programadora.	17.273,19
		Administrativo/Administrativa-Atención al cliente.	15.183,39
		Técnico/Técnica Mantenimiento Informático.	15.025,36
		Técnico/Técnica Sistemas de Información.	15.183,39
	IV	Auxiliar Administrativo/ Administrativa.	14.545,73
		Telefonista.	14.284,45
Segunda Organización del Establecimiento Comercial.	I	Jefe/Jefa de Ventas.	20.523,34
		Encargado/Encargada General.	20.523,34
		Titulado/Titulada de Grado Superior.	24.005,26
	II	Gerente de Establecimiento.	17.878,70
		Titulado/Titulada de Grado Medio.	20.522,73
		Jefe/Jefa de Grupo.	17.388,66
		Encargado/Encargada de Establecimiento.	17.041,00
		Jefe/Jefa de Sucursal.	18.724,90
		Jefe/Jefa de sección mercantil.	17.041,00
	III	Dependiente/Dependienta.	15.706,71
		Técnico/Técnica de Comercio Exterior.	15.356,01
		Representante Comercial.	15.356,01
		Administrativo/Administrativa Atención al cliente.	15.183,39
		Oficial Administrativo/Oficiala Administrativa.	15.822,21
	IV	Teleoperador/Teleoperadora.	14.979,90
		Auxiliar de Caja.	14.603,79
		Auxiliar Administrativo/ Administrativa.	14.545,73
	V	Asistente Establecimiento.	14.284,45

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

Áreas Funcionales	Grupo profesional	Puesto de trabajo	0,75%
Tercera Servicios Logísticos.	I	Jefe/Jefa de Sección Logística.	18.724,90
		Titulado/Titulada de Grado Superior.	24.005,26
	II	Jefe/Jefa de Almacén.	18.686,48
		Jefe/Jefa de Transporte.	17.084,74
		Titulado/Titulada de Grado Medio.	20.522,73
	III	Encargado/Encargada de Unidad Logística.	15.422,44
		Profesional de Oficio 1.ª	15.422,44
		Oficial Administrativo/Oficiala Administrativa.	15.822,21
	IV	Repartidor Conductor/Repartidora Conductora.	14.979,90
		Profesional de Oficio 2.ª	14.925,25
		Operario Logística/Operaria Logística.	14.415,44
		Auxiliar Administrativo/Auxiliar Administrativa.	14.545,73
	V	Mozo Empaquetador/Moza Empaquetadora.	14.284,45
		Personal de Servicios Auxiliares.	14.284,45
		Personal de limpieza por horas* (este cálculo está hecho en base de una hora diaria con derecho a 15 pagas y un mes de vacaciones.	5,97
		Dieta media jornada.	9,37
		Dieta jornada completa.	13,38

cve: BOE-A-2020-9710
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

3747 *Resolución de 25 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión salarial para el año 2021 y las correspondientes tablas salariales del Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas.*

Visto el texto del acuerdo de revisión salarial para el año 2021 y las correspondientes tablas salariales del Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (código de convenio 99001105011981), publicado en el BOE de 14 de agosto de 2020, acuerdo que fue suscrito con fecha 5 de febrero de 2021, de una parte por las organizaciones empresariales CEGAL y FANDE, en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales FeSMC-UGT y CC. OO.–Servicios, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado acuerdo de revisión salarial y tablas salariales en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 25 de febrero de 2021.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN MIXTA DEL CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL CICLO DE COMERCIO DEL PAPEL Y ARTES GRÁFICAS

Por la representación Patronal:

CEGAL: Don Javier Almagro.
FANDE: Don José Manuel Anta Carabias.

Por la representación Sindical:

FeSMC-UGT: Doña María Dolores Díez García.
CC. OO.-Servicios: Don Rolando Cano Moreno.

En Madrid, a las 10:00 horas del día 5 de febrero de 2021, se reúnen, previa convocatoria, en la sede de esta Comisión, los representantes de los trabajadores y de los empresarios al margen reseñados.

cve: BOE-A-2021-3747
Verificable en https://www.boe.es

Abierta la sesión, se procede a dar cumplimiento al artículo 27 del Convenio Colectivo citado en lo referente a la revisión salarial para el pago de salarios del 2021. Textualmente el artículo 27 establece:

«Cláusula de revisión salarial 2021: Se establece una revisión salarial anual en referencia al IPC Real del año 2020. Si el IPC Real de 2020 supera el porcentaje previsto para el año 2021 (0,75 %) de incremento salarial, se abonará con carácter retroactivo desde 1 de enero de 2021 con el límite de 1,5 %».

El IPC definitivo de 2020 ha resultado ser el -0,5, por lo que no procede revisión de la tabla salarial prevista en el convenio para el año 2021 y como consecuencia queda como definitiva la que se incorpora a la presente acta.

La Comisión Mixta autoriza a doña María Dolores Díez García a realizar los trámites necesarios para el registro y publicación de la presente acta.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 11:00 horas.

Salarios definitivos 2021 incremento - 0,75 %

Áreas Funcionales	Grupo profesional	Puesto de trabajo	0,75 %
Primera Administración y gestión de Empresa.	0	Director/Directora General.	24.352,72
		Director/Directora de División.	22.902,02
		Director/Directora de Departamento.	21.915,98
	I	Titulado/Titulada de Grado Superior.	24.005,26
		Jefe/Jefa de Compras.	20.523,34
		Jefe/Jefa de Personal.	20.523,34
		Jefe/Jefa de Informática.	20.523,34
		Jefe/jefa Financiero.	20.523,34
	II	Titulado/Titulada de Grado Medio.	20.522,73
		Responsable de Sección.	18.665,85
	III	Contable.	17.273,19
		Oficial Administrativo/Oficial Administrativa.	15.822,21
		Programador/Programadora.	17.273,19
		Administrativo/Administrativa-Atención al cliente.	15.183,39
		Técnico/Técnica Mantenimiento Informático.	15.025,36
		Técnico/Técnica Sistemas de Información.	15.183,39
	IV	Auxiliar Administrativo/Administrativa.	14.545,73
		Telefonista.	14.284,45

cve: BOE-A-2021-3747
Verificable en https://www.boe.es

Áreas Funcionales	Grupo profesional	Puesto de trabajo	0,75 %
Segunda Organización del Establecimiento Comercial.	I	Jefe/Jefa de Ventas.	20.523,34
		Encargado/Encargada General.	20.523,34
		Titulado/Titulada de Grado Superior.	24.005,26
	II	Gerente de Establecimiento.	17.878,70
		Titulado/Titulada de Grado Medio.	20.522,73
		Jefe/Jefa de Grupo.	17.388,66
		Encargado/Encargada de Establecimiento.	17.041,00
		Jefe/Jefa de Sucursal.	18.724,90
		Jefe/Jefa de sección mercantil.	17.041,00
	III	Dependiente/Dependienta.	15.706,71
		Técnico/Técnica de Comercio Exterior.	15.356,01
		Representante Comercial.	15.356,01
		Administrativo/Administrativa Atención al cliente.	15.183,39
		Oficial Administrativo/Oficiala Administrativa.	15.822,21
	IV	Teleoperador/Teleoperadora.	14.979,90
		Auxiliar de Caja.	14.603,79
		Auxiliar Administrativo/ Administrativa.	14.545,73
	V	Asistente Establecimiento.	14.284,45
Tercera Servicios Logísticos.	I	Jefe/Jefa de Sección Logística.	18.724,90
		Titulado/Titulada de Grado Superior.	24.005,26
	II	Jefe/Jefa de Almacén.	18.686,48
		Jefe/Jefa de Transporte.	17.084,74
		Titulado/Titulada de Grado Medio.	20.522,73
	III	Encargado/Encargada de Unidad Logística.	15.422,44
		Profesional de Oficio 1.ª	15.422,44
		Oficial Administrativo/Oficiala Administrativa.	15.822,21
	IV	Repartidor Conductor/Repartidora Conductora.	14.979,90
		Profesional de Oficio 2.ª	14.925,25
		Operario Logística/Operaria Logística.	14.415,44
		Auxiliar Administrativo/Auxiliar Administrativa.	14.545,73
	V	Mozo Empaquetador/Moza Empaquetadora.	14.284,45
		Personal de Servicios Auxiliares.	14.284,45
		Personal de limpieza por horas* (este cálculo está hecho en base de una hora diaria con derecho a 15 pagas y un mes de vacaciones.	5,97
		Dieta media jornada.	9,37
		Dieta jornada completa.	13,38

cve: BOE-A-2021-3747
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

11699 *Resolución de 30 de junio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican los Acuerdos de prórroga y revisión salarial para el año 2022 del Convenio colectivo del ciclo de comercio de papel y artes gráficas.*

Visto el texto de los acuerdos de prórroga y revisión salarial para el año 2022 del Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio de papel y artes gráficas (Código de Convenio n.º 99001105011981), publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 14 de agosto de 2020, acuerdos que fueron suscritos, con fecha 16 de mayo de 2022, de una parte por las organizaciones empresariales CEGAL y FANDE, en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales FeSMC-UGT y CC.OO.-Servicios, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de los citados acuerdos de prórroga y revisión salarial en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de junio de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

ACTA DE FINALIZACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA EL CICLO DE COMERCIO PAPEL y ARTES GRÁFICAS

Por la representación patronal:

CEGAL:

Sara Sánchez Asensio.
José Guilló Sánchez-Galiano (Asesor jurídico).

FANDE:

José Manuel Anta Carabias.
Silvia Fariñas Díez.
Belén García Valencia.
Javier Almagro Martínez (Asesor jurídico).

cve: BOE-A-2022-11699
Verificable en https://www.boe.es

Por la representación sindical:

FeSMC-UGT:

Montserrat González Oropesa.
José Picón Alberte.
José Luis Vila.
María Dolores Díez García.
Daniel Gutiérrez Jiménez.

CC.OO.-Servicios:

Rolando Cano Moreno.
Ángel Cachón Gutiérrez.
Aurora Alba Blanco.
Eloísa Ruiz Galera.
Francisco Ramírez Pina.
Bernardo Guadamuro Ureña.

En Madrid, siendo las 10:30 horas del 16 de mayo de 2022 y en los locales de UGT, reunidos, por una parte la representación empresarial y por otra la representación de los trabajadores que se citan al margen, se da inicio a la última reunión de la comisión negociadora del convenio colectivo estatal para el ciclo de comercio de papel y artes gráficas, poniendo fin al proceso de negociación del convenio colectivo por haber alcanzado un Acuerdo en la sede del SIMA el pasado día 12 de mayo de 2022.

A continuación se transcribe el mencionado acuerdo:

«Esta reunión finalizó teniendo como resultado el siguiente Acuerdo entre las partes intervinientes:

1. El vigente convenio colectivo queda prorrogado en sus propios términos hasta el 31-12-2022.
2. Se pacta una subida salarial del 4 % para el año 2022 con efectos retroactivos al 1 de enero. Los atrasos se abonarán en la nómina de junio de 2022.
3. Con carácter excepcional y durante el año 2022, la compensación y absorción podrá alcanzar hasta el 100 %.»

cve: BOE-A-2022-11699
Verificable en https://www.boe.es

Igualmente, a continuación se expone las Tablas Salariales correspondientes al año 2022 con el incremento salarial pactado del 4 %:

Salarios definitivos 2022 incremento: 4 %

Áreas Funcionales	Grupo profesional	Puesto de trabajo	4 %
Primera Administración y gestión de Empresa.	0	Director/Directora General.	25.326,83
		Director/Directora de División.	23.818,10
		Director/Directora de Departamento.	22.792,62
	I	Titulado/Titulada de Grado Superior.	24.965,47
		Jefe/Jefa de Compras.	21.344,27
		Jefe/Jefa de Personal.	21.344,27
		Jefe/Jefa de Informática.	21.344,27
		Jefe/jefa Financiero.	21.344,27
	II	Titulado/Titulada de Grado Medio.	21.343,63
		Responsable de Sección.	19.412,48
	III	Contable.	17.964,12
		Oficial Administrativo/Oficial Administrativa.	16.455,10
		Programador/Programadora.	17.964,12
		Administrativo/Administrativa-Atención al cliente.	15.790,73
		Técnico/Técnica Mantenimiento Informático.	15.626,37
		Técnico/Técnica Sistemas de Información.	15.790,73
	IV	Auxiliar Administrativo/ Administrativa.	15.127,56
		Telefonista.	14.855,83

cve: BOE-A-2022-11699
Verificable en https://www.boe.es

Áreas Funcionales	Grupo profesional	Puesto de trabajo	4 %
Segunda Organización del Establecimiento Comercial.	I	Jefe/Jefa de Ventas.	21.344,27
		Encargado/Encargada General.	21.344,27
		Titulado/Titulada de Grado Superior.	24.965,47
	II	Gerente de Establecimiento.	18.593,85
		Titulado/Titulada de Grado Medio.	21.343,64
		Jefe/Jefa de Grupo.	18.084,21
		Encargado/Encargada de Establecimiento.	17.722,64
		Jefe/Jefa de Sucursal.	19.473,90
		Jefe/Jefa de sección mercantil.	17.722,64
	III	Dependiente/Dependienta.	16.334,98
		Técnico/Técnica de Comercio Exterior.	15.970,25
		Representante Comercial.	15.970,25
		Administrativo/Administrativa Atención al cliente.	15.790,73
		Oficial Administrativo/Oficiala Administrativa.	16.455,10
	IV	Teleoperador/Teleoperadora.	15.579,10
		Auxiliar de Caja.	15.187,94
		Auxiliar Administrativo/ Administrativa.	15.127,56
	V	Asistente Establecimiento.	14.855,83
Tercera Servicios Logísticos.	I	Jefe/Jefa de Sección Logística.	19.473,90
		Titulado/Titulada de Grado Superior.	24.965,47
	II	Jefe/Jefa de Almacén.	19.433,94
		Jefe/Jefa de Transporte.	17.768,13
		Titulado/Titulada de Grado Medio.	21.343,64
	III	Encargado/Encargada de Unidad Logística.	16.039,34
		Profesional de Oficio 1.ª	16.039,34
		Oficial Administrativo/Oficiala Administrativa.	16.455,10
	IV	Repartidor Conductor/Repartidora Conductora.	15.579,10
		Profesional de Oficio 2.ª	15.522,26
		Operario Logística/Operaria Logística.	14.992,06
		Auxiliar Administrativo/Auxiliar Administrativa.	15.127,56
	V	Mozo Empaquetador/Moza Empaquetadora.	14.855,83
		Personal de Servicios Auxiliares.	14.855,83
		Personal de limpieza por horas* (este cálculo está hecho en base de una hora diaria con derecho a 15 pagas y un mes de vacaciones.	6,21
		Dieta media jornada.	9,74
		Dieta jornada completa.	13,91

cve: BOE-A-2022-11699
Verificable en https://www.boe.es

Las partes comparecientes acuerdan la firma del presente acta y consideran suficiente con la suscripción por un miembro de cada una de las organizaciones.

Por último, se autoriza a M.ª Dolores Díez García para el registro del acuerdo de forma telemática en el sistema REGCON.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 12 horas.

cve: BOE-A-2022-11699
Verificable en https://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

26659 *Resolución de 11 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial de aprobación del incremento salarial para el año 2023 del Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas.*

Visto el acuerdo parcial en el que se aprueba el incremento salarial del 3,5 % sobre tablas salariales para el año 2023 del Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (código de convenio n.º 99001105011981), publicado en el BOE de 14 de agosto de 2020, acuerdo que fue suscrito el día 23 de mayo de 2024 y ha sido ratificado mediante acta de fecha 5 de diciembre de 2024, de una parte por la Confederación Española de Gremios y Asociaciones de Libreros (CEGAL) y la Federación de Asociaciones Nacionales de Distribuidores de Ediciones (FANDE), en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) y la Federación Estatal de Servicios de CCOO (Servicios-CCOO), en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86.3 y 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del acuerdo parcial en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer la publicación de las correspondientes tablas salariales en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de diciembre de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

cve: BOE-A-2024-26659
Verificable en https://www.boe.es

Áreas Funcionales	Grupo profesional	Puesto de trabajo	Salario 2023 – Euros
Primera Administración y gestión de Empresa.	0	Director/Directora General.	26.213,27
		Director/Directora de División.	24.651,73
		Director/Directora de Departamento.	23.590,36
	I	Titulado/Titulada de Grado Superior.	25.839,26
		Jefe/Jefa de Compras.	22.091,32
		Jefe/Jefa de Personal.	22.091,32
		Jefe/Jefa de Informática.	22.091,32
		Jefe/jefa Financiero.	22.091,32
	II	Titulado/Titulada de Grado Medio.	22.090,66
		Responsable de Sección.	20.091,92
	III	Contable.	18.592,86
		Oficial Administrativo/Oficial Administrativa.	17.031,03
		Programador/Programadora.	18.592,86
		Administrativo/Administrativa-Atención al cliente.	16.343,41
		Técnico/Técnica Mantenimiento Informático.	16.173,29
		Técnico/Técnica Sistemas de Información.	16.343,41
	IV	Auxiliar Administrativo/Administrativa.	15.657,02
		Telefonista.	15.375,78
Segunda Organización del Establecimiento Comercial.	I	Jefe/Jefa de Ventas.	22.091,32
		Encargado/Encargada General.	22.091,32
		Titulado/Titulada de Grado Superior.	25.839,26
	II	Gerente de Establecimiento.	19.244,63
		Titulado/Titulada de Grado Medio.	22.090,67
		Jefe/Jefa de Grupo.	18.717,16
		Encargado/Encargada de Establecimiento.	18.342,93
		Jefe/Jefa de Sucursal.	20.155,49
		Jefe/Jefa de sección mercantil.	18.342,93
	III	Dependiente/Dependienta.	16.906,70
		Técnico/Técnica de Comercio Exterior.	16.529,21
		Representante Comercial.	16.529,21
		Administrativo/Administrativa Atención al cliente.	16.343,41
		Oficial Administrativo/Oficiala Administrativa.	17.031,03
	IV	Teleoperador/Teleoperadora.	16.124,37
		Auxiliar de Caja.	15.719,52
		Auxiliar Administrativo/Administrativa.	15.657,02
	V	Asistente Establecimiento.	15.375,78

cve: BOE-A-2024-26659
Verificable en https://www.boe.es

Áreas Funcionales	Grupo profesional	Puesto de trabajo	Salario 2023 – Euros
Tercera Servicios Logísticos.	I	Jefe/Jefa de Sección Logística.	20.155,49
		Titulado/Titulada de Grado Superior.	25.839,26
	II	Jefe/Jefa de Almacén.	20.114,13
		Jefe/Jefa de Transporte.	18.390,01
		Titulado/Titulada de Grado Medio.	22.090,67
	III	Encargado/Encargada de Unidad Logística.	16.600,72
		Profesional de Oficio 1.ª	16.600,72
		Oficial Administrativo/Oficiala Administrativa.	17.031,03
	IV	Repartidor Conductor/Repartidora Conductora.	16.124,37
		Profesional de Oficio 2.ª	16.065,54
		Operario Logística/Operaria Logística.	15.516,78
		Auxiliar Administrativo/Auxiliar Administrativa.	15.657,02
	V	Mozo Empaquetador/Moza Empaquetadora.	15.375,78
		Personal de Servicios Auxiliares.	15.375,78
		Personal de limpieza por horas* (este cálculo está hecho en base de una hora diaria con derecho a 15 pagas y un mes de vacaciones.	6,43
		Dieta media jornada.	10,08
		Dieta jornada completa.	14,40

cve: BOE-A-2024-26659
Verificable en https://www.boe.es