

Convenio Colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas. Resumen

VIGOR 2019-2022

Código de Conv. Núm. 99001105011981

(BOE, 14-08-2020)

(BOE, 14-07-2022)

RESUMEN

1. **Entrada en vigor y duración**
 - 1.1. **Ámbito funcional**
 - 1.2. **Ámbito temporal**
2. **Condiciones económicas**
 - 2.1. **Retribuciones**
 - 2.2. **Salario base**
 - 2.3. **Tablas salariales 2021 provisionales**
 - 2.4. **Tablas salariales 2019-2020**
 - 2.5. **Complemento lineal de Convenio**
 - 2.6. **Gratificaciones extraordinarias**
 - 2.7. **Complemento de antigüedad**
 - 2.8. **Casos especiales de retribución**
 - 2.9. **Premios**
 - 2.10. **Nocturnidad**
 - 2.11. **Horas extraordinarias**
 - 2.12. **Uniformidad**
3. **Revisión salarial del convenio colectivo**
 - 3.1. **Revisión salarial para el año 2023 (BOE, 20-12-2024)**
 - 3.2. **Acuerdos de prórroga y revisión salarial para el año 2022 (BOE, 14-07-2022)**
 - 3.3. **Revisión salarial 2021 (BOE, 10-03-2021)**
 - 3.4. **Cláusula de revisión salarial**
4. **Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones**
 - 4.1. **Jornada de trabajo**
 - 4.2. **Trabajo en días festivos**
 - 4.3. **Trabajo en domingos**
 - 4.4. **Vacaciones**
 - 4.5. **Jubilación anticipada**
 - 4.6. **Jubilación obligatoria**
 - 4.7. **Jubilación parcial**
5. **Permisos y excedencias**
 - 5.1. **Licencias retribuidas**
 - 5.2. **Licencias no retribuidas**
 - 5.3. **Reducción de jornada por guarda legal o cuidados de familiares**
 - 5.4. **Reducción de jornada por violencia de género y por víctimas de terrorismo**
 - 5.5. **Excedencia voluntaria**
 - 5.6. **Excedencia forzosa**
 - 5.7. **Excedencia por cuidado de familiares**
 - 5.8. **Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural**
 - 5.9. **Suspensión del contrato por maternidad o adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento**
 - 5.10. **Suspensión del contrato por tener la condición de víctima de violencia de género**
 - 5.11. **Suspensión del contrato por paternidad**
 - 5.12. **Lactancia**
6. **Salidas, dietas y viajes y quebrantos de monedas**
 - 6.1. **Traslados**
 - 6.2. **Salidas, viajes y dietas**
7. **Tipos de contratos de trabajo y su duración**



- 7.1. Contratos eventuales por circunstancias de la producción
 - 7.2. Contrato de obra o servicio
 - 7.3. Contrato a tiempo parcial
 - 7.4. Contrato para la formación y el aprendizaje
 - 7.5. Contrato en prácticas
 - 7.6. Contrato de fijos discontinuos
 - 7.7. Empresas de Trabajo Temporal
 - 7.8. Empleo
 - 8. Periodos de prueba
 - 9. Régimen disciplinario
 - 9.1. Faltas
 - 9.2. Sanciones
 - 9.3. Prescripción
 - 10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral
 - 11. I.T. Condiciones especiales
 - 11.1. Seguro colectivo de vida
 - 11.2. Complemento de enfermedad o accidente
 - 11.3. Descuento en compras
-

1. Entrada en vigor y duración

1.1. Ámbito funcional

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

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

1.2. Ámbito temporal

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

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

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

2. Condiciones económicas

2.1. Retribuciones

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

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

La Dirección de la empresa podrá establecer sistemas retributivos vinculados a la productividad, previa negociación con los representantes de las personas trabajadoras.

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

2.2. Salario base

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

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



Año 2020: 0 %.

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

2.3. Tablas salariales 2021 provisionales

Salarios provisionales 2021 incremento: 0,75 %				
Áreas Funcionales	Grupo profesional	Puesto de trabajo	0,75%	
Primera Administración y gestión de Empresa.	0	Director/Directora General.	24.352,72	
		Director/Directora de División.	22.902,02	
		Director/Directora de Departamento.	21.915,98	
	I	Titulado/Titulada de Grado Superior.		24.005,26
		Jefe/Jefa de Compras.		20.523,34
		Jefe/Jefa de Personal.		20.523,34
		Jefe/Jefa de Informática.		20.523,34
		Jefe/jefa Financiero.		20.523,34
	II	Titulado/Titulada de Grado Medio.		20.522,73
		Responsable de Sección.		18.665,85
		Contable.		17.273,19
		Oficial Administrativo/Oficial Administrativa.		15.822,21
		Programador/Programadora.		17.273,19
		Administrativo/Administrativa-Atención al cliente.		15.183,39
		Técnico/Técnica Mantenimiento Informático.		15.025,36
	III	Técnico/Técnica Sistemas de Información.		15.183,39
		Auxiliar Administrativo/ Administrativa.		14.545,73
		Telefonista.		14.284,45
	Segunda Organización del Establecimiento Comercial.	I	Jefe/Jefa de Ventas.	20.523,34
Encargado/Encargada General.			20.523,34	
Titulado/Titulada de Grado Superior.			24.005,26	
II		Gerente de Establecimiento.		17.878,70
		Titulado/Titulada de Grado Medio.		20.522,73
		Jefe/Jefa de Grupo.		17.388,66
		Encargado/Encargada de Establecimiento.		17.041,00
		Jefe/Jefa de Sucursal.		18.724,90
		Jefe/Jefa de sección mercantil.		17.041,00
III		Dependiente/Dependiente.		15.706,71
		Técnico/Técnica de Comercio Exterior.		15.356,01



Salarios provisionales 2021 incremento: 0,75 %			
Áreas Funcionales	Grupo profesional	Puesto de trabajo	0,75%
		Representante Comercial.	15.356,01
		Administrativo/Administrativa Atención al cliente.	15.183,39
		Oficial Administrativo/Oficiala Administrativa.	15.822,21
	IV	Teleoperador/Teleoperadora.	14.979,90
		Auxiliar de Caja.	14.603,79
		Auxiliar Administrativo/ Administrativa.	14.545,73
V	Asistente Establecimiento.	14.284,45	
Tercera Servicios Logísticos.	I	Jefe/Jefa de Sección Logística.	18.724,90
		Titulado/Titulada de Grado Superior.	24.005,26
	II	Jefe/Jefa de Almacén.	18.686,48
		Jefe/Jefa de Transporte.	17.084,74
		Titulado/Titulada de Grado Medio.	20.522,73
	III	Encargado/Encargada de Unidad Logística.	15.422,44
		Profesional de Oficio 1. ^a	15.422,44
		Oficial Administrativo/Oficiala Administrativa.	15.822,21
	IV	Repartidor Conductor/Repartidora Conductora.	14.979,90
		Profesional de Oficio 2. ^a	14.925,25
		Operario Logística/Operaria Logística.	14.415,44
		Auxiliar Administrativo/Auxiliar Administrativa.	14.545,73
	V	Mozo Empaquetador/Moza Empaquetadora.	14.284,45
		Personal de Servicios Auxiliares.	14.284,45
		Personal de limpieza por horas* (este cálculo está hecho en base de una hora diaria con derecho a 15 pagas y un mes de vacaciones.	5,97
Dieta media jornada.		9,37	
Dieta jornada completa.		13,38	

2.4. Tablas salariales 2019-2020

Salarios definitivos 2019 y 2020			
Áreas Funcionales	Grupo profesional	Puesto de trabajo	Salarios 1,75%
Primera Administración y gestión de Empresa.	0	Director/Directora General.	24.171,43
		Director/Directora de División.	22.731,53
		Director/Directora de Departamento.	21.752,83



Salarios definitivos 2019 y 2020

Áreas Funcionales	Grupo profesional	Puesto de trabajo	Salarios 1,75%	
	I	Titulado/Titulada de Grado Superior.	23.826,56	
		Jefe/Jefa de Compras.	20.370,56	
		Jefe/Jefa de Personal.	20.370,56	
		Jefe/Jefa de Informática.	20.370,56	
		Jefe/jefa Financiero.	20.370,56	
	II	Titulado/Titulada de Grado Medio.	20.369,95	
		Responsable de Sección.	18.526,90	
	III	Contable.	17.144,60	
		Oficial Administrativo/Oficial Administrativa.	15.704,43	
		Programador/Programadora.	17.144,60	
		Administrativo/Administrativa-Atención al cliente.	15.070,36	
		Técnico/Técnica Mantenimiento Informático.	14.913,51	
		Técnico/Técnica Sistemas de Información.	15.070,36	
	IV	Auxiliar Administrativo/ Administrativa.	14.437,45	
		Telefonista.	14.178,11	
	Segunda Organización del Establecimiento Comercial.	I	Jefe/Jefa de Ventas.	20.370,56
			Encargado/Encargada General.	20.370,56
Titulado/Titulada de Grado Superior.			23.826,56	
II		Gerente de Establecimiento.	17.745,61	
		Titulado/Titulada de Grado Medio.	20.369,95	
		Jefe/Jefa de Grupo.	17.259,22	
		Encargado/Encargada de Establecimiento.	16.914,15	
		Jefe/Jefa de Sucursal.	18.585,51	
		Jefe/Jefa de sección mercantil.	16.914,15	
III		Dependiente/Dependiente.	15.589,79	
		Técnico/Técnica de Comercio Exterior.	15.241,70	
		Representante Comercial.	15.241,70	
		Administrativo/Administrativa Atención al cliente.	15.070,36	
		Oficial Administrativo/Oficiala Administrativa.	15.704,43	
IV		Teleoperador/Teleoperadora.	14.868,39	
		Auxiliar de Caja.	14.495,08	
		Auxiliar Administrativo/ Administrativa.	14.437,45	

Salarios definitivos 2019 y 2020			
Áreas Funcionales	Grupo profesional	Puesto de trabajo	Salarios 1,75%
	V	Asistente Establecimiento.	14.178,11
Tercera Servicios Logísticos.	I	Jefe/Jefa de Sección Logística.	18.585,51
		Titulado/Titulada de Grado Superior.	23.826,56
	II	Jefe/Jefa de Almacén.	18.547,37
		Jefe/Jefa de Transporte.	16.957,56
		Titulado/Titulada de Grado Medio.	20.369,95
	III	Encargado/Encargada de Unidad Logística.	15.307,63
		Profesional de Oficio 1. ^a	15.307,63
		Oficial Administrativo/Oficiala Administrativa.	15.704,43
	IV	Repartidor Conductor/Repartidora Conductora.	14.868,39
		Profesional de Oficio 2. ^a	14.814,14
		Operario Logística/Operaria Logística.	14.308,13
		Auxiliar Administrativo/Auxiliar Administrativa.	14.437,45
	V	Mozo Empaquetador/Moza Empaquetadora.	14.178,11
		Personal de Servicios Auxiliares.	14.178,11
		Personal de limpieza por horas* (este cálculo está hecho en base de una hora diaria con derecho a 15 pagas y un mes de vacaciones.	5,92
		Dieta media jornada.	9,30
		Dieta jornada completa.	13,28

2.5. Complemento lineal de Convenio

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

2.6. Gratificaciones extraordinarias

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

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

2.7. Complemento de antigüedad

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

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

Los cuatrienios devengados a partir del 1 de enero de 2016 tendrán un valor de 17 euros.

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

- La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa.
- Para el cómputo de antigüedad a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo de servicio en la empresa,



considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que las personas trabajadoras hayan recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidentes de trabajo o enfermedad.

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

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

- c. Se computará la antigüedad por la totalidad de los años de servicio prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional en que se encuentre encuadrado.
En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en el artículo 25 apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.
- d. En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporen los cuatrienios que les correspondan desde su ingreso en la empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculadas en su totalidad sobre el nuevo salario base.
- e. En el caso de que una persona trabajadora cese en la empresa por sanción o por propia voluntad, si posteriormente reingresase en la misma empresa el cómputo de la antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

2.8. Casos especiales de retribución

- a. Las personas trabajadoras con conocimiento acreditado ante sus empresas de una o más lenguas extranjeras, siempre que este conocimiento fuera requerido y pactado con éstas, percibirá un 10 % de su salario base por cada idioma.
- b. Las personas trabajadoras que posean diploma expedido por las escuelas de librerías percibirán un incremento del 10% sobre su salario base, siempre que presten sus servicios en secciones de librería.
- c. Gratificación especial a los escaparatistas: el personal que realice de modo habitual la función de la ornamentación de escaparates en los establecimientos, tendrá derecho en concepto de gratificación especial a un plus del 10 % de su salario base.
- d. La empresa abonará una mensualidad del Salario real por el nacimiento o adopción de cada hijo. Si trabajan los dos progenitores o progenitoras en la misma empresa, esta prestación solo podrá ser acreditada por uno de ellos.
- e. La persona trabajadora que haya permanecido veinte años en la empresa y que acceda a su jubilación y siga activo en la empresa, tendrá derecho al disfrute de 40 días naturales de vacaciones adicionales a los establecidos en el artículo 38, a disfrutar en el año de su jubilación, o a la percepción, en el finiquito, de la cantidad equivalente a los días no disfrutados, siempre a elección de la persona trabajadora.

2.9. Premios

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

2.10. Nocturnidad

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

2.11. Horas extraordinarias

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

La realización de horas extraordinarias tendrá carácter voluntario.

La dirección de la empresa comunicará mensualmente a los representantes de las personas trabajadoras el número de horas extraordinarias realizadas durante el mes y el año anterior.

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

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

2.12. Uniformidad

A las personas trabajadoras que proceda, comprendidos en el presente Convenio, se les proveerá obligatoriamente, por parte de la empresa, de uniformes u otras prendas, en concepto de útiles de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades que el uso viene aconsejando, adaptándose a la fisonomía de los hombres y mujeres.

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



3. Revisión salarial del convenio colectivo

3.1. Revisión salarial para el año 2023 (BOE, 20-12-2024)

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



Áreas Funcionales	Grupo profesional	Puesto de trabajo	Salario 2023 - Euros
		Representante Comercial.	16.529,21
		Administrativo/Administrativa Atención al cliente.	16.343,41
		Oficial Administrativo/Oficiala Administrativa.	17.031,03
	IV	Teleoperador/Teleoperadora.	16.124,37
		Auxiliar de Caja.	15.719,52
		Auxiliar Administrativo/Administrativa.	15.657,02
V	Asistente Establecimiento.	15.375,78	
Tercera Servicios Logísticos.	I	Jefe/Jefa de Sección Logística.	20.155,49
		Titulado/Titulada de Grado Superior.	25.839,26
	II	Jefe/Jefa de Almacén.	20.114,13
		Jefe/Jefa de Transporte.	18.390,01
		Titulado/Titulada de Grado Medio.	22.090,67
	III	Encargado/Encargada de Unidad Logística.	16.600,72
		Profesional de Oficio 1.ª	16.600,72
		Oficial Administrativo/Oficiala Administrativa.	17.031,03
	IV	Repartidor Conductor/Repartidora Conductora.	16.124,37
		Profesional de Oficio 2.ª	16.065,54
		Operario Logística/Operaria Logística.	15.516,78
		Auxiliar Administrativo/Auxiliar Administrativa.	15.657,02
	V	Mozo Empaquetador/Moza Empaquetadora.	15.375,78
		Personal de Servicios Auxiliares.	15.375,78
		Personal de limpieza por horas* (este cálculo está hecho en base de una hora diaria con derecho a 15 pagas y un mes de vacaciones.	6,43
		Dieta media jornada.	10,08
		Dieta jornada completa.	14,40

3.2. Acuerdos de prórroga y revisión salarial para el año 2022 (BOE, 14-07-2022)

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

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

Salarios definitivos 2022 incremento: 4 %

Áreas Funcionales	Grupo	Puesto de trabajo	4 %
-------------------	-------	-------------------	-----



	profesional			
Primera Administración y gestión de Empresa.	0	Director/Directora General.	25.326,83	
		Director/Directora de División.	23.818,10	
		Director/Directora de Departamento.	22.792,62	
	I	Titulado/Titulada de Grado Superior.	24.965,47	
		Jefe/Jefa de Compras.	21.344,27	
		Jefe/Jefa de Personal.	21.344,27	
		Jefe/Jefa de Informática.	21.344,27	
		Jefe/jefa Financiero.	21.344,27	
	II	Titulado/Titulada de Grado Medio.	21.343,63	
		Responsable de Sección.	19.412,48	
		Contable.	17.964,12	
		Oficial Administrativo/Oficial Administrativa.	16.455,10	
	III	Programador/Programadora.	17.964,12	
		Administrativo/Administrativa-Atención al cliente.	15.790,73	
		Técnico/Técnica Mantenimiento Informático.	15.626,37	
		Técnico/Técnica Sistemas de Información.	15.790,73	
	IV	Auxiliar Administrativo/ Administrativa.	15.127,56	
		Telefonista.	14.855,83	
	Segunda Organización del Establecimiento Comercial.	I	Jefe/Jefa de Ventas.	21.344,27
			Encargado/Encargada General.	21.344,27
Titulado/Titulada de Grado Superior.			24.965,47	
II		Gerente de Establecimiento.	18.593,85	
		Titulado/Titulada de Grado Medio.	21.343,64	
		Jefe/Jefa de Grupo.	18.084,21	
		Encargado/Encargada de Establecimiento.	17.722,64	
		Jefe/Jefa de Sucursal.	19.473,90	
		Jefe/Jefa de sección mercantil.	17.722,64	
III		Dependiente/Dependiente.	16.334,98	
		Técnico/Técnica de Comercio Exterior.	15.970,25	
		Representante Comercial.	15.970,25	
		Administrativo/Administrativa Atención al cliente.	15.790,73	
		Oficial Administrativo/Oficiala Administrativa.	16.455,10	
IV		Teleoperador/Teleoperadora.	15.579,10	
		Auxiliar de Caja.	15.187,94	



		Auxiliar Administrativo/ Administrativa.	15.127,56
	V	Asistente Establecimiento.	14.855,83
Tercera Servicios Logísticos.	I	Jefe/Jefa de Sección Logística.	19.473,90
		Titulado/Titulada de Grado Superior.	24.965,47
		Jefe/Jefa de Almacén.	19.433,94
	II	Jefe/Jefa de Transporte.	17.768,13
		Titulado/Titulada de Grado Medio.	21.343,64
		Encargado/Encargada de Unidad Logística.	16.039,34
	III	Profesional de Oficio 1.ª	16.039,34
		Oficial Administrativo/Oficiala Administrativa.	16.455,10
		Repartidor Conductor/Repartidora Conductora.	15.579,10
	IV	Profesional de Oficio 2.ª	15.522,26
		Operario Logística/Operaria Logística.	14.992,06
		Auxiliar Administrativo/Auxiliar Administrativa.	15.127,56
		Moza Empaquetador/Moza Empaquetadora.	14.855,83
		Personal de Servicios Auxiliares.	14.855,83
	V	Personal de limpieza por horas* (este cálculo está hecho en base de una hora diaria con derecho a 15 pagas y un mes de vacaciones.	6,21
		Dieta media jornada.	9,74
		Dieta jornada completa.	13,91

3.3. Cláusula de revisión salarial

Salarios definitivos 2021 incremento – 0,75 %

Áreas Funcionales	Grupo profesional	Puesto de trabajo	0,75 %
Primera Administración y gestión de Empresa.	0	Director/Directora General.	24.352,72
		Director/Directora de División.	22.902,02
		Director/Directora de Departamento.	21.915,98
	I	Titulado/Titulada de Grado Superior.	24.005,26
		Jefe/Jefa de Compras.	20.523,34
		Jefe/Jefa de Personal.	20.523,34
		Jefe/Jefa de Informática.	20.523,34
		Jefe/jefa Financiero.	20.523,34
		Titulado/Titulada de Grado Medio.	20.522,73
	II	Responsable de Sección.	18.665,85
	III	Contable.	17.273,19



Áreas Funcionales	Grupo profesional	Puesto de trabajo	0,75 %	
		Oficial Administrativo/Oficial Administrativa.	15.822,21	
		Programador/Programadora.	17.273,19	
		Administrativo/Administrativa-Atención al cliente.	15.183,39	
		Técnico/Técnica Mantenimiento Informático.	15.025,36	
		Técnico/Técnica Sistemas de Información.	15.183,39	
	IV	Auxiliar Administrativo/Administrativa.	14.545,73	
		Telefonista.	14.284,45	
	Segunda Organización del Establecimiento Comercial.	I	Jefe/Jefa de Ventas.	20.523,34
			Encargado/Encargada General.	20.523,34
			Titulado/Titulada de Grado Superior.	24.005,26
II		Gerente de Establecimiento.	17.878,70	
		Titulado/Titulada de Grado Medio.	20.522,73	
		Jefe/Jefa de Grupo.	17.388,66	
		Encargado/Encargada de Establecimiento.	17.041,00	
		Jefe/Jefa de Sucursal.	18.724,90	
		Jefe/Jefa de sección mercantil.	17.041,00	
III		Dependiente/Dependiente.	15.706,71	
		Técnico/Técnica de Comercio Exterior.	15.356,01	
		Representante Comercial.	15.356,01	
		Administrativo/Administrativa Atención al cliente.	15.183,39	
		Oficial Administrativo/Oficiala Administrativa.	15.822,21	
IV		Teleoperador/Teleoperadora.	14.979,90	
		Auxiliar de Caja.	14.603,79	
		Auxiliar Administrativo/ Administrativa.	14.545,73	
V		Asistente Establecimiento.	14.284,45	
Tercera Servicios Logísticos.		I	Jefe/Jefa de Sección Logística.	18.724,90
			Titulado/Titulada de Grado Superior.	24.005,26
	II	Jefe/Jefa de Almacén.	18.686,48	
		Jefe/Jefa de Transporte.	17.084,74	
		Titulado/Titulada de Grado Medio.	20.522,73	
	III	Encargado/Encargada de Unidad Logística.	15.422,44	
		Profesional de Oficio 1.ª	15.422,44	
		Oficial Administrativo/Oficiala Administrativa.	15.822,21	



Áreas Funcionales	Grupo profesional	Puesto de trabajo	0,75 %
	IV	Repartidor Conductor/Repartidora Conductora.	14.979,90
		Profesional de Oficio 2.ª	14.925,25
		Operario Logística/Operaria Logística.	14.415,44
		Auxiliar Administrativo/Auxiliar Administrativa.	14.545,73
	V	Mozo Empaquetador/Moza Empaquetadora.	14.284,45
		Personal de Servicios Auxiliares.	14.284,45
		Personal de limpieza por horas* (este cálculo está hecho en base de una hora diaria con derecho a 15 pagas y un mes de vacaciones.	5,97
		Dieta media jornada.	9,37
		Dieta jornada completa.	13,38

3.4. Cláusula de revisión salarial

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

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

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

4. Jornada de trabajo, fiestas y vacaciones

4.1. Jornada de trabajo

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

Horarios, distribución de jornada y planificación de la jornada anual

- Las empresas, respetando el número de horas laborales al año, acordarán con sus Delegados y Delegadas de Personal o Comités de Empresa los cuadros horarios más adecuado a sus necesidades en cada época del año. Dichos cuadros de horarios se deberán publicar y comunicar junto con el calendario anual, incluyéndose la adscripción de las personas trabajadoras a los correspondientes cuadros horarios anuales.
- En las jornadas inferiores a 4 horas, la jornada se realizará de manera continuada.

Descansos

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

Compensación de los excesos de jornada

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

Distribución irregular de la jornada anual

- De la jornada anual contratada, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, y una vez ya distribuida, se podrá disponer del porcentaje de horas previsto legalmente como jornada irregular.
- La distribución de tales horas deberá respetar los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, dando conocimiento al trabajador con un preaviso mínimo de siete días, del día y la hora de la prestación de trabajo.
- A los presentes efectos, la compensación en tiempos de descanso derivados de la ejecución de la jornada irregular, según lo establecido en este apartado, se realizará de manera acumulada en jornadas completas. La compensación en tiempos de descanso tendrá lugar dentro de los tres meses siguientes a su realización.
- Los criterios sobre distribución irregular de la jornada no se aplicará en los siguientes supuestos:



- a. Quienes cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o de enseñanza profesional oficialmente reconocido, y durante el tiempo imprescindible para asistir a dichas clases.
 - b. Quienes tengan obligaciones familiares habituales de carácter personal e ineludible.
- e. En ningún caso, el carácter excepcional de este apartado podrá generar ningún supuesto de jornada diferenciada en cuanto a su cómputo diario, semanal o mensual.

4.2. Trabajo en días festivos

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

4.3. Trabajo en domingos

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

4.4. Vacaciones

Todo el personal disfrutará anualmente de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales.

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

Las vacaciones anuales a las que tienen derecho las personas trabajadoras afectadas por este Convenio se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de septiembre, salvo el mutuo acuerdo individual de las partes.

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

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

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

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

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

4.5. Jubilación anticipada

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

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

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

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



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

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

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

4.6. Jubilación obligatoria

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

En conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando la persona trabajadora cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

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

En todo caso, la persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

4.7. Jubilación parcial

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

5. Permisos y excedencias

5.1. Licencias retribuidas

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

- a. Quince días en caso de matrimonio de las personas trabajadoras, celebrado en cualquiera de las formas civiles o religiosas reconocidas por la legislación nacional, así como en el caso de constitución de parejas de hecho, siempre que se acredite que dicha constitución se ha realizado cumpliendo los requisitos formales que exija la normativa legal aplicable según el lugar de residencia.
Los que fueran constituyentes de Pareja de Hecho no generarán un nuevo permiso si los mismos contraen matrimonio civil entre sí, con posterioridad. Del mismo modo, los que contrajeran matrimonio civil, no generarán derecho a un nuevo permiso si contraen posteriormente matrimonio religioso entre sí.
En el caso de que el hecho causante se produzca en día no laborable, el permiso comenzará a contarse en el primer día laborable posterior a su celebración.
- b. Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos, en la fecha de celebración de la ceremonia.
- c. Dos días por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, que podrán ser prorrogados por hasta 5 días, teniendo en cuenta para ello los desplazamientos que el personal haya de hacer y las demás circunstancias que en el caso concurren. Atendidas éstas, la empresa podrá prorrogarla siempre que se solicite debidamente. Este permiso se disfrutará a la finalización de la suspensión del contrato de trabajo de acuerdo con el artículo 45.1.d).
- d. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
En los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el personal podrá utilizar la licencia mientras dure la situación que la originó, incluso en días alternos.
La licencia recogida en este apartado podrá prolongarse hasta 5 días, teniendo en cuenta para ello los desplazamientos que el personal haya de hacer y las demás circunstancias que en el caso concurren. Atendidas éstas, la empresa podrá prorrogarla siempre que se solicite debidamente.
En caso de que se trate del fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, la licencia tendrá una duración de siete días.
En el caso de que el hecho causante se produzca en día no laborable, el permiso comenzará a devengarse en el primer día laborable a partir del hecho causante, sin perjuicio del derecho a poder utilizar la licencia mientras dure la situación que la originó, incluso en días alternos.
- e. Dos días por traslado de domicilio habitual, siempre que se realice en día laborable.
- f. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, ante la necesidad de atender, personalmente, asuntos propios que no admitan demora demostrando su indudable necesidad.
- g. Cuando las personas trabajadoras cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, disfrutará del tiempo indispensable para asistir a los exámenes correspondientes.
- h. El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá

cumplido en todo caso cuando las personas trabajadoras puedan realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre las personas trabajadoras y el empresario.

- i. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, cuando por razón de enfermedad las personas trabajadoras precisen la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
- j. Por el tiempo preciso, y con justificación del mismo, para asistencia a consultorio médico acompañando a hijos hasta los 16 años.
- k. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, previo aviso al empresario y con justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

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

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

5.2. Licencias no retribuidas

El personal podrá disfrutar de una licencia sin retribución de hasta quince días al año, por periodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de esta licencia pueda coincidir con: principio o final de vacaciones, puentes, ventas de Navidad y Reyes.

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

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

5.3. Reducción de jornada por guarda legal o cuidados de familiares

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

5.4. Reducción de jornada por violencia de género y por víctimas de terrorismo

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



5.5. Excedencia voluntaria

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

Esta excedencia no dará derecho a sueldo mientras el excedente no se reincorpore a su puesto de trabajo.

A ningún efecto se computará el tiempo que las personas trabajadoras permaneciesen en esta situación.

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

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

Las personas trabajadoras excedentes conservarán solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

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

5.6. Excedencia forzosa

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

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

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

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

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

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

Esta excedencia no dará derecho a sueldo mientras el excedente no se reincorpore a su puesto de trabajo.

5.7. Excedencia por cuidado de familiares

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

Las excedencias contempladas en el presente artículo, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.



5.8. Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

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

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

5.9. Suspensión del contrato por nacimiento o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

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

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

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor o progenitora podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

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

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

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor o progenitora tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo 50 del presente Convenio.

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

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

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

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

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

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



hijo o hija distinta del primero.

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

El personal se beneficiará de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere los apartados 1 y 2 de este artículo, así como en lo previsto en el siguiente apartado sobre suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

5.10. Suspensión del contrato por tener la condición de víctima de violencia de género

En el supuesto de suspensión del contrato por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, prevista en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del E.T., el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

5.11. Suspensión del contrato de trabajo del otro progenitor distinto de la madre en el caso de nacimiento

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

- a. A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.
- b. A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. del E.T. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
- c. A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

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

- a. En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.
- b. En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- c. En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.
- d. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y las personas trabajadoras afectadas, en los términos que reglamentariamente se determinen.

5.12. Lactancia

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

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

La acumulación del permiso de lactancia en jornadas completas se disfrutará por un período de quince (15) días laborables, de forma continuada,



y tras la finalización de la suspensión del contrato por maternidad o paternidad. En caso de parto múltiple este permiso se ampliará en cuatro (4) días más por cada hijo a partir del segundo.

En los casos de nacimientos de hijos o hijas prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Para el disfrute de estos permisos se estará a lo previsto en el apartado 7 del artículo 37.º del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6. Permisos y excedencias

6.1. Traslados

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

El traslado podrá realizarse:

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

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

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

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

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

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

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

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

6.2. Salidas, viajes y dietas

La persona trabajadora que, por necesidades de la empresa, tenga que desplazarse fuera de su centro de trabajo, tendrá derecho a que se le abonen los gastos que hubiera efectuado, previa presentación de los correspondientes justificantes.

En compensación de aquellos gastos cuya justificación no resulte posible, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir una dieta de 8,90 euros o 12,72 euros diarios, respectivamente, según el desplazamiento sea por media jornada o por jornada completa.

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

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

7. Tipos de contratos de trabajo y su duración

7.1. Contratos eventuales por circunstancias de la producción

A tenor de lo dispuesto en el artículo 15 b) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, este contrato tiene por objeto atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Se formalizará por escrito consignándose con suficiente precisión y claridad la causa y circunstancias que lo motive, registrándose en el SEPE. La duración de estos contratos no podrá ser inferior a siete días, ni superior a doce meses, dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan las causas contempladas en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores. Las mismas causas y circunstancias consignadas para la realización de estos contratos, en su duración máxima, no podrán ser utilizadas más de dos veces



continuadas con contratos de esta naturaleza.

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

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

7.2. Contrato de obra o servicio

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

7.3. Contrato a tiempo parcial

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

1. En los contratos de trabajo a tiempo parcial se indicará el puesto de trabajo y se adscribirán a un determinado cuadro horario vigente en el centro de trabajo en todos sus cómputos y modos de ejecución: diaria, semanal, mensual y anual.
2. Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, si a través de diversos contratos de duración determinada hubieran agotado las prórrogas legales, y en el caso de que las Empresas afectadas por el presente Convenio decidan realizar nuevas contrataciones a tiempo completo, gozarán de preferencia para acogerse a estas últimas, siempre que sean de su mismo puesto de trabajo.
3. Entre las personas trabajadoras con contrato de trabajo a tiempo parcial y los que tengan contratos de trabajo a tiempo completo, sea la duración de los mismos determinada o indefinida, no existirán discriminaciones proporcionalmente a su jornada de trabajo, en lo referente a:
 - Número de pagas extraordinarias al año.
 - Provisión de vacantes para ascensos, siempre que la vacante sea del mismo puesto de trabajo de la misma categoría y a tiempo parcial y
 - Cualquier otro derecho o beneficio pactado en Convenio o que sea de aplicación por norma legal.

7.4. Contrato para la formación y el aprendizaje

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

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

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

7.5. Contrato en prácticas

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

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

7.6. Contrato de fijos discontinuos

Aquellas personas trabajadoras que hayan prestado sus servicios en la misma empresa, con contratos temporales eventuales, por un mínimo de tres meses de duración cada uno, durante 3 años consecutivos, pasarán a ser fijos-discontinuos.

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

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

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

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



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

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

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

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

7.7. Empresas de Trabajo Temporal

Se estará a la legislación vigente en la materia.

7.8. Empleo

A partir de la publicación del presente Convenio y para las personas trabajadoras que en lo sucesivo hayan de ser contratados temporalmente por las empresas comprendidas en el ámbito del mismo, se fija en tres años el período máximo para alcanzar la condición de fijos o fijas en la empresa, sea cual sea la modalidad del contrato, a excepción de los contratados y contratadas mediante el Contrato de Interinidad para sustituir a una persona trabajadora con derecho a la reserva del puesto de trabajo de conformidad con el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores,

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

8. Periodos de prueba

9. Régimen disciplinario

9.1. Faltas

Faltas leves

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la función especial de las personas trabajadoras, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. No cursar en tiempo oportuno tanto la baja como el alta médica correspondiente cuando se falta al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado. Para cursar la baja, el plazo legal será de tres días hábiles, contados a partir de la fecha de expedición del parte. En cuanto al parte médico de alta, el personal lo presentará a la empresa el día siguiente laborable al de su expedición.
4. El abandono sin causas justificadas del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros y compañeras de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
9. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o falta justificada.

Faltas graves

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, no justificadas, cometidas en el periodo de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada. Cuando de estas faltas se deriven perjuicios para el público se considerarán como faltas muy graves.
3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La mera desobediencia a sus superiores durante la prestación del servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otra persona trabajadora, firmando o fichando por él.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos del establecimiento.
8. Falta notoria de respeto o consideración al público.
9. Discusiones molestas con los compañeros o compañeras de trabajo en presencia del público.
10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa.
11. La embriaguez, fuera del acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
12. La reincidencia en más de cinco faltas leves aunque sean de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no



sea la de amonestación verbal.

Faltas muy graves

1. Más de seis faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de 6 meses o doce durante el año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros y compañeras de trabajo o cualquier otra persona al servicio de la empresa en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar graves desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.
7. Revelar a personas ajenas a la empresa datos de reserva obligada.
8. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles en el reglamento de Régimen Interior.
9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a jefes o jefas, a compañeros o compañeras y a subordinados o subordinadas.
10. La falta de aseo siempre que sobre ella se hubiese llamado repetidamente la atención a la persona trabajadora, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros o compañeras que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. Originar frecuentemente riñas y pendencias con los compañeros o compañeras de trabajo.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de 6 meses de la primera.
14. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquella.

9.2. Sanciones

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

1. Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
 - Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría, salvo los ascensos que se produzcan automáticamente por razón de edad.
 - Despido con pérdida de todos los derechos en la empresa.

Normas de procedimiento: corresponde a la dirección de la empresa, con conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras en su caso, la facultad de sancionar disciplinariamente a su personal, observando en todo caso las disposiciones en vigor.

9.3. Prescripción

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

10. Fechas de preaviso por finalización de la relación laboral

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

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la anticipada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de 1 día por cada día de retraso en el preaviso.

11. I.T. Condiciones especiales



11.1. Seguro colectivo de vida

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

- Por fallecimiento independientemente de la causa: 20.000 euros.
- Por Incapacidad Permanente absoluta y Gran Invalidez por cualquier causa: 20.000 euros.

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

11.2. Complemento de enfermedad o accidente

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

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

11.3. Descuento en compras

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

[Descargar pdf](#)