

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 26 de septiembre de 2016, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Distribución de Prensa y Revistas (código número 28007565011993).*

Examinado el texto del convenio colectivo del Sector Distribución de Prensa y Revistas., suscrito por AMADEP, ADIPRENS, UGT y CC OO, el día 5 de julio de 2013, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

Madrid, a 26 de septiembre de 2016.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

## IX CONVENIO COLECTIVO DE DISTRIBUCIÓN DE PRENSA Y REVISTAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID

### PREÁMBULO

El presente convenio colectivo ha sido negociado por un lado por las Centrales Sindicales UGT (Federación de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de UGT Madrid) y Federación Regional de Transportes, Comunicaciones y Mar) y CC OO (Federación de Servicios a la Ciudadanía de Madrid Región), y por otro, por las Asociaciones Empresariales AMADEP (Asociación Madrileña de Distribuidores de Ediciones Periódicas No Diarias) y ADIPRENS (Asociación de Distribuidores de Prensa de la Comunidad de Madrid).

### Capítulo I

#### Normas generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*—El presente convenio colectivo tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales entre las empresas distribuidoras y de transporte de prensa diaria y no diaria, de fascículos coleccionables o no, videos o similares, productos editoriales en general, y sus trabajadores, y para los Centros de Trabajo ubicados en la Comunidad de Madrid.

A estos efectos, se consideran empresas distribuidoras y de transporte, las que realicen, como actividad principal, los procesos de distribución, tales como administración, manipulado, expedición, transporte físico a puntos de venta y suscriptores, control de mediciones, cobros, liquidación y pagos, recepción de devolución, almacenaje.

Quedan excluidas del ámbito funcional de este convenio, las Empresas cuya actividad principal sea de distribución de libros.

Art. 2. *Ámbito personal.*—El presente convenio afectará exclusivamente al personal laboral que preste sus servicios en dichas empresas en los Centros de Trabajo ubicados en la Comunidad de Madrid.

Se exceptúan, sin perjuicio de las establecidas legalmente, las siguientes relaciones jurídicas:

- a) Las regidas por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, que regula los altos cargos directivos, y asimismo, los cargos de alta dirección, alto gobierno, y alto consejo, no comprendidos en la relación especial establecida en el mencionado Real Decreto.
- b) Los profesionales libres sujetos a una relación civil o mercantil con las empresas respectivas, a quienes se encomiende algún servicio sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada ni horario, y que no figuran en la tabla salarial del convenio.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—El presente convenio es de aplicación obligatoria en los Centros de Trabajo ubicados en la Comunidad de Madrid de las empresas incluidas en el ámbito funcional.

Art. 4. *Vigencia y duración.*—El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, todo ello con independencia de su fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

La duración del convenio será hasta el 31 de diciembre de 2014, prorrogándose de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes con un mes de antelación a la fecha indicada o a la finalización de la prórroga correspondiente.

Denunciado el convenio, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

La parte que denuncie el convenio deberá notificarlo a cualquiera de las Asociaciones Empresariales u Organizaciones Sindicales, en su caso, en los mismos domicilios utilizados para las comunicaciones y convocatorias de la Comisión Paritaria, previa comunicación a la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Comunidad de Madrid.

A los efectos oportunos, las partes hacen constar que hasta la fecha de firma del presente convenio se ha encontrado vigente el VIII Convenio Colectivo del Sector, al haberse prorrogado por la tácita por años naturales conforme a sus propias previsiones, con independencia de su publicación.

Art. 5. *Compensación y absorción y garantías “ad personam”.*—En estas materias se respetará lo dispuesto por la legislación vigente. No serán compensables ni absorbibles

los conceptos de Complemento de Antigüedad, Complemento de Nocturnidad y Plus Penoso, Tóxico y Peligroso, calculados sobre los salarios establecidos en este convenio.

Art. 6. *Estructura de la negociación colectiva en el sector.*—Las empresas podrán negociar convenios colectivos en el ámbito respectivo en cualquier momento de la vigencia de este convenio, con estricto respeto a las condiciones pactadas en el mismo, si bien la regulación de las condiciones establecidas en los convenios de empresa, tendrá prioridad aplicativa respecto de este convenio en las materias señaladas en el artículo 84, 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 7. *Comisión paritaria.*—A la firma del presente convenio se creará una Comisión Paritaria, compuesta por seis representantes de cada parte, no teniendo por qué ser fijos, que tendrán las siguientes funciones:

- a) Interpretación auténtica del convenio.
- b) Estudio de puestos de trabajo y/o funciones de nueva aparición en el sector.
- c) Conciliación facultativa en los problemas colectivos con independencia de la preceptiva conciliación ante el SMAC u otros organismos competentes.
- d) Recibir información y efectuar el seguimiento de las situaciones de crisis que se puedan producir en empresas del sector como consecuencia de cambios de fondos editoriales u otras causas, siendo competencia de esta comisión el estudio y seguimiento de las medidas previstas en la disposición adicional primera para los supuestos de movimientos de fondos y expedientes de crisis.  
En caso de que se planteara una situación de crisis que pudiera afectar negativamente al nivel de empleo o a las condiciones de trabajo en cualquiera de las empresas del sector, como consecuencia de una transmisión de fondos editoriales, innovaciones tecnológicas, crisis financieras, o cualquier otra causa, las empresas afectadas estarán obligadas a comunicar esta situación de forma inmediata a los representantes legales de los trabajadores y/o a la representación sindical en la Empresa, en los términos del artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores. Simultáneamente comunicará esta circunstancia a la Comisión Paritaria.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del convenio.
- f) Dentro del marco legal vigente en materia de igualdad efectiva entre hombre y mujer, la Comisión Paritaria tendrá encomendado el estudio, planteamiento y desarrollo de políticas y planes a nivel sectorial para lograr la igualdad efectiva entre ambos sexos.

Los acuerdos de la Comisión Mixta se adoptarán por acuerdo conjunto entre ambas representaciones. En caso de no llegar a acuerdos, la comisión podrá acordar el nombramiento de uno o más árbitros para su resolución o remitir a las partes a los organismos competentes. A las reuniones se podrá convocar a los asesores de las partes con voz pero sin voto.

La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo máximo de 15 días, desde la convocatoria fehaciente de una de las partes, excepto en el caso de los procedimientos para la inaplicación de las condiciones pactadas en este convenio, en el que se seguirá el procedimiento previsto en la disposición adicional quinta.

## Capítulo II

### Condiciones de trabajo

#### SECCIÓN PRIMERA

#### Organización y clasificación del personal

Art. 8. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo, dentro de las normas legales de general aplicación y de las que se derivan del presente convenio, es competencia de las direcciones de las empresas.

Sin merma de la autoridad conferida a la representación legal de las empresas, los representantes de los trabajadores tendrán atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta de los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, debiendo presentar informe a las empresas, con carácter previo, a la ejecución de las decisiones que estas adopten en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización o control del trabajo, así como antes de la ejecución de las medidas para hacer frente a las consecuencias de empleo y condiciones de trabajo del movimiento de fondos que se distribuyan, todo ello sin perjuicio de las normas legales que le son de aplicación.

Art. 9. *Clasificación profesional.*—Las presentes clasificaciones son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los grupos y niveles profesionales enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren, ni excluyen otras ya existentes.

El personal a que se refiere este convenio se clasificará en siete Grupos Profesionales, entendiéndose por tales los que agrupen unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, de sus integrantes, y podrá incluir dentro de cada uno de ellos distintos niveles en atención a las tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Los Grupos Profesionales a los efectos de este convenio serán los que a continuación se indican:

- Grupo I. Personal Técnico Titulado.
- Grupo II. Personal Administrativo.
- Grupo III. Personal Comercial.
- Grupo IV. Personal Informático.
- Grupo V. Personal de Almacenaje y Manipulado.
- Grupo VI. Personal de Servicio y Reparto.
- Grupo VII. Personal no Cualificado.

Grupo I. Personal técnico titulado:

- Nivel 1. Denominación Titulado de Grado Superior: Es quien, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Cultura, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa, funciones propias características de su profesión.
- Nivel 2. Denominación Titulado de Grado Medio: Es quien, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Cultura, o asimilado por disposiciones legales, desempeña las funciones propias de su profesión en las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

Grupo II. Personal administrativo:

Niveles de Jefatura: Se refiere a quienes dentro de la actividad administrativa de la empresa y a las órdenes de un superior, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad, cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área de responsabilidad a su cargo, asumiendo la dirección y vigilancia del mismo.

Dependiendo del grado de responsabilidad otorgado y de la amplitud de su área de competencia, el jefe podrá ser de 1.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup>, o de 3.<sup>a</sup>, correspondiendo el primer nivel a mayor responsabilidad.

- Nivel 1. Denominación Jefe de 1.<sup>a</sup>: Es quien, a las órdenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área de su cargo.
- Nivel 2. Denominación Jefe de 2.<sup>a</sup>: Es quien provisto o no de poderes, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de la empresa organizadas o distribuidas en varias secciones.
- Nivel 3. Denominación Jefe de 3.<sup>a</sup>: Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en la que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.
- Nivel 4. Denominación Oficial Administrativo de 1.<sup>a</sup>: Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza con óptimo aprovechamiento los trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

La ejecución de las labores administrativas se desarrollarán con los medios manuales, electrónicos o informáticos puestos a disposición de cada trabajador en cada empresa.

- Nivel 4. Denominación Oficial Administrativo de 2.<sup>a</sup>: Es quien, estando en posesión de conocimientos técnicos y prácticos en materia administrativa y conexas, similares a los de un oficial de 1.<sup>a</sup>, realiza los trabajos que requieran iniciativa limitada y requiere el auxilio de personal más cualificado para llevarlos a cabo plenamente, desempeñándose con los medios materiales puestos a su disposición por la empresa en cada caso.

- Nivel 5. Denominación Auxiliar Administrativo: Es quien, teniendo conocimientos generales de índole administrativa, y materias conexas, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos propios de esta categoría en funciones como la redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para la liquidación de intereses e impuestos, mecanografía o taquigrafía, siempre que no lleguen a la velocidad mínima de 120 palabras por minuto y los traduzca directa y correctamente en seis que se considera el nivel de oficial. Desempeñándose para ello con los medios materiales puestos a su disposición por la empresa en cada caso.
- Nivel 6. Denominación Telefonista/Recepcionista: Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el exterior y el interior, anotando cuantos avisos reciba, realizando asimismo las tareas de recepcionista.

#### Grupo III. Personal comercial:

Niveles de Jefatura: Se refiere a quienes dentro de la actividad comercial de la empresa y a las órdenes de un superior, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad, cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área de responsabilidad de su cargo, asumiendo la dirección y vigilancia del mismo.

Dependiendo del grado de responsabilidad otorgado y de la amplitud de su área de competencia, el jefe podrá ser de 1.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup>, o de 3.<sup>a</sup>, correspondiendo el primer nivel a mayor responsabilidad.

- Nivel 1. Denominación Jefe de 1.<sup>a</sup>: Es quien, a las órdenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área a su cargo.
- Nivel 2. Denominación Jefe de 2.<sup>a</sup>: Es quien provisto o no de poderes, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones comerciales de la empresa organizadas o distribuidas en varias secciones.
- Nivel 3. Denominación Jefe de 3.<sup>a</sup>: Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en la que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.
- Nivel 4. Denominación Difusor: Es quien, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos en materia de difusión se encarga fundamentalmente de la asignación de cuotas a los clientes, realizando estudios de mercado, y siendo responsable en esta materia de lo concerniente a lo que la empresa distribuya a sus clientes. Puede realizar además las funciones administrativas conexas con su ocupación principal.  
En el desempeño de su trabajo, utilizará los medios manuales, mecánicos, electrónicos o informáticos puestos a su disposición por la empresa.
- Nivel 5. Denominación Inspector-Promotor de ventas: Es quien, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos para la actividad mercantil se encarga fundamentalmente de vigilar la calidad del servicio al cliente, resolviendo cuantos problemas administrativos y comerciales puedan surgir en la ejecución del servicio, respecto a clientes y proveedores.  
En cumplimiento de sus funciones, el inspector-promotor de ventas se desplaza a los distintos puntos donde se planteen problemas de algún tipo o para cumplir con sus funciones de inspección y promoción, utilizando para ello su propio vehículo, o los medios que la empresa aporte.

#### Grupo IV. Personal informático:

Niveles de Jefatura: Se refiere a quienes dentro de la actividad informática de la empresa y a las órdenes de un superior, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad, cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área de responsabilidad a su cargo, asumiendo la dirección y vigilancia del mismo.

Dependiendo del grado de responsabilidad otorgado y de la amplitud de su área de competencias, el jefe podrá ser de 1.<sup>a</sup>, de 2.<sup>a</sup>, correspondiendo el primer nivel a mayor responsabilidad.

- Nivel 1. Denominación Jefe de 1.<sup>a</sup>: Es quien, a las órdenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área a su cargo.
- Nivel 2. Denominación Jefe de 2.<sup>a</sup>: Es quien provisto o no de poderes, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones informáticas de la empresa organizadas o distribuidas en varias secciones.

- Nivel 3. Denominación Analista de sistemas (analista): Es el licenciado en informática, o titulado superior con la especialidad de informática, responsable de la dirección y ejecución de proyectos informáticos, de la creación de sistemas de programas de apoyo, de la dirección y coordinación de la explotación y de los estudios para la elección de equipos informáticos.

Verifica análisis orgánicos de aplicación compleja para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

- Cadena de operaciones a seguir.
- Documentos a obtener.
- Diseño de los mismos.
- Ficheros a tratar, su definición.
- Puesta a punto de las aplicaciones.
- Creación de juegos de ensayo.
- Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.
- Colaboración al programa de las pruebas de “lógica” de cada programa.
- Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

Se asimilarán a esta categoría los trabajadores que sin tener titulación precisa, actualmente estén realizando estas funciones, con amplia experiencia en el puesto y teniendo a su cargo la máxima responsabilidad técnica en esta materia.

- Nivel 4. Denominación Analista programador (técnico práctico en informática): Es el trabajador que con los conocimientos técnicos, teóricos y prácticos precisos y experiencia suficiente ejecuta las tareas técnicas siguientes:

Coordina, vigila y valora el trabajo de un equipo de programación. Programa los nuevos estudios y desarrolla las modificaciones necesarias. Estudia, elabora y propone las mejoras de métodos en los procedimientos de programación y confección de organigramas; revisa las pruebas y comprueba los resultados; colabora con los servicios a los que va destinada la información, cooperando igualmente en la obtención de los detalles y particularidades de los nuevos procesos en estudio, así como la revisión de la carpeta de documentos de información de entrada, colaborando igualmente en el análisis de la información. Colabora con otros técnicos en la solución de los problemas de tratamiento de información, cargas de equipo y confección de sistemas.

- Nivel 5. Denominación Programador: Es el técnico encargado de estudiar las aplicaciones definidas por los analistas, desarrollando los programas, adecuados para su tratamiento en ordenador.

Será específicamente responsable de:

- Confeccionar los organigramas detallados de la aplicación.
- Redactar los programas en el lenguaje de programación adecuado.
- Realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le hayan sido definidos.
- Puesta a punto de los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos.
- Documentación del manual de operaciones.

- Nivel 6. Denominación Operador de sistemas (operador de ordenadores): Es quien está encargado del manejo de los distintos dispositivos del ordenador, interpreta y desarrolla las órdenes recibidas para su explotación correcta, controla la salida de los trabajos y transmite a sus superiores las anomalías físicas o lógicas observadas.

#### Grupo V. Personal de almacén y manipulación:

Niveles de Jefatura: Se refiere a quienes dentro de la actividad de almacenaje y manipulación de la empresa y a las órdenes de un superior, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad, cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área de responsabilidad a su cargo, asumiendo la dirección y vigilancia del mismo.

Dependiendo del grado de responsabilidad otorgado y de la amplitud de su área de competencias, el jefe podrá ser de 1.<sup>a</sup>, o de 2.<sup>a</sup>, correspondiendo el primer nivel a mayor responsabilidad.

- Nivel 1. Denominación Jefe de 1.<sup>a</sup>: Es quien, a las órdenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área a su cargo.

- Nivel 2. Denominación Jefe de 2.<sup>a</sup>: Es quien asume con plenas facultades la dirección y vigilancia de áreas de trabajo específicas en las actividades generales del almacén con autoridad directa sobre los encargados a sus órdenes, cuando la dimensión de la Empresa lo requiera.
- Nivel 3. Denominación Encargado: Es quien, además de las actividades generales de almacén, es responsable y dirige los equipos de trabajo (Oficiales, Mozos Especialistas, Mozos, y Conductores), en los procesos de producción normales: Recepción, confección, control de devoluciones, clasificación, retorno de devoluciones, distribución, expedición. Cuida de la disciplina y rendimiento del personal a su cargo, etc.
- Nivel 4. Denominación Oficial de almacén: Es quien a las órdenes de un encargado, bajo su propia responsabilidad, realiza con perfección probada el cuadro de procesos de producción normales en los almacenes, recepción, confección, control de devoluciones, clasificaciones, retorno de devoluciones, distribución, expedición y demás funciones generales de almacén, desarrollándolas con incitativa propia y con capacidad de controlar un equipo de trabajo dentro de una actividad común.  
Se incluye en esta categoría el personal que maneja habitualmente carretillas elevadoras de combustión.
- Nivel 5. Denominación Mozo especialista: Es el que se dedica a trabajos concretos y determinados, que sin constituir propiamente un oficio ni implicar operaciones de venta, exigen, sin embargo, cierta práctica en la ejecución de aquellos.  
A las órdenes de un encargado o de un oficial dentro de un equipo de trabajo realiza una actividad específica y común, lleva a cabo los procesos de producción normales: recepción, y retorno de devoluciones con medios manuales, mecánicos, o eléctricos, distribución, expedición, confección, clasificación y procesos de devolución, todo ello con los medios específicos manuales, electrónicos o informáticos, puestos a su disposición por la empresa.
- Nivel 6. Denominación Mozo: Es el que realiza funciones auxiliares de carga y descarga, traslado de las mercancías, atado y manipulación en la clasificación y ayuda en los procesos de confección, encomendándose también trabajos de limpieza del almacén.

#### Grupo VI. Personal de servicio y reparto:

Niveles de Jefatura: Se refiere a quienes tienen la responsabilidad o dirección de las actividades en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

Dependiendo del grado de responsabilidad otorgado y de la amplitud de su área de competencias, el Jefe podrá ser de 1.<sup>a</sup> o de 2.<sup>a</sup>, correspondiendo el primer nivel a la mayor responsabilidad.

- Nivel 1. Denominación Jefe de 1.<sup>a</sup>: Es quien, a las órdenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área a su cargo.
- Nivel 2. Denominación Jefe de 2.<sup>a</sup>: Es quien, provisto o no de poderes, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones de Servicio o Reparto de la empresa organizadas o distribuidas en varias secciones.
- Nivel 3. Denominación Oficial de mantenimiento. Es el trabajador que con conocimientos técnicos amplios en los distintos oficios clásicos se ocupa de la conservación y reparación de los elementos e instalaciones necesarias para el funcionamiento de la empresa.
- Nivel 4. Denominación Profesional de Oficio de 1.<sup>a</sup>: Se incluyen en esta categoría los trabajadores que ejecuten trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje. Se comprenderán en esta clase los Ebanistas, Barnizadores, Electricistas, Mecánicos, Pintores, etc.  
Se adscribirán a esta categoría aquellos que realizan su trabajo con un alto grado de esmero, perfección y rendimiento, y con iniciativa y responsabilidad propia.
- Nivel 5. Denominación Profesional de oficio de 2.<sup>a</sup>: Son aquellos trabajadores que realizan trabajos de la misma índole que los de la categoría anterior, pero con un nivel de rendimiento, perfección y esmero inferior al de un profesional de oficio de 1.<sup>a</sup>.
- Nivel 6. Denominación Ayudante de oficio: Son aquellos trabajadores que previo el oportuno aprendizaje, tengan aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colaboren con oficiales de Primera y Segunda.

- Nivel 7. Denominación Conductor-Repartidor: Es el trabajador que realiza la función de colocar la carga dentro de su vehículo, trasladar y entregar a los consignatarios o destinatarios que la empresa le indique así como la documentación correspondiente, dentro de la zona y ruta encomendada, ateniéndose a las especificaciones de su hoja de ruta o terminal informático, utilizando para ello sus propios medios de automoción o los aportados por la empresa, según contrato.
- Nivel 8. Denominación Conductor-Repartidor-Perceptor: Es el trabajador que realiza la función de colocar la carga dentro de su vehículo, trasladar y entregar a los consignatarios o destinatarios que la empresa le indique junto con la documentación correspondiente, dentro de la zona y ruta encomendadas, ateniéndose a las especificaciones de su hoja de ruta o terminal informático, utilizando para ello sus propios medios de automoción o los aportados por la empresa, según contrato, recogiendo la devolución de los invendidos, cobrando a los consignatarios los importes correspondientes, (valiéndose para ello de los dispositivos mecánicos o automáticos que la empresa le señale), liquidando los mismos, y devolviendo los ejemplares invendidos o productos sobrantes a la empresa.  
Asimismo, se entenderán comprendidos dentro de esta categoría, aquellos trabajadores que realicen funciones similares a las señaladas en el punto precedente, pero que por cubrir las ausencias de otros repartidores como correturnos, no tienen asignadas rutas específicas.
- Nivel 9. Denominación Conductor-Repartidor-Perceptor Suplente: Es el trabajador que estando preparado para la realización de funciones similares a las de conductor-repartidor-perceptor, no tiene asignada ruta específica, sino que debe presentarse al centro de trabajo a efecto de sustituir, en su caso, a algún trabajador de las categorías f), o g), que eventualmente no hubiese acudido al trabajo. Si se precisa sustitución, efectuará la ruta normal del trabajador sustituido, pudiendo, en caso contrario, ausentarse, dando por terminada su jornada de trabajo.
- Nivel 10. Denominación Conductor de vehículo de gran tonelaje: Es el trabajador que utilizando su propio vehículo de gran tonelaje (camión), o el aportado por la empresa, según contrato, tiene como misión realizar rutas de largo o corto recorrido, efectuando la recogida de las cargas en los puntos indicados, trasladando la devolución y en general todo lo que suponga traslado de mercancía o publicaciones en gran cantidad.
- Nivel 11. Denominación Conductor: Es aquel trabajador que conduce un vehículo puesto a su disposición por la empresa, estando sujeto a horario y jornada determinada, encontrándose a disposición de la empresa en todo momento de su jornada laboral.

#### Grupo VII. Personal no cualificado:

- Nivel 1. Denominación Conserje: Es el subalterno encargado de distribuir el trabajo de los Ordenanzas y de cuidar el ornato y policía de las distintas dependencias.
- Nivel 2. Denominación Vigilante diurno y nocturno: Es el que tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna-nocturna dentro y fuera de las dependencias del establecimiento, casa comercial o almacenes de la empresa.
- Nivel 3. Denominación Ordenanza: Es el empleado mayor de 18 años con la misión de hacer recados, recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo la suplencia del teléfono y realizar trabajos de oficina tales como franqueo y cierre de la correspondencia, fotocopias, etc.
- Nivel 4. Denominación Personal de limpieza: Es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

Art. 10. *Funciones de confianza.*—La empresa podrá designar en razón a cuestiones de confianza, al personal que tenga que desempeñar las funciones de dirección. Dicho personal no estará sujeto a la normativa de promoción y ascensos, pudiendo ser cesado en su puesto directivo por libre decisión de la empresa.

Se considera específicamente personal de confianza al personal directivo y de jefatura de área, así como los asistentes afectos a estos.

Este personal, en el supuesto de cese de la función de confianza, será asignado al nivel dentro del Grupo profesional que ostentaba antes de ser nombrado para estas funciones, o al que se le hubiera asignado en el contrato de trabajo, si se trata de personal de nuevo ingreso.

No será consolidable el complemento que, con motivo de ocupar el puesto de confianza, se le pudiera haber asignado en el momento de su nombramiento.

Art. 11. *Promoción en el empleo.*—La cobertura de los puestos de trabajo que sea necesario proveer en las empresas del sector, se llevará a cabo siguiendo los criterios de capacitación profesional, antigüedad, y méritos que concurran en los trabajadores, y según el procedimiento y pruebas que se fijen en cada convenio o acuerdo de empresa, con respeto a los siguientes criterios, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 84, 2 del Estatuto de los Trabajadores:

Deberá colocarse con una antelación mínima de 15 días, un aviso en el tablón de anuncios en el que deberán constar los siguientes extremos sobre el puesto a cubrir:

- a) Conocimientos que se exigen o titulación requerida.
- b) Nivel y Grupo Profesional dentro de la empresa del puesto a ocupar, con definición de las funciones a desempeñar.
- c) Salario a percibir, con determinación de las cantidades brutas.
- d) Programa de las pruebas a realizar en su caso y fecha de las mismas.

Igualmente se tendrán en cuenta las siguientes normas, tanto para cubrir bajas como para nuevas plazas:

- a) Tendrán siempre preferencia en igualdad de condiciones, tanto al efectuar pruebas de ascenso como para cubrir vacantes, los empleados de la propia empresa, fuera cual fuese su categoría, aunque con prioridad el de categoría inferior.
- b) A misma puntuación, tendrá preferencia el trabajador de más antigüedad en la empresa, salvo que se trate de un puesto en cuyo nivel y grupo profesional se encuentre subrepresentada (menos del 33 por 100 de presencia) la mujer; en este supuesto, a igualdad de puntuación tendrá preferencia la mujer sobre el hombre, con independencia de su antigüedad.
- c) En caso de no reunir los empleados solicitantes los requisitos exigidos para la vacante o nueva plaza, la empresa podrá cubrir la misma con personal ajeno.

#### SECCIÓN SEGUNDA

##### Jornada, horarios, turnos de trabajo y vacaciones

Art. 12. *Jornada laboral.*—1. La jornada de trabajo efectivo durante la vigencia del presente convenio será de 1.660 horas anuales, equivalente a una jornada semanal de 37 horas y a una media diaria de 7 horas 24 minutos.

El período de descanso previsto en el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores será considerado tiempo de trabajo efectivo.

El trabajo se realizará en jornada continuada, de lunes a viernes en prensa no diaria, y de lunes a domingo en prensa diaria.

2. El régimen establecido en los párrafos anteriores será de aplicación directa en todas las empresas de nueva creación, o que carezcan de pactos concretos en materia de distribución de jornada, consecuentemente, se respetarán los acuerdos que existan en las empresas o que puedan concluirse con la representación sindical o de los trabajadores y que determine una fórmula o sistema distinto de distribución de la jornada.

3. La jornada de trabajo del personal de reparto se entenderá realizada a tarea, obligándose los conductores-repartidores y demás personal de reparto al completo desarrollo de la ruta fijada en su hoja correspondiente o terminal informático.

Dada la peculiaridad del trabajo, que al estar sometido a las incidencias de la fluidez de la circulación, hace imposible la fijación de una hora exacta de finalización de la actividad, no se establece hora determinada para la conclusión de la jornada y en ningún caso se generará derecho a compensación económica extraordinaria por las eventuales prolongaciones de jornada que pudieran derivarse de lo anterior.

En cada empresa se definirá la tarea a realizar, adaptándose a las peculiaridades de los fondos editoriales de cada una de ellas, y al número de puntos de venta que puedan realizarse efectivamente en las jornadas pactadas o que se pacten, respetando, en todo caso, la jornada máxima anual de este convenio y las condiciones más beneficiosas preexistentes.

La jornada laboral máxima será la establecida en el apartado 1 de este artículo, siendo igualmente de aplicación lo relativo al respeto de los pactos existentes o que puedan formalizarse en las distintas empresas, en los términos del apartado 2.

La jornada laboral mínima semanal para el personal suplente será de 15 horas.

4. Los horarios de entrada para el personal de reparto se adaptarán a las exigencias del sector y serán los que determinen en cada una de las empresas según las necesidades que existan en cada ruta.

- Para las rutas ordinarias y con efectos puramente orientativos se fijan los siguientes:
- Para la distribución de prensa diaria de 3,30 horas a las 5 horas.
- Para la distribución de revistas, de 5,30 horas a las 6,30 horas.

5. Los trabajadores disfrutarán de las fiestas oficiales anuales reconocidas.

6. Se fijará el calendario laboral en cada empresa antes del 31 de enero de cada año, negociándolo con los representantes de los trabajadores.

7. Los trabajadores disfrutarán de dos días de libranza por semana de trabajo, salvo el personal de reparto de prensa diaria que tendrán día y tres cuartos por semana, computados en ciclos de cinco semanas, correspondiendo al menos un sábado y un domingo seguidos de libranza en cada ciclo.

8. En el reparto de prensa diaria, se considera no laborable el Sábado Santo por ser día sin edición.

Art. 13. *Vacaciones.*—1. Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de 31 días naturales de vacaciones retribuidas. Cuando el trabajador cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte de vacaciones en razón del tiempo trabajado.

2. Las vacaciones anuales se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, salvo acuerdo individual entre la empresa y el trabajador interesado.

3. La distribución será rotativa entre los trabajadores de año en año, de tal forma que quien optó y tuvo preferencia sobre otro trabajador en la elección del turno, pierde esa preferencia en la opción hasta tanto no la efectúen el resto de los trabajadores de la Unidad de Trabajo.

4. En las empresas se acordarán los turnos de vacaciones, debiendo conocer cada trabajador su período de vacaciones, al menos con una antelación de tres meses sobre la fecha del inicio.

5. Cuando el trabajador hubiera iniciado su período vacacional y sufriera hospitalización durante más de tres días, los días en que se mantuviera la situación de hospitalización no se computarán como días de disfrute de las vacaciones.

Art. 14. *Horas extraordinarias.*—1. En este apartado se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente y a lo que pueda pactarse en los convenios de rango inferior.

2. Las horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 75 por 100 sobre el salario individual, o se compensarán por tiempo equivalente de descanso incrementado en el mismo porcentaje.

### Capítulo III

#### *Régimen retributivo*

Art. 15. *Disposición general.*—1. Las retribuciones que se fijan en el presente convenio, se entenderán sobre jornada completa, abonándose por meses, teniendo el trabajador derecho a percibir, antes de que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado, hasta el 90 por 100 de la retribución devengada.

2. El pago de las retribuciones mensuales se efectuará el último día laborable de cada mes, y el pago de las gratificaciones extraordinarias dentro de la primera quincena del mes que corresponda.

3. El total de las remuneraciones anuales pactadas en este convenio se abonará dividiendo en quince pagas al año; esto es, las doce mensualidades ordinarias y tres pagas extraordinarias correspondientes a marzo, junio, y diciembre, equivalente a una mensualidad íntegra.

4. Las gratificaciones extraordinarias se percibirán en proporción al tiempo trabajado devengándose en períodos de doce meses, y podrán abonarse prorrateadas en la retribución mensual por pacto.

Art. 16. *Retribuciones anuales.*—1. Salario base anual. Los sueldos o remuneraciones mínimas para el período de vigencia del presente convenio son, para el año 2013 y el año 2014 para los diferentes Niveles y Grupos profesionales, las que figuran en la Tablas Salariales de los anexos correspondientes.

2. Complemento de Comunidad de Madrid (CAM). Dadas las peculiaridades de la distribución en el ámbito de aplicación territorial de este convenio, se establece este plus

que tendrá el valor indicado en la Tabla Salarial correspondiente a cada uno de los años. Este complemento no tiene consideración de salario base.

3. Complemento de antigüedad. El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de cuatrienios en la cuantía mínima del 5 por 100 del salario base correspondiente a la categoría en la que esté clasificado, no pudiendo suponer más del 10 por 100 a los 5 años, del 25 por 100 a los 15 años, del 40 por 100 a los 20 años y del 60 por 100, como máximo, a los 25 o más años, y tendrá carácter salarial.

4. Plus de nocturnidad. Se abonará el 25 por 100 del salario base a quienes efectúen trabajos nocturnos, por cada hora efectivamente realizada entre las 22 horas y las 6 horas de la madrugada, salvo el personal de reparto que percibirá únicamente el complemento fijado para este concepto en las tablas.

5. Plus de idiomas. A todos los trabajadores que se les exija en el desarrollo de su labor, el ejercicio de un idioma extranjero, percibirán un plus mensual por cada idioma que ejerciten que será el señalado en el anexo III.

Art. 17. *Dietas y salidas.*—El trabajador que por motivos del servicio, tenga que desplazarse fuera del municipio estando ausente de su centro de trabajo, no permitiendo el retorno para comer, tendrá derecho a percibir una media dieta según lo señalado en el anexo III.

Si la duración del desplazamiento, por motivos y circunstancias semejantes, exija pernoctar fuera de su domicilio habitual, el trabajador, tendrá derecho a que se le abone los gastos que hubiera efectuado previa presentación de los correspondientes justificantes así como una cantidad adicional, según lo señalado en el anexo III en compensación de aquellos gastos cuya justificación no sea posible. La empresa determinará en cada caso los niveles máximos en cuanto a manutención y hospedaje.

Para el personal conductor de vehículos de gran tonelaje que realicen desplazamientos de larga duración y que le implique:

- a) Efectuar fuera del domicilio de la empresa la comida de medio día y en todo caso cuando el trabajador salga antes de las 12 horas y retorne después de las 14 horas.
- b) Efectuar fuera del domicilio de la empresa la cena, y en todo caso cuando el trabajador salga antes de las 20 horas y retorne después de las 22 horas.
- c) Efectuar fuera del domicilio habitual la pernocta y el desayuno y en todo caso cuando el trabajador efectúe el regreso después de las 24 horas.

En el anexo III se establecen las siguientes dietas por comida o cena y pernocta y desayuno aplicables durante la vigencia de este convenio:

En el supuesto de que se efectuaran gastos superiores a los estipulados en la dieta, bajo la presentación de la factura correspondiente, la empresa abonará la diferencia. La empresa determinará en cada caso los niveles máximos en cuanto a manutención, hospedaje y transporte.

En caso de que para el desplazamiento no utilizase vehículo propio de la empresa, tendrá derecho al abono del importe del billete.

Queda excluido del régimen establecido en los párrafos anteriores el personal de reparto y aquel personal para el que en sus condiciones retributivas se haya contemplado la compensación de los gastos de desplazamiento y esta figure en las condiciones específicas pactadas en su contratación.

Art. 18. *Casos especiales de retribución.*—1. Las empresas abonarán el 100 por 100 de una mensualidad íntegra de salario real por el nacimiento o adopción de cada hijo. Si trabajan los dos padres en la empresa, esta prestación se cobrará, a elección de los interesados, por uno de ellos.

Esta prestación se cobrará íntegra cuando cualquiera de los padres tenga un año de antigüedad en la empresa y en los demás casos la parte proporcional que corresponda.

2. Ausencias retribuidas y licencias. El personal de las empresas tendrá derecho, previo aviso y justificación, a la licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- b) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- c) Dos días por fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos, así como por nacimiento de hijos.
- d) Dos días en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- e) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo estrictamente necesario, para atender personalmente asuntos graves o propios que no admitan demora, demostrando su indudable necesidad.

Las situaciones aquí contempladas abarcan hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

En los casos b, c y d, las licencias podrán prolongarse hasta cinco días, teniendo en cuenta para ello los desplazamientos que el trabajador haya de hacer y las demás circunstancias que en el caso concurren. Estas licencias se concederán de forma inmediata, previa justificación.

Art. 19. *Revisión salarial.*—La revisión salarial para el año 2014 será de un 0,5 por 100 sobre las tablas correspondientes al año 2013, figurando esta revisión en la tabla salarial para 2014 que figura como anexo a este convenio.

Este incremento se aplicará igualmente para el resto de los conceptos económicos contenidos en el convenio, salvo los suplidos que se revisarán, en su caso, de acuerdo con sus propias reglas.

## Capítulo IV

### *Actividad representativa*

Art. 20. *Derechos sindicales.*—1. Las empresas reconocen a los Sindicatos Legalmente constituidos y respetan el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, aceptando el descuento por nómina de las cuotas sindicales.

2. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a la reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Art. 21. *Actividad sindical.*—1. Los representantes sindicales podrán acumular mensualmente sus horas sindicales entre ellos, debiendo comunicar fehacientemente a la Empresa, dentro de los tres primeros días del mes, las acumulaciones que pudieran llevarse a efecto.

2. Los Representantes Legales de los Trabajadores en las empresas dispondrán del crédito horario y licencias retribuidas por el tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones, en la forma, cantidad y condiciones establecidas en el Estatuto de los trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical, más las cuatro horas mensuales por cada representante reconocidas en el I convenio Colectivo del Sector.

3. La empresa notificará a los Representantes Sindicales los contratos eventuales realizados, en un plazo no superior a 10 días a partir de la contratación. Asimismo, las Empresas informarán, con carácter previo a los representantes sindicales, de cuantos contratos se produzcan en la misma, sanciones graves, muy graves y en todo caso, las que supongan suspensión de empleo y sueldo, despidos y resoluciones de contratos de los trabajadores.

4. Las empresas facilitarán a los representantes sindicales los derechos de información que contempla la legislación vigente.

5. No se efectuará ningún descuento salarial a los representantes de los trabajadores por el uso de las horas sindicales reguladas en el presente convenio.

6. El límite mínimo establecido por el artículo 10.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, queda reducido a setenta y cinco trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato.

El Delegado Sindical que pueda nombrarse en virtud de la reducción de este umbral numérico tendrá las mismas condiciones, capacidad de obrar y derechos que la citada Ley Orgánica otorga a los Delegados Sindicales nombrados en las empresas, o en su caso, centros de trabajo, con más de 250 trabajadores.

7. A través de los convenios colectivos de empresa, podrá constituirse el Comité Intercentros previsto en el artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, que tendrá las atribuciones que en el convenio colectivo que lo instituya se determinen.

8. El Comité de Empresa o Delegados de Personal serán informados de los siguientes extremos:

- a) Simultáneamente a la Autoridad competente en los posibles casos de expedientes de crisis o suspensión de pagos. En estos casos se comunicará a dicha autoridad que

esta circunstancia se ha puesto de manifiesto al Comité de Empresa o Delegado de Personal para que en el plazo de quince días emita informe sobre el particular.

- b) Se facilitará oportunamente al Comité de Empresa o Delegados de Personal información suficiente sobre el estado económico de la empresa, en los términos establecidos en la legislación vigente (artículo 64.1.2 del Estatuto de los Trabajadores).
- c) La dirección de la empresa, comunicará mensualmente a los Representantes de los trabajadores el número de horas extraordinarias realizadas durante el mes anterior, especificando los departamentos y trabajadores que las han realizado.

9. En todos los centros de trabajo, las empresas dispondrán la colocación de un tablón de anuncios que estará a disposición del Comité de Empresa, y en su caso, de los Delegados de Personal. También dispondrán de tablón de anuncios las Secciones Sindicales legalmente constituidas en las empresas.

10. Local Sindical. Las empresas facilitarán un local específico o en su caso espacio hábil que permita el ejercicio de las funciones atribuidas a los Representantes Sindicales y/o de los Trabajadores.

11. Se crea una bolsa de horas sindicales de 2.000 horas anuales a distribuir entre los sindicatos firmantes del presente convenio colectivo.

Dentro del seno de la Comisión Paritaria de este convenio, se creará un grupo de estudio para la fijación del régimen de disfrute de esta bolsa de horas, examinando los posibles condicionamientos que puedan serle aplicables, tales como plazo de preaviso, acuerdo de la empresa afectada para su disfrute, duración máxima y mínima del período, número simultáneo de personas que podrían disfrutar el permiso, porcentaje máximo sobre la plantilla de la empresa, limitación de coste máximo, y cuantas otras cuestiones se puedan plantear en este asunto, así como el sistema de comunicación y control de las horas disfrutadas.

Art. 22. *Asamblea de trabajadores.*—Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en Asamblea, en los centros de trabajo, convocados por los representantes sindicales o por un número de trabajadores no inferior al 20 por 100 de la plantilla, en los términos y condiciones previstas en la legislación vigente.

## Capítulo V

### Contratación y empleo

Art. 23. *Contrato de trabajo y pluriempleo.*—1. Las empresas deberán cumplir al contratar a sus trabajadores todos los requisitos y procedimientos establecidos legal y/o reglamentariamente a estos efectos.

2. Las partes firmantes de este convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general. A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social.

Para coadyuvar al objeto de controlar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, todo ello conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Las empresas se obligan a emplear al menos un dos por 100 de los puestos de trabajo para los trabajadores minusválidos. A tal fin, se elaborarán políticas de efectiva integración en cada una de las empresas en las que sea de aplicación este convenio.

4. Serán de aplicación en todos sus términos las previsiones del artículo 8.3 del Estatuto de los Trabajadores, sobre control por parte de los representantes de los trabajadores de la contratación en la empresa.

Art. 24. *Régimen de contratación.*—El presente convenio colectivo afecta, tanto al personal fijo, como a todo tipo de trabajadores temporales y a futuros nuevos trabajadores, que deberán ser contratados por las empresas acogiendo a las modalidades de contratación que la Legislación contemple en cada momento, con las particularidades recogidas en el presente convenio.

Las empresas no podrán mantener una cuota porcentual de contratos temporales, superior al 30 por 100 del total de la plantilla, excluyéndose para el cómputo los contratos por obra e interinos e incluyéndose en el cómputo los contratos eventuales que sobrepasen los seis meses de duración.

Art. 25. *Contratos eventuales y contratos de obra.*—1. Podrán formalizarse contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que se concrete suficientemente la causa o circunstancia que lo justifique.

2. Atendiendo a las características del Sector, la duración máxima de estos contratos no podrá exceder de 12 meses en un período de 18 meses, computados desde la fecha en que se inició el contrato.

La duración máxima podrá establecerse en un solo período contractual, o mediante una sola prórroga o una segunda contratación, dentro del período máximo de 18 meses.

3. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual tendrán derecho a percibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, o la parte proporcional correspondiente, en caso de que la duración total, sumando el contrato inicial, su prórroga y/o los distintos contratos, sea superior a seis meses dentro de un período de doce meses computados desde el inicio del primer contrato.

En caso de que el límite de seis meses se supere por la suma de varios contratos, la indemnización contemplada en el párrafo anterior se abonará a la extinción del contrato durante cuya duración se haya superado el citado límite, y contemplará la suma de los períodos de servicio anteriores.

Este sistema de indemnizaciones es complementario pero no acumulativo de las posibles indemnizaciones a las que tenga derecho el trabajador legal o reglamentariamente, por lo que si aquella fuera superior procederá compensar y absorber la prevista en el convenio.

4. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual tendrán preferencia, dentro de la Empresa y frente a aspirantes del exterior, para ocupar puestos de trabajo de carácter indefinido, si se da la necesaria identidad o similitud entre los puestos de trabajo a cubrir y las capacidades de los trabajadores.

5. Los contratos eventuales que se encuentren en vigor en el momento de la firma de este convenio podrán beneficiarse del régimen establecido en este artículo.

Del mismo modo, podrá formalizarse este tipo de contrato, con sometimiento a lo regulado en este precepto, con trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa en virtud de contratos eventuales, aunque ya hubieran alcanzado la duración máxima de seis meses dentro de un período de doce.

En ambos casos, los períodos contractuales previos o en desarrollo computarán a todos los efectos establecidos en este artículo.

6. De Acuerdo con la previsión del artículo 15, número 1, letra a) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos concertados para obra o servicio determinado podrá ser de hasta cuatro años.

Art. 26. *Bolsa de empleo.*—Por la Comisión Paritaria de este convenio se estudiará con el INEM la posibilidad de centralizar las demandas y ofertas de empleo en el Sector en una sola oficina, así como las siguientes actuaciones crear un listado de demandantes de empleo que estará permanentemente actualizado y será lo más confidencial posible.

Las cuestiones que puedan plantearse para la aplicación de este artículo así como las actividades tendentes a su eficacia práctica, se examinarán en el seno de la Comisión Paritaria de este convenio.

Art. 27. *Cese y preaviso.*—El personal que se proponga cesar voluntariamente en la empresa, habrá de comunicarlo a la dirección de la misma con una antelación mínima de quince días a la fecha en la que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación la terminación de los contratos, cuando sean de duración superior a seis meses, obligará a este al abono en la liquidación, del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, excepto en los contratos de interinidad.

La empresa, al comunicar al trabajador la denuncia o preaviso por finalización del contrato de trabajo, acompañará a la comunicación una propuesta de finiquito.

Art. 28. *Indemnizaciones.*—Los contratos eventuales recibirán la indemnización recogida legalmente, salvo que las previsiones del artículo 25 de este convenio fueran más favorables para el trabajador.

Los contratados por obra o servicio determinado, recibirán a la finalización de su contrato, la indemnización legalmente prevista.

Art. 29. *Período de prueba.*—El período de prueba tendrá carácter potestativo para las empresas, y para entenderse establecido deberá pactarse expresamente en el contrato de trabajo, consistiendo en:

- Seis meses para el personal titulado.
- Tres meses para el resto de personal, a partir de Oficial Administrativo de 1.<sup>a</sup>.
- Un mes para el mozo especialista, oficial de almacén, personal de reparto, y auxiliar administrativo.
- Quince días para el personal no cualificado.

Art. 30. *Empresas de trabajo temporal.*—Como principio general, las empresas no contratarán con Empresas de Trabajo Temporal.

Las excepciones que pudieran producirse se acordarán con las Representaciones Legales de los Trabajadores. Estas excepciones serán controladas en su aplicación por las Representaciones Legales de los Trabajadores en el seno de cada Empresa, donde se garantizará la aplicación de los niveles salariales de este convenio.

## Capítulo VI

### *Mejoras sociales*

Art. 31. *Reconocimiento médico.*—Las empresas efectuarán con cargo a las mismas, un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores, que será voluntario salvo en los casos en que la legislación vigente establezca lo contrario, a través de la entidad aseguradora de accidentes de trabajo correspondiente.

El resultado del reconocimiento será confidencial y será entregado a cada trabajador, realizándose en jornada de trabajo, siempre que sea posible.

Art. 32. *Seguro colectivo.*—Las empresas contratarán una póliza colectiva de seguro de accidentes, o procederán a revisar la que tuvieran con anterioridad, a fin de garantizar a todos los trabajadores de su plantilla los siguientes riesgos y capitales, con efectos desde la fecha de contratación del seguro:

- 36.000,00 euros para los supuestos de muerte por accidente.
- 50.000,00 euros para los casos de invalidez permanente, en los términos establecidos en las condiciones generales de la póliza.

La contratación del seguro tendrá carácter obligatorio para las empresas afectadas por el convenio, tanto por mandato de este convenio colectivo como por imperativo de la normativa relativa a la instrumentación de los compromisos por pensiones.

En cualquier caso, y con independencia de las responsabilidades administrativas a las que haya lugar, la empresa se convertirá en auto aseguradora del riesgo en el supuesto de no concertarlo. Una vez concertada la póliza y estando al corriente del pago de la prima correspondiente, la empresa queda liberada de cualquier responsabilidad en todos los supuestos, y particularmente en caso de que la aseguradora rechace dar cobertura a un trabajador concreto o rechace un siniestro, siempre que la empresa no sea responsable de la falta de cobertura.

Art. 33. *Complemento por enfermedad o accidente.*—En caso de Incapacidad Temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social o Mutua de Trabajo, del personal afectado por el presente convenio, las empresas complementarán las prestaciones correspondientes hasta el 100 por 100 del salario mensual, desde el primer día, con independencia de que esta situación se origine por accidente de trabajo o enfermedad común.

Art. 34. *Prevención de riesgos laborales.*—1. Declaración general. A partir de las competencias atribuidas a los Comités de Empresa y Delegados de Personal respecto a la vigilancia y control de Seguridad Laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, y las normas o reglamentos que lo desarrollan.

2. Comité de Seguridad y Salud. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención de una parte y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

Los Delegados de Prevención en tanto que representantes de los trabajadores tienen derecho al crédito horario establecido por el Estatuto de los Trabajadores para que puedan realizar las tareas del cargo que representan.

A este crédito no se le imputarán:

- Las horas utilizadas en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- Las que dediquen a acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.

- Las que dediquen a acompañar a los Inspectores de Trabajo en las visitas a la empresa y las verificaciones del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- El tiempo que se utilice por convocatorias del empresario para informarles sobre datos producidos en la salud de los trabajadores y otras reuniones referidas a seguridad y salud en la empresa.
- Los Delegados de Prevención tendrán 10 horas adicionales de crédito horario remunerado, siempre que las dedique al desarrollo de tales actividades.

El comité de seguridad y salud adoptará sus normas de funcionamiento a través de su propio reglamento interno.

3. Formación. La LPRL establece que el empresario deberá proporcionar los medios y la formación necesaria en materia preventiva adecuada para el ejercicio de sus funciones a los Delegados de Prevención, y a los trabajadores en general.

Esta formación la proporcionará el empresario por sus propios medios o mediante concierto con otros organismos o empresas acreditados para ello.

El tiempo dedicado por los trabajadores a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos, en los términos previstos por el artículo 19, apartado 2 de la LPRL.

Los Delegados de Prevención deberán participar en el diseño de los programas formativos y en la planificación y desarrollo de los mismos, y promover programas de formación de prevención.

Estos planes de formación se evaluarán anualmente y formarán parte del Plan de Prevención.

4. Evaluación de Riesgo y Planes de prevención. Las empresas deberán efectuar la correspondiente evaluación inicial de riesgos prevista en la LPRL y, en su caso, elaborarán un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que afecte a todas las situaciones de riesgo identificadas en las distintas áreas funcionales de las empresas, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, desarrollando una acción permanente para perfeccionar las medidas de prevención existentes y adaptando las medidas de prevención que se hayan adoptado a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias en las que se realiza el trabajo.

5. Principios generales de la actividad de prevención. Las medidas que integran este deber general de prevención, deberán articularse con arreglo a los siguientes principios generales de la LPRL:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

6. Vigilancia de la salud. La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, dentro de los márgenes del artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la periodicidad a la que se refiere este artículo debe ser como máximo anual.

7. Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo. En el seno de la Comisión Paritaria de este convenio colectivo se constituirá una comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo en este ámbito y carácter paritario para el seguimiento de los acuerdos del convenio en esta materia.

Art. 35. *Conciliación de la vida familiar y laboral.*—1. Embarazo. La mujer embarazada, independientemente de su estado civil, tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo cuando se demuestre que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, etc., pueden afectar negativamente a su salud o a la del feto, asegurándole el mismo salario y la

incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorpore al trabajo después del parto.

Este cambio se producirá por certificación facultativa de la Seguridad Social.

La trabajadora podrá optar por la suspensión del contrato con reserva de su puesto de trabajo según determina la Ley.

2. Suspensión del contrato por parto o adopción. En el caso de maternidad o adopción la empresa reconocerá los períodos de suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo que, en cada caso, establezca la legislación vigente.

3. Lactancia. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho, a elección de la interesada, diariamente a una hora de reducción de jornada, que podrá dividirse en dos fracciones, o por un tiempo equivalente de reducción de la jornada normal, al inicio o finalización de la misma, pudiéndose utilizar estos derechos indistintamente por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen.

Igualmente, quien haya disfrutado el período final de la baja por maternidad podrá optar por acumular los períodos de lactancia por un período de permiso retribuido de 22 días naturales de duración.

Para ejercer este derecho, la trabajadora o el trabajador, en su caso, deberá solicitarlo, como mínimo, 15 días antes de finalizar la baja maternal en la empresa.

Dicha petición se hará por escrito y con acuse de recibo; una vez cumplidos estos requisitos el permiso operará de forma automática, y una vez finalizado, su incorporación al puesto de trabajo será también automática.

4. Permiso por adopción internacional. Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado por un tiempo determinado, podrá iniciarse el período de suspensión hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción, conforme la Ley determina. Si fuera necesario un período de estancia superior, la Empresa lo considerará como “permiso retribuido”, hasta un límite de dos semanas adicionales. Superado este límite, se considerará como “permiso no retribuido”.

5. Permiso especial no retribuido por maternidad. Aquellas trabajadoras y trabajadores que lo soliciten, podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta dos meses una vez finalizada su situación de suspensión con reserva del puesto de trabajo, y en su caso, la situación de permiso retribuido sustitutivo por lactancia.

Para ejercer este derecho, la trabajadora o el trabajador deberán solicitarlo antes de causar baja maternal en la empresa.

Dicha petición se hará por escrito y con acuse de recibo; una vez cumplidos estos requisitos el permiso operará de forma automática, y una vez finalizado, su incorporación al puesto de trabajo será también automática.

6. Excedencia por maternidad. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a cinco años, para atender al cuidado de cada hijo, cuando lo sea tanto por naturaleza como por adopción. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que pondrá fin al que se venía disfrutando. En caso de que dos o más trabajadores de la misma empresa generen este derecho por el mismo sujeto causante, se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del .T y en la Ley 39/1999.

Durante los dos primeros años a partir del inicio de cada situación de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, teniendo derecho durante el período restante a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Este derecho podrá disfrutarse de forma fraccionada, teniendo los trabajadores derecho a asistir a cursos de formación conforme establecen las leyes.

Los tres primeros años de excedencia serán computables a efectos de antigüedad, no así el resto del período que se haya solicitado.

7. Excedencia por cuidado de familiares. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de hasta dos años, en las condiciones establecidas legalmente, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

8. Reducción de jornada por guarda legal. Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de la edad prevista por el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores y o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El horario de disfrute resultante de la reducción arriba mencionada lo fijará el trabajador en base a las necesidades que surjan de la guarda legal de los menores.

9. Reducción de jornada por cuidado de familiares. 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 no desempeñe actividad retribuida.

10. Reducción de jornada por hospitalización de Neonato. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 36. *Jubilación.*—1.º Jubilación obligatoria. Con objeto de facilitar el acceso al empleo a otros trabajadores se establece la jubilación forzosa a los 65 años o edad reglamentaria que en cada momento sea de aplicación según la normativa transitoria de la regulación en la materia siempre que el trabajador afectado, al cumplir esa edad, tenga derecho a acceder a una pensión de la Seguridad Social con el 100 por 100 de la Base Reguladora, esto es, sin que le sea aplicable deducción alguna sobre la base en virtud de falta de años cotizados.

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

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

Este artículo queda sin efecto en tanto en cuanto se mantenga la actual disposición adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores que considera nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, reactivándose en caso de que la normativa laboral general permita este tipo de cláusulas.

2.º Jubilación anticipada. Los trabajadores, al cumplir los 58 años de edad y siempre que tengan en ese momento una antigüedad mínima de 10 años en la empresa quedarán incluidos en un “Plan de Jubilación Anticipada” que deberá estar debidamente externalizado con una compañía aseguradora o de previsión social de reconocida solvencia, de acuerdo con la legislación vigente.

Este “Plan de Jubilación Anticipada” permitirá que el trabajador pueda acceder a determinados premios por anticipar su jubilación sobre la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento según la legislación aplicable, siempre que, además, cumpla las restantes condiciones establecidas legal o reglamentariamente para acceder a la jubilación anticipada en el régimen que le pueda corresponder, bien en caso de haber estado afiliados a la Mutualidad Laboral antes del 1 de enero de 1967 (a los 60 años) o bien por serles de aplicación el nuevo régimen general vigente desde el 1 de abril de 2013 (a los 63 años).

El premio consistirá en un cierto número de mensualidades del salario base más plus CAM previstos en este convenio para su Nivel y Grupo profesional, incluyendo la prorrata de pagas extras, que se determinarán según la siguiente escala:

- Con acuerdo del empresario y según los años completos en los que anticipe la jubilación:
  - 5 años: 11 mensualidades.
  - 4 años: 9 mensualidades.
  - 3 años: 7 mensualidades.
  - 2 años: 5 mensualidades.
  - 1 año: 3 mensualidades.
- En caso de que el empresario no esté de acuerdo con la jubilación del trabajador la cantidad a recibir por este concepto se reducirá al 50 por 100, salvo en los tramos correspondientes a uno, dos o tres años de anticipación de la jubilación, en cuyo caso no habrá reducción alguna.

La comunicación de jubilación deberá realizarse por escrito y, al menos, con un mes de preaviso sobre la fecha de cese. En todo caso, existirá un “derecho de retención” por par-

te del empresario de hasta 6 meses; si el empresario hiciera uso de este derecho, deberá incrementar el premio de jubilación en dos mensualidades, si el retraso de la jubilación no supera los tres meses, y en tres mensualidades si supera los tres meses hasta seis. Este premio se abonará incluido en la liquidación final al ser baja en la empresa.

A efectos interpretativos para la determinación de la cuantía de la obligación que deba ser objeto de externalización, las partes hacen constar que consideran como “compromiso externalizable” la parte del premio de pago obligatorio al trabajador, esto es, el 50 por 100 de la escala señalada más arriba para los dos primeros tramos (4 y 5 años de anticipación sobre la edad ordinaria) y el 100 por 100 para los tres tramos restantes, en relación con las edades del grupo de trabajadores que se encuentre incluido en el “Plan de Jubilación Anticipada” en cada momento, y sus posibilidades de acceso a la jubilación anticipada con 60 años o con dos años menos de la edad de jubilación ordinaria, con exclusión de los trabajadores en situación de jubilación parcial.

3.º Jubilación Parcial. Los trabajadores, por acuerdo con la Empresa, podrán acceder al sistema de Jubilación Parcial, mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial con la empresa y la contratación de un trabajador relevista.

La Jubilación Parcial del trabajador, cuando se acuerde con la empresa con anterioridad a cumplir la edad ordinaria de jubilación, será compatible con la percepción de los premios de jubilación anticipada previstos en el apartado anterior de este artículo, en la parte proporcional correspondiente a la jubilación parcial reconocida.

Si el trabajador acordara con la empresa su jubilación parcial en el porcentaje del 85 por 100, podrá optar entre el cobro del 85 por 100 del premio de jubilación, cumpliendo con el 15 por 100 de trabajo efectivo o a que se le reconozca por todo el tiempo que reste para alcanzar la edad ordinaria de jubilación que en cada momento corresponda legalmente una situación de “permiso retribuido” percibiendo de la empresa el 15 por 100 restante de su salario por este concepto, durante el indicado período

Para la efectividad de la jubilación parcial y de las distintas opciones previstas en este apartado, se deberá realizar una novación contractual entre empresa y trabajador de manera que su anterior contrato sea sustituido por un contrato a tiempo parcial concluido por el tiempo determinado que reste para que el trabajador alcance la edad ordinaria de jubilación en el momento en que vaya a ser efectiva, estableciendo como término final del mismo la fecha en que el trabajador alcance esa edad.

Los porcentajes máximos establecidos en este apartado se entenderán automáticamente adaptados a los previstos legalmente, en caso de que se produzcan cambios normativos en esta materia durante la vigencia del convenio.

4.º Normativa general. Las previsiones del presente convenio en estas materias se establecen sin perjuicio de la regulación legal sobre la jubilación anticipada, jubilación parcial, contrato de relevo y contrato de sustitución y demás normas vigentes que puedan aplicarse en el futuro.

*Art. 37. Protección de la mujer trabajadora en supuestos de violencia de género.—*

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y en este convenio colectivo, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

3. Conforme establece la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la legislación de la Comunidad de Madrid en la materia, las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima.

Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

4. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a

través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos de empresa o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajadora sobre la concreción horaria y determinación del resto de sus circunstancias, serán resueltas por la Jurisdicción Laboral.5. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de ocho meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

6. La trabajadora víctima de la violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de esta circunstancia tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, en los términos que se regulan en el siguiente párrafo.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que determinará la trabajadora y que no podrá exceder de ocho 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.

7. La trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género quedará liberada de la obligación contractual o convencional de preaviso, sin que la falta del mismo pueda suponer deducción alguna de sus haberes a efectos de liquidación; igualmente, tendrá derecho al acceso de las prestaciones por desempleo establecidas por la Ley.

8. En lo relativo a las nuevas contrataciones que se vayan produciendo en las empresas, a igualdad de méritos profesionales de formación e idoneidad tendrán prioridad las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Art. 38. *Prendas de trabajo.*—1. A los trabajadores comprendidos en los grupos profesionales de Almacén y Manipulación, Servicio y Reparto, y No Cualificado, 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 actividades que el uso viene aconsejando.

La provisión de tales prendas y útiles se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y el trabajador en número de dos que se repondrá en sucesivas anualidades, antes del 31 de marzo de cada año.

El personal afectado por este artículo será provisto por parte de la empresa de dos uniformes al año, formados por:

- Uniforme de verano: 1 pantalón y dos camisas.
- Uniforme de invierno: 1 pantalón, dos camisas, 1 chaqueta y 1 jersey.
- Un par de botas o zapatillas o zapatos cada dos años.

2. Las empresas que por la índole de su trabajo hayan de efectuarlo en medios húmedos facilitarán a su personal, calzado, así como ropa impermeable para los que trabajen en lugares donde existan filtraciones.

El detalle de estas prendas y de su período de reposición se fijará en cada empresa que deba suministrarlas, si bien la calidad de los géneros deberá ser tal que en uso normal, las prendas duren el plazo de vida que se establece sin sufrir grave deterioro.

3. El personal de conducción, además de las prendas a que se hace referencia en el párrafo 1 de este artículo serán provistos de un anorak cada dos años, en lugar de la chaqueta indicada en este punto.

4. Al personal que trabaje en la carga de baterías se le proveerá de trajes antiácido, así como de botas de caucho.

5. Al personal que tenga que trabajar a la intemperie se le proveerá de la indumentaria adecuada.

6. El uso de las prendas de trabajo suministradas por la empresa es obligatorio para el trabajador.

## Capítulo VII

### *Personal de reparto*

Art. 39. *Seguridad laboral.*—Para este tipo de trabajos, las empresas contratarán al personal con pleno respeto a las limitaciones que la normativa de circulación establece sobre conductores noveles, y exigiendo un mínimo de dos años de antigüedad en el carnet de conducir.

Las empresas facilitarán a los representantes de los trabajadores copia del parte de accidentes de trabajo que curse a la Entidad Aseguradora que corresponda.

Para el personal de nuevo ingreso que desconozca la ruta, se establece un período de aprendizaje que no será inferior a dos días, salvo causas imprevisibles, en los que acompañará al trabajador que realice habitualmente la ruta o será acompañado por otra persona que la conozca suficientemente.

Art. 40. *Tiempos de espera.*—En cada empresa se regulará por convenio, pacto o contrato la posibilidad de compensar los tiempos de espera cuando se demore la carga de la mercancía por motivos ajenos a los trabajadores o en el interés de las publicaciones.

En todo caso se tendrá en cuenta un período de cortesía mutua de 30 minutos a partir de la hora de llegada, durante el que no habrá compensación de ningún tipo.

Art. 41. *Publicaciones sueltas.*—Las empresas podrán determinar en convenio, pacto o contrato la posible compensación que los trabajadores puedan percibir cuando en el reparto de fondos múltiples sujetos a confección en paquetería, se vean obligados a repartir publicaciones sueltas.

Art. 42. *Sobrecargas.*—Los trabajadores no estarán obligados a sobrecargar los vehículos por los que estén contratados por encima del peso máximo autorizado reglamentariamente para el mismo.

Art. 43. *Dobles vueltas.*—Por convenio o pacto se determinará en cada una de las empresas las compensaciones económicas y las condiciones de realización de las segundas vueltas.

Art. 44. *Fondos y puntos de venta.*—1. Las empresas pactarán las jornadas laborales estimadas, sobre la base de los fondos editoriales con los que trabajan y los puntos de venta realizables en una jornada ordinaria, pactándose en cada empresa la compensación económica que ocasionalmente pueda producirse en alguna ruta por exceso de puntos de venta.

2. Cuando en el seno de cada una de las empresas se constate la existencia de rutas, que debido al excesivo número de puntos de venta o suscriptores que las compongan, produzca una manifiesta prolongación de la jornada, la Empresa y las Representaciones de los Trabajadores negociaran las condiciones de ajuste de los trayectos, para obviar el exceso de puntos de venta.

Art. 45. *Quebranto de moneda.*—Se abonará mensualmente el tres por mil del metálico liquidado en su gestión de cobro de recibos mientras se realice efectivamente esa labor.

Art. 46. *Responsabilidad por utilización de vehículo.*—Los trabajadores que aporten los vehículos en las condiciones previstas legalmente, responden de los daños que puedan irrogarse a terceros como consecuencia de la utilización de su vehículo, viéndose obligado a concertar y mantener en vigor una póliza de seguros que cubra ilimitadamente la responsabilidad civil.

Asimismo, responden de las sanciones que puedan derivarse de infracciones a la normativa del transporte o circulación.

En el supuesto de que se impusiera una sanción al trabajador derivada de la detención del vehículo, en una zona prohibida que coincida con un punto de venta señalado por la empresa, y la infracción se produjese dentro del horario normal del transporte, dicha sanción, así como, la defensa legal del trabajador ante los tribunales del orden penal, correrá a car-

go de la empresa, autorizando el trabajador a la misma para que impugne dicha sanción por los medios legalmente a su alcance.

Art. 47. *Suplidos de furgoneta.*—En cada empresa se determinará, a través del convenio o pacto, la cuantía de los suplidos que recibirá el trabajador como compensación por los gastos que se le originen por la aportación de su vehículo, manteniéndose este sistema de compensación mientras que la aportación del vehículo sea posible legal o reglamentariamente.

Este suplido deberá garantizar como mínimo la totalidad de los gastos que al trabajador le suponga la aportación de la furgoneta. Este principio general se entiende establecido con las limitaciones y criterios de aplicación regulados en los siguientes apartados:

1.º Tendrán carácter de coste fijo de inversión aquellos necesarios para poner en marcha la furgoneta y que se realizan una sola vez, siendo los siguientes:

- a. Precio de adquisición del vehículo, entendiéndose como tal el modelo básico de serie sin elementos extras, salvo que se exijan por la empresa estos elementos.
- b. El IVA aplicado sobre el concepto anterior.
- c. Gastos de matriculación.
- d. Gastos de gestión de compra.
- e. Gastos financieros.

2.º Tendrán consideración de gastos fijos anuales los necesarios para poner al vehículo en disposición de funcionar y que se realizan anualmente, siendo los siguientes:

- a. Seguro del Vehículo.
- b. Impuesto de Actividades Económicas, en su caso.
- c. Impuesto de Circulación.
- d. Inspección Técnica de Vehículos.
- e. Autorización Administrativa.

3.º Tendrán la consideración de gastos variables aquellos que se originen por la utilización del vehículo en la ruta asignada y contemplando los siguientes conceptos:

- a. Combustible.
- b. Servicio de Lubricación.
- c. Mantenimiento con trabajos adicionales.
- d. Lavados completos.
- e. Lavados carrocerías.
- f. Gasóleo.
- g. Reglajes bomba e inyección.
- h. Juegos de ruedas (ITV).
- i. Frenos delanteros (ITV).
- j. Lavado de bajos.
- k. Pequeñas reparaciones (batería, embrague, arranque...).
- l. Servicio de mantenimiento, quedando excluidos los gastos por accidentes o averías.

4.º Para determinar la cuantía por gastos fijos y variables deberán tenerse en cuenta, además de los conceptos señalados más arriba, el período de amortización o renovación que se exija por la empresa, el número de kilómetros y/o horas estimadas de servicio que deba realizar el trabajador en la ruta que tenga asignada, el valor residual del vehículo, las exigencias técnicas que sobre tipo o modelo establezca cada empresa y otras condiciones que se pacten en las mismas.

5.º El trabajador tendrá derecho a recibir el 100 por 100 del suplido resultante de aplicar los criterios enumerados en el párrafo anterior a los gastos fijos de inversión y gastos fijos anuales según la cuantía que se pacte con la empresa, mientras esté vigente su relación laboral, y la normativa vigente permita la aportación del vehículo por parte del trabajador.

En caso de que no preste servicio efectivo, estos suplidos se percibirán únicamente en los siguientes porcentajes:

- a. Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común, el 100 por 100 desde el primer día.
- b. Incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el 100 por 100 desde el primer día.
- c. Maternidad: 100 por 100 desde el primer día.

- d. Licencia retribuida:
- Matrimonio del trabajador. Enfermedades graves y Fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos. Nacimiento de hijos: el 100 por 100.
  - Resto de supuestos: el 0 por 100
- e. Horas sindicales: el 100 por 100.
- f. Excedencias voluntarias o forzosas, servicio militar en su caso, invalidez provisional, huelgas y otros supuestos de suspensión del contrato no contemplados expresamente, el 0 por 100.
- g. Casos fortuitos y fuerza mayor ocurridos en tiempo de trabajo, entendiéndose por tales los riesgos catastróficos, actos de terrorismo y análogos, el 100 por 100.
- h. averías: En el caso de que se produzca una avería en el vehículo que tenga una duración superior a tres días, las empresas abonarán el 100 por 100 de los suplidos fijos a partir del 4.º día. En aquellos casos en que la avería se produzca en la jornada laboral, o durante el reparto, las empresas abonarán el 100 por 100 de los suplidos fijos a partir del primer día de la avería. Los trabajadores vendrán obligados a notificar el taller donde se encuentra reparando el vehículo, a requerimiento del empresario.
- i. Privación del permiso de conducir:
- Si la retirada del carnet es motivada por la prestación del servicio, el 100 por 100.
  - En otro caso, el 0 por 100.

6.º Si la no aportación del vehículo a la prestación del servicio se debiera a causa directamente imputable al trabajador, no se percibirá la parte de suplidos fijos correspondientes al período en cuestión, con independencia de los efectos disciplinarios que pudiera tener en su caso.

7.º El suplido variable solo se percibirá en el supuesto de efectiva prestación del servicio.

8.º El sistema de valoración de los costes fijos y variables establecidos en los apartados precedentes solo serán de aplicación a los vehículos nuevos que se adquieran con posterioridad a la firma del convenio, procedan de nuevas contrataciones o de la renovación de los vehículos ya existentes. A estos efectos el período máximo para la renovación de los vehículos se fija en 10 años, salvo acuerdo entre las partes para renovarlo con anterioridad.

A los efectos de las coberturas anteriormente descritas y durante el período transitorio se tendrá en cuenta la proporción fijada en los convenios colectivos o pactos de empresa ya existentes y en caso de que en los mismos no se definan los valores correspondientes a fijos y variables se entenderá como fijo el 60 por 100 del total de los suplidos percibidos por el trabajador.

Las coberturas mínimas para supuestos especiales previstas en este convenio serán de aplicación desde la firma del mismo a todas las furgonetas.

9.º El suplido fijo de inversión determinado en cada empresa no será revisado dado que compensa unos gastos realizados en un momento determinado.

El suplido fijo anual se revisará de acuerdo con la variación que experimenten los conceptos que los componen en cómputo anual.

El suplido variable será revisable en períodos que, como máximo, serán semestrales, según la variación que haya experimentado el valor medio de los conceptos que lo componen en el período anterior.

10.º Los suplidos fijos de inversión y fijos anuales se abonarán prorrateados en 12 mensualidades. Los suplidos variables se abonarán en lo que corresponda por el trabajo efectivamente realizado dentro de cada mensualidad.

11.º El cómputo diario de los suplidos fijos y variables se realiza de la siguiente manera:

- a. El suplido fijo día se calculará dividiendo el coste fijo de inversión asignado a cada año de amortización y coste fijo anual dividido entre los días de trabajo a realizar en el año.
- b. El coste variable día se calculará en función del servicio efectivamente realizado según ruta, teniendo en cuenta los conceptos indicados en el apartado 3, y se devengará por día efectivo de trabajo; a efectos de su determinación se estudiará el coste variable de un semestre, dividido entre los días de trabajo previsto en ese período.

12.º El sistema de cálculo del suplido de inversión y fijo anual, así como las coberturas establecidas en este artículo se aplicarán igualmente al personal suplente de reparto, como si realizaran normalmente una ruta completa.

El suplido variable solo se percibirá el día que efectivamente se realice una ruta.

Art. 48. *Retirada del carnet de conducir.*—En el supuesto de que un conductor sufra la retirada del permiso de conducir, bien sea por sentencia firme o resolución de la autoridad competente, la empresa le asignará un nuevo puesto, recibiendo el interesado, la retribución correspondiente a la anterior categoría y puesto de trabajo, entendiéndose que este beneficio se concede cuando el hecho surja prestando servicio a la empresa. En ningún caso tal situación puede ser causa de despido, excepto por embriaguez, drogadicción, o causas o hechos manifiestamente temerarios.

Art. 48 bis. *Suspensión del carnet de conducir.*—En el supuesto de que un trabajador sufra la suspensión del carné de conducir, y no le fueran de aplicación los beneficios del artículo anterior, el trabajador pasará a la situación de excedencia forzosa durante el tiempo que dure dicha situación, siendo el reingreso de forma automática al finalizar la suspensión del permiso de conducción.

## Capítulo VIII

### *Formación profesional*

Art. 49. *Formación profesional.*—Las partes firmantes del presente convenio entienden la Formación para el Empleo como un factor fundamental en relación con la inversión y los planes de Recursos Humanos. Asimismo se considera un derecho y una condición laboral que permita el desarrollo de los trabajadores en todas sus dimensiones, garantizando la reducción de las desigualdades de cualificación, promoción y de desarrollo profesional, por todo lo cual las partes firmantes asumen íntegro el IV Acuerdo Nacional de Formación de 1 de febrero de 2006, actualmente prorrogado, respetando igualmente los principios del III Acuerdo Nacional para la Formación Continua en todo lo que sean compatibles con el IV Acuerdo.

Art. 50. *Formación continua y para el empleo.*—A los efectos de este capítulo se entenderá por Formación para el Empleo el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas amparadas en este convenio, dirigidas a impulsar y extender una formación que responda a las necesidades de empresarios y trabajadores y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento, teniendo como fines básicos favorecer la formación a lo largo de la vida de los trabajadores, mejorando su capacitación, proporcionando los conocimientos y prácticas adecuados al mercado, mejorando la competitividad y productividad de las empresas y la permeabilidad de los trabajadores desempleados para potenciar su integración en el mercado de trabajo.

Art. 51. *Ámbito territorial.*—El presente capítulo extenderá su vigencia en las condiciones generales pactadas en el presente convenio colectivo.

Art. 52. *Ámbito temporal.*—El presente capítulo extenderá su vigencia en las condiciones generales pactadas en el presente convenio colectivo.

Art. 53. *Ámbito material.*—Las acciones formativas amparadas en el presente capítulo podrán desarrollarse dentro de alguno de los siguientes ámbitos:

- a) Planes Agrupados: Son aquellos destinados a atender necesidades derivadas de la Formación Continua de ámbito sectorial dirigidos a dos o más empresas, que agrupen, en su conjunto, al número mínimo y máximo de participantes que, en su caso, se establezca en la correspondiente convocatoria, o decidan incorporarse a un plan agrupado, todo ello de acuerdo con el artículo 9 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.
- b) Planes de Empresa: Son aquellos planes específicos solicitados por empresas que elaboren su propio plan formativo y cuenten, al menos, con 100 trabajadores.

Las empresas que cuenten con un número inferior a 100 trabajadores podrán acogerse a Planes de Formación Agrupados, si bien con carácter excepcional y en los supuestos y condiciones que se determinen mediante la correspondiente Convocatoria, podrán presentar Planes de Empresa propios.

También podrán presentar bajo la modalidad de Plan de Empresa los Grupos de Empresa, entendiéndose como tales aquéllos que consoliden balances, tengan una dirección efectiva común o estén formados por filiales de una misma empresa matriz, y cuenten con el mismo número de trabajadores descrito en el primer párra-

fo, todo ello de acuerdo al artículo 8 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Art. 54. *Elaboración de las acciones formativas.*—1. Para ser incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio, los Planes de Formación establecidos en el ámbito material deberán elaborarse con sujeción a los siguientes criterios:

- a) Prioridades de las acciones formativas a desarrollar serán principalmente la mejora de la salud y seguridad en el trabajo, reciclaje profesional, formación especializada y mejora de los procesos productivos.
- b) Orientación de los colectivos preferentemente afectados: Mujeres Trabajadoras; Trabajadores y Trabajadoras no cualificados; Trabajadores y Trabajadoras con contratos temporales; Mayores de 45 años, Trabajadores Autónomos o Subcontratados y, en todo caso, colectivos que concuerden con las prioridades de las acciones formativas.

Los trabajadores que asistan a las acciones formativas deberán haber superado quince días del período de prueba, pero no se establecerán discriminaciones entre trabajadores por su tipo de contrato.

2. Contenido de los Planes de Formación: Todos los planes de Formación cualquiera que sea su modalidad deberán especificar como contenido mínimo:

- a) Objetivos y contenidos del plan de formación y de las acciones a desarrollar.
- b) Colectivo destinatario por categorías y número de participantes.
- c) Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- d) Instrumentos de evaluación previstos.
- e) Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipos de acciones y colectivos afectados.
- f) Vinculación entre el Plan de Formación y la promoción y clasificación profesional.

3. Toda la formación que se realice será certificable y además, en los casos en los que sea necesaria la formación a distancia, se garantizará que, al menos, una parte de la misma sea de carácter presencial, además de incluir tutorías y pruebas de seguimiento y evaluación.

Art. 55. *Régimen de los permisos individuales de formación.*—El régimen de estos permisos se ajustará a lo previsto en el artículo 12 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua y sus normas de desarrollo, sin perjuicio de que se establecerán los siguientes porcentajes de disfrute:

- Para empresas con plantilla hasta 30 trabajadores, un permiso.
- Para empresas con plantilla entre 31 y 100 trabajadores, 3 permisos.
- Para empresas con plantilla entre 101 y 200 trabajadores, 5 permisos.
- Para empresas con plantillas que superen los 200 trabajadores, 8 permisos.

Art. 56. *Comisión paritaria de formación.*—Para llevar a cabo las acciones de promoción y desarrollo para los trabajadores y las empresas realmente eficaces, es necesario constituir órganos paritarios adecuados. Por tanto se constituirá una Comisión Paritaria de Formación compuesta por representantes de las Organizaciones Empresariales y Sindicales firmantes de este convenio colectivo que tendrá entre otras las siguientes funciones:

- a) Velar por lo dispuesto en este capítulo.
- b) Analizar los planes de formación presentados en sus ámbitos.
- c) Acordar las prioridades sectoriales de formación en función de las necesidades detectadas en su ámbito.
- d) Formular las propuestas en relación al establecimiento de niveles de cualificaciones según la formación recibida para su certificación en correspondencia con el Sistema Nacional de Cualificaciones.
- e) Garantizar el derecho a la información de la Representación Legal de los Trabajadores.
- f) Mediar y resolver a petición de las partes las discrepancias que pudieran existir entre la Representación Legal de los Trabajadores y la Empresa o empresas afectadas por un plan de formación, o en la concesión o denegación de los Permisos Individuales de Formación.

Se establecerá un calendario de reuniones y/o a petición de las partes se podrán realizar reuniones extraordinarias.

Art. 57. *Información a la representación legal de los trabajadores.*—Todas las empresas o agrupaciones de empresas que deseen realizar Planes de Formación Continua debe-

rán someter el Plan o Planes a informe de la Representación Legal de los Trabajadores de la Empresa o Empresas participantes en conformidad en cada caso con el artículo 15 del III Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Art. 58.. *Tiempos empleados en la formación continua.*—Los tiempos dedicados por los trabajadores a formación en virtud de Planes de Formación Continua, sean Planes de Empresa o Planes Agrupados y que sean específicamente necesarios para su puesto de trabajo, se realizarán dentro de la jornada laboral o se compensarán económicamente o con descansos como jornada ordinaria.

## OTRAS DISPOSICIONES

### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

#### *Supuestos de crisis*

1. En caso de que se planteara una situación de crisis que pudiera afectar negativamente al nivel de empleo o a las condiciones de trabajo en cualquiera de las empresas del sector, como consecuencia de una transmisión de fondos editoriales, innovaciones tecnológicas, crisis financiera, o cualquier otra causa, la empresa afectada está obligada a comunicar esta situación de forma inmediata a la Representación sindical y/o de los Trabajadores, en los términos del artículo 51.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Simultáneamente comunicará esta circunstancia a la Comisión Paritaria a los efectos previstos en el artículo 7 de este convenio.

2. La empresa afectada deberá negociar con el respectivo Comité las posibles medidas a adoptar en el seno de la empresa para dar solución a la crisis planteada, fijándose en este convenio mínimos mejorados para esta negociación, tanto en condiciones económicas como en posibles recolocaciones u otras medidas, tales como:

- Estudiar como medida prioritaria, la posibilidad de recolocar al personal excedente en otras empresas del sector.
- Para el personal con edades próximas a la ordinaria de jubilación, se pactarán en cada caso fórmulas de acceso a la jubilación anticipada, que garanticen al menos el 80 por 100 del salario líquido del momento en que se produzca la baja en la empresa, y hasta la obtención de la pensión de jubilación que corresponda a la edad ordinaria de jubilación. El complemento que se pacte podrá ser abonado de forma diferida o capitalizada, a opción del trabajador.

3. Por su parte, la empresa que reciba un fondo editorial, adquirirá el compromiso durante 6 meses de que los trabajadores excedentes tendrán preferencia de contratación, desde la fecha de la baja, en caso de que sea necesario y en las condiciones que se pacten que no podrán estar nunca por debajo de las establecidas por la Legislación vigente.

El personal excedente, tan pronto como cause baja, deberá notificar por escrito a la empresa adquirente del fondo, su deseo de incorporarse a dicha empresa conforme a lo anteriormente dicho, indicando su grupo profesional y categoría, domicilio y teléfono de contacto.

Durante los tres primeros meses se establece la preferencia de contratación para cualquier supuesto en que sea necesario efectuar una contratación, sea o no motivada por la adquisición del fondo editorial.

Durante los tres últimos meses se establece la preferencia de contratación únicamente en el caso de que el incremento de plantilla tenga su causa en las mayores necesidades de empleo originadas precisamente por la adquisición del fondo editorial. En todo caso se tendrán en cuenta, los siguientes criterios:

- a) La oferta de contratación se hará al personal excedente que pertenezca al grupo profesional del puesto de trabajo a contratar.
- b) Cuando los puestos de trabajo a contratar en la empresa receptora de un fondo editorial, no sean producidos por la recepción de este fondo, sino por otras causas, deberá realizarse la cobertura de estas plazas siguiendo los criterios de promoción interna de empleo establecidos en este convenio.
- c) No será necesario efectuar ofertas al personal excedente en los supuestos en que la contratación a efectuar se refiera a contratos interinos para cubrir situaciones de enfermedad, vacaciones, etc., y también a los contratos que tengan una duración inferior a un mes.
- d) El derecho a la reincorporación de los trabajadores en situación de excedencia voluntaria o forzosa, u otra situación legal asimilable será siempre preferente al es-

tablecido en esta disposición adicional, siempre que el trabajador haya solicitado el ingreso y tuviera derecho a ello.

- e) No gozarán de derecho preferente, aquellos trabajadores que puedan acceder a la jubilación en cualquiera de sus formas.
4. Sin perjuicio de lo anterior, las empresas que tengan pactadas condiciones relativas a la corresponsabilidad con otras empresas, se atenderán a lo pactado en sus convenios, en aquello que supere lo previsto en este.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

### *Garantías en caso de subcontratación*

1. Las empresas que subcontraten con otras entidades jurídicas parte de su propia actividad, vendrán obligadas a exigir a las entidades ofertantes la acreditación de las siguientes circunstancias:

- a) Presentar la documentación acreditativa de su correcta constitución jurídica.
- b) Presentación de la documentación acreditativa de estar al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones salariales y de Seguridad Social.
- c) El compromiso del cumplimiento de las condiciones establecidas en el propio convenio de aplicación en la entidad ofertante o, en su defecto, del presente convenio colectivo.
- d) La valoración del coste de la contratación de los vehículos a utilizar en el servicio ofertado, se trate de vehículos propiedad de la entidad ofertante o de un tercero.
- e) La determinación de ese coste deberá haberse realizado teniendo en cuenta los conceptos recogidos en el artículo 47 del presente convenio colectivo (suplidos de furgoneta) y la seguridad social, tanto del Régimen General como de los Regímenes Especiales, incluido el de Autónomos.
- f) La empresa principal responderá de las obligaciones salariales y de Seguridad Social de forma subsidiaria en caso de incumplimiento por parte de la empresa subcontratada.

2. Para la adjudicación de la subcontratación, las empresas contratantes tendrán en cuenta:

- a) La creación de ocupación estable, valorando la estabilidad de la plantilla de la empresa subcontratada.
- b) Las empresas subcontratadas deberán respetar las condiciones materiales, sociales y económicas establecidas en el convenio colectivo de la empresa ofertante y, en su defecto, el presente convenio colectivo.

3. Las empresas comunicarán a los representantes de los trabajadores las razones y condiciones básicas de las subcontrataciones que efectúen.

4. La previa subcontratación de una actividad determinada no podrá utilizarse como causa de una posterior situación de crisis que origine un proceso de reducción de la plantilla a través de Expedientes de Regulación de Empleo.

5. Se establecerá un control y seguimiento de las empresas subcontratadas, estableciendo planes que garanticen los derechos de los trabajadores en misión en las empresas usuarias.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

### *Plus de articulación de la negociación colectiva*

Ambas partes, de acuerdo con lo expresado en el V Convenio Colectivo, manifiestan su intención de continuar favoreciendo la negociación colectiva en las empresas del Sector, por lo que se mantiene el Concepto Salarial creado en aquel convenio colectivo, denominado "Plus de Articulación de la Negociación Colectiva" (Plus ANC), que será de aplicación únicamente en las empresas que no tengan convenio colectivo propio y, en tanto en cuanto no lo tengan, de tal manera que éste concepto desaparecerá de la estructura salarial de la empresa una vez entren en vigor las condiciones económicas negociadas colectivamente en su seno.

Este plus se abonará prorrateado en las quince pagas establecidas en el artículo 15.3 del presente convenio, teniendo para los años 2013 y 2014 y para cada Nivel y Grupo profesional el valor que figura en el anexo 4.

La suma de este "Plus ANC" al resto de las retribuciones establecidas en el convenio actuará como nuevo salario mínimo garantizado para cada una de las categorías profesionales recogidas en el convenio en las empresas o centros de trabajo que no tengan convenio colectivo propio; por tanto, este concepto puede compensarse y absorberse con las condiciones particulares establecidas en estas empresas siempre que sean más favorables para el trabajador en su conjunto y cómputo anual.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

##### *Igualdad efectiva entre hombres y mujeres*

Las partes firmantes de este convenio instan a las empresas incluidas en el mismo a negociar Planes de Igualdad en su seno o caso de que no fuera obligatoria la realización de un Plan de Igualdad por las dimensiones de la empresa y de su plantilla instan a tomar las medidas necesarias para promover tal fin.

Igualmente, manifiestan que durante las negociaciones del convenio, las partes han valorado la situación de los trabajadores en el sector y de sus condiciones de trabajo desde la óptica de la igualdad efectiva entre los sexos, acordando determinados aspectos relativos a la igualdad efectiva entre los sexos dentro de su articulado, y encomendando a la Comisión Paritaria funciones de promoción en la materia.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

##### *Procedimiento para la solución de conflictos en casos de inaplicación de las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo*

1. Cuando en una Empresa afectada por el presente convenio se entiendan concurrentes causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previo desarrollo de un período de consultas con los representantes del personal, se podrá acordar inaplicar las condiciones pactadas en este convenio colectivo en las materias previstas en el artículo 82, 3 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en los artículos 39, 41 y 82 de la misma norma.

2. La empresa y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del período de consultas previsto por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el Acuerdo Interprofesional para la creación del Sistema de Solución extrajudicial de Conflictos e Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, y que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.

3. En caso de acuerdo durante el período de consultas, éste deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo en los quince días siguientes a su consecución, y deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá de la vigencia establecida en el presente convenio colectivo.

4. La Comisión paritaria acusará recibo del acuerdo, y a instancia de cualquiera de sus integrantes, emitirá dictamen en los siete días siguientes, sobre si el acuerdo de inaplicación supone o no el incumplimiento de las obligaciones relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o a las previsiones del plan de igualdad que pueda resultar de aplicación.

5. El procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de inaplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo será el siguiente:

- En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del convenio colectivo, en proceso de mediación.
- El proceso de mediación ante la Comisión Paritaria deberá realizarse en un plazo máximo de siete días, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada, para lo que deberá convocar y oír a las partes, así como para hacer una recomendación a las mismas para procurar la avenencia.

- Convocadas las partes ante la Comisión Paritaria, se oirá sucesivamente y por tantos turnos de palabra como sea necesario a las partes, a las que se les instará a alcanzar un acuerdo, pudiendo la Comisión Paritaria hacer propuesta de mediación para intentar acercar las posiciones de las partes.
  - Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación, incluyendo la recomendación de la Comisión Paritaria respecto al conflicto, respetándose en todo caso el improrrogable plazo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.
6. Finalizado el procedimiento ante la Comisión Paritaria del convenio sin solucionar la discrepancia, cualquiera de las partes podrá acudir ante los órganos a los que se refiere el artículo 82, 3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

##### *Modificación legal de la jornada máxima de trabajo*

En caso de que durante el período de vigencia de este convenio se produzca una reducción de jornada acordada mediante norma general o pacto que suponga una jornada anual inferior a la establecida en este convenio, su aplicación en el Sector será negociada en la Comisión Paritaria de este convenio, salvo que por su propia regulación sea de aplicación automática.

#### DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

##### *Vinculación a la totalidad*

El presente convenio constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que será nulo y no tendrá efectos en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competentes, en el ejercicio de las funciones que les sean propias, invalidase alguno de sus pactos o no aprobase la totalidad de su contenido.

Para 2014, todos los conceptos de las tablas incluidas en los anexos I, II y III de este convenio se revisarán automáticamente en un 0,5 por 100.

## ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA 2013

GRUPO Y NIVEL	SALARIO BASE EUROS	PLUS CAM EUROS	TOTAL EUROS
<b>GRUPO I</b>			
Personal Técnico Titulado			
Nivel 1 Titulado grado superior	18.744,77	2.190,55	20.935,32
Nivel 2 Titulado grado medio	17.535,19	2.294,46	19.829,65
<b>GRUPO II</b>			
Personal Administrativo			
Nivel 1 Jefe de 1ª	18.744,77	2.190,55	20.935,32
Nivel 2 Jefe de 2ª	17.535,19	2.294,46	19.829,65
Nivel 3 Jefe de 3ª	15.280,63	2.973,66	18.254,29
Nivel 4 Oficial Administrativo de 1ª	14.081,02	3.130,78	17.211,80
Nivel 5 Oficial Administrativo de 2ª	13.299,57	2.347,67	15.647,24
Nivel 6 Auxiliar Administrativo	12.256,26	1.565,39	13.821,65
Nivel 7 Telefonista-Recepcionista	12.256,26	1.565,39	13.821,65
<b>GRUPO III</b>			
Personal Comercial			
Nivel 1 Jefe de 1ª	18.744,77	2.190,55	20.935,32
Nivel 2 Jefe de 2ª	17.535,19	2.294,46	19.829,65
Nivel 3 Jefe de 3ª	15.280,63	2.973,66	18.254,29
Nivel 4 Difusor	14.081,02	3.130,78	17.211,80
Nivel 5 Inspector-Promotor ventas	14.081,02	3.130,78	17.211,80
<b>GRUPO IV</b>			
Personal Informático			
Nivel 1 Jefe de 1ª	18.744,77	2.190,55	20.935,32
Nivel 2 Jefe de 2ª	17.639,94	2.189,72	19.829,65
Nivel 3 Analista de sistemas	17.526,04	2.295,29	19.821,34
Nivel 4 Analista-Programador	15.280,63	2.973,66	18.254,29
Nivel 5 Programador	14.081,02	3.130,78	17.211,80
Nivel 6 Operador de Sistemas	13.038,54	2.086,63	15.125,17
<b>GRUPO V</b>			
Personal Almacén-Manipulación			
Nivel 1 Jefe de 1ª	16.700,54	3.129,95	19.830,48
Nivel 2 Jefe de 2ª	15.124,34	3.129,95	18.254,29
Nivel 3 Capataz o Encargado	14.081,02	3.130,78	17.211,80
Nivel 4 Oficial de Almacén	13.560,62	2.086,63	15.647,25
Nivel 5 Mozo Especialista	13.039,37	1.565,39	14.604,76
Nivel 6 Mozo	11.996,05	1.565,39	13.561,44
<b>GRUPO VI</b>			
Personal de Servicio y Reparto			
Nivel 1 Jefe de 1ª	16.700,54	3.129,95	19.830,48
Nivel 2 Jefe de 2ª	15.124,34	3.129,95	18.254,29
Nivel 3 Oficial de Mantenimiento	13.560,61	3.129,95	16.690,56
Nivel 4 Profesional de Oficio de 1ª	13.560,61	3.129,95	16.690,56
Nivel 5 Profesional de Oficio de 2ª	13.299,57	2.347,67	15.647,24
Nivel 6 Ayudante de Oficio	11.996,05	1.565,39	13.561,44
Nivel 7 Conductor-Repardidor-Perceptor	14.603,10	2.608,71	17.211,80 [1]
Nivel 8 Conductor-Repardidor	13.559,78	2.608,71	16.168,49 [2]
Nivel 9 Cond-Repard-Percep. Suplente	14.603,10	2.608,71	17.211,80 [1] [3]
Nivel 10 Conductor vehiculo tonelaje	13.560,61	3.129,95	16.690,56
Nivel 11 Conductor	13.299,57	2.347,67	15.647,24
<b>GRUPO VII</b>			
Personal Subalterno			
Nivel 1 Conserje	11.996,05	1.565,39	13.561,44
Nivel 2 Vigilante diurno-nocturno	11.996,05	1.565,39	13.561,44
Nivel 3 Ordenanza	11.996,05	1.565,39	13.561,44
Nivel 4 Personal de Limpieza	11.996,05	1.565,39	13.561,44
[1] Salario Total con 1 hora de nocturnidad			17.472,01
Salario Total con 2 horas de nocturnidad			17.613,59
Salario Total con 3 horas de nocturnidad			17.872,03
[2] Salario Total con 1 hora de nocturnidad			16.576,52
Salario Total con 2 horas de nocturnidad			16.836,61
Salario Total con 3 horas de nocturnidad			17.094,23
[3] Estas cantidades se abonaran proporcionalmente a la jornada pactada			

## ANEXO II

## PLUS ANC

CATEGORIA	PLUS ANC 2013	CATEGORIA	PLUS ANC 2013
<b>GRUPO I</b>		<b>GRUPO V</b>	
Personal Técnico Titulado		Personal Almacen-Manipulación	
Nivel 1 Titulado grado superior	209,35	Nivel 1 Jefe de 1ª	198,30
Nivel 2 Titulado grado medio	198,30	Nivel 2 Jefe de 2ª	182,54
<b>GRUPO II</b>		Nivel 3 Capataz o Encargado	172,12
Personal Administrativo		Nivel 4 Oficial de Almacén	156,47
Nivel 1 Jefe de 1ª	209,35	Nivel 4 Mozo Especialista	146,05
Nivel 2 Jefe de 2ª	198,30	Nivel 5 Mozo	135,61
Nivel 3 Jefe de 3ª	182,54	<b>GRUPO VI</b>	
Nivel 4 Oficial Administrativo de 1ª	172,12	Personal de Servicio y Reparto	
Nivel 5 Oficial Administrativo de 2ª	156,47	Nivel 1 Jefe de 1ª	198,30
Nivel 6 Auxiliar Administrativo	138,22	Nivel 2 Jefe de 2ª	182,54
Nivel 7 Telefonista-Recepcionista	138,22	Nivel 3 Oficial de Mantenimiento	166,91
<b>GRUPO III</b>		Nivel 4 Profesional de Oficio de 1ª	166,91
Personal Comercial		Nivel 5 Profesional de Oficio de 2ª	156,47
Nivel 1 Jefe de 1ª	209,35	Nivel 6 Ayudante de Oficio	135,61
Nivel 2 Jefe de 2ª	198,30	Nivel 7 Conductor-Repardidor-Perceptor	172,12
Nivel 3 Jefe de 3ª	182,54	Nivel 8 Conductor-Repardidor	161,68
Nivel 4 Difusor	172,12	Nivel 9 Cond-Repard-Percep. Suplente	172,12
Nivel 5 Inspector-Promotor ventas	172,12	Nivel 10 Conductor vehículo tonelaje	166,91
<b>GRUPO IV</b>		Nivel 11 Conductor	156,47
Personal Informático		<b>GRUPO VII</b>	
Nivel 1 Jefe de 1ª	209,35	Personal Subalterno	
Nivel 2 Jefe de 2ª	198,30	Nivel 1 Conserje	135,61
Nivel 3 Analista de sistemas	198,21	Nivel 2 Vigilante diurno-nocturno	135,61
Nivel 4 Analista-Programador	182,54	Nivel 3 Ordenanza	135,61
Nivel 5 Programador	172,12	Nivel 4 Personal de Limpieza	135,61
Nivel 6 Operador de Sistemas	151,25		

## ANEXO III

## OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS

NORMA CONVENIO	CONCEPTO	CONVENIO 2013
<b>Artículo 16. 5</b>	Plus de idiomas	89,29
<b>Artículo 17</b>	Dietas y salidas:	
	Media dieta	13,87
	Compensación+gastos	15,80
	Comida o Cena	13,87
	Pernocta y Desayuno	31,67
<b>Artículo 32</b>	Seguro Colectivo Accidente:	
	Muerte por accidente	36.190,15
	Invalidez Permanente	50.666,21

Para 2014, todos los conceptos de las tablas incluidas en los anexos I, II y III de este convenio se revisarán automáticamente en un 0,5%.

(03/39.648/16)

