

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 50** *RESOLUCIÓN de 16 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Sociedad General Española de Librerías, Diarios, Revistas y Publicaciones, Sociedad Anónima” (código número 28003822011981)*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Sociedad General Española de Librerías, Diarios, Revistas y Publicaciones, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 4 de marzo 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 16 de diciembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE “SOCIEDAD GENERAL ESPAÑOLA
DE LIBRERÍA, DIARIOS, REVISTAS Y PUBLICACIONES, SOCIEDAD
ANÓNIMA”, DE LA COMUNIDAD DE MADRID**

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo. 1. *Determinación de las partes que lo conciertan.*—Las partes negociadoras del presente convenio colectivo, tienen la representación que determina el Estatuto de los Trabajadores y son:

- a) El empresario o sus representantes por un lado.
- b) Los representantes de los trabajadores de otro.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo es de aplicación obligatoria en todos los centros de trabajo de “Sociedad General Española de Librería, Diarios, Revistas y Publicaciones, Sociedad Anónima”, ubicados en la Comunidad de Madrid.

Art. 3. *Ámbito personal.*—El presente convenio colectivo afectará exclusivamente al personal laboral que preste sus servicios en “Sociedad General Española de Librería, Diarios, Revistas y Publicaciones, Sociedad Anónima” (SGEL). En todos sus centros de trabajo ubicados en la Comunidad de Madrid, así como a los trabajadores desplazados al centro de trabajo de Azuqueca de Henares y que provienen de los centros de trabajo de Alcobendas, Algete y Torrejón de Ardoz, los cuales se consideran a todos los efectos adscritos al centro de Alcobendas.

En todo lo no dispuesto en el presente convenio colectivo se estará a lo establecido en el Convenio del Sector de Distribución de Prensa Diaria y no Diaria de la Comunidad de Madrid, y demás disposiciones de general aplicación, salvo que en el conjunto de la materia de que se trate, las condiciones generales fueran más beneficiosas.

Art. 4. *Ámbito funcional.*—El presente convenio colectivo tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales de los trabajadores de “Sociedad General Española de Librería, Diarios, Revistas y Publicaciones, Sociedad Anónima”, de todos los centros de trabajo de la Comunidad de Madrid, u otros que se puedan crear.

La empresa elaborará un censo de trabajadores por centros de trabajo de Madrid que facilitará trimestralmente al comité, actualizándose siempre que a ello hubiera lugar. En este censo figurarán como adscritos al centro de trabajo de Alcobendas los trabajadores desplazados desde los centros de Alcobendas, Algete y Torrejón de Ardoz al centro de trabajo de Azuqueca de Henares.

Art. 5. *Vigencia y duración.*—El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, salvo en lo que se refiere a la materia salarial y jornada que retrotraerá sus efectos al día 1 de enero de 2012 o a la fecha que se indica en el articulado y ello independientemente de su fecha de publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

La duración del mismo será hasta el día 31 de diciembre de 2013, 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.

Art. 6. *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: Antigüedad, complemento de nocturnidad, “pactos del artículo 22”, complemento de jornada del artículo 52 del presente convenio, “plus fusión” y plus categoría.

Se respetarán las condiciones personales que, consideradas en conjunto y en cómputo anual, fuesen más beneficiosas que las establecidas en este convenio colectivo, manteniéndose estrictamente “ad personam” y hasta futuras compensaciones.

Art. 7. *Comisión paritaria.*—A la firma del presente convenio se creará una comisión paritaria, compuesta por cuatro representantes de cada parte, elegidos al efecto, no teniendo porque 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 la empresa.
- c) Conciliación facultativa de 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 la empresa, como consecuencia de cambios de fondos editoriales u otras causas, siendo competencia de esta comisión el estudio y seguimiento de las medidas a tomar en estos casos.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica de este convenio.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto entre ambas representaciones.

En caso de no llegar a acuerdo, la comisión podrá acordar el nombramiento de uno o más árbitros para su resolución o remitir a las partes a los órganos 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 cinco días hábiles desde la convocatoria fehaciente de una de las partes.

Capítulo II

Organización y clasificación profesional

Art. 8. *Organización del trabajo.*—La organización de trabajo dentro de las normas legales de general aplicación y de las que se deriven del presente convenio, es competencia de la dirección de la empresa.

No obstante y sin merma de la autoridad reconocida a la representación legal de la empresa, los representantes de los trabajadores tendrán atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuestas en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, debiendo presentar informe a la empresa, con carácter previo, a la ejecución de las decisiones que esta adopte 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 por el movimiento de los fondos que se distribuyan, todo ello sin perjuicio de las normas legales que le son de aplicación.

Art. 9. *Clasificación general.*—La presente clasificación se adaptará a la necesidades actuales de la empresa, sin perjuicio de que en el futuro haya que crear y adicionar otros grupos o categorías. El personal a que se refiere este convenio se clasificará por razón de sus funciones en los grupos que a continuación se indican:

- I. Personal técnico titulado.
- II. Personal administrativo.
- III. Personal comercial.
- IV. Personal informático.
- V. Personal mercantil.
- VI. Personal de almacenaje y manipulado.
- VII. Personal de servicios y reparto.

I. Personal técnico titulado:

- Titulado de grado superior: Es quien, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa, funciones propias y características de su profesión.
- Titulado de grado medio: Es quien, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, o asimilado por disposición legal, desempeña las funciones propias de su profesión en las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

II. Personal administrativo:

- Jefe: Es quien, 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.^a, 2.^a o 3.^a correspondiendo el mayor nivel a mayor responsabilidad.
 - Jefe de 1.^a: 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.

- Jefe de 2.^a: 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.
- Jefe de 3.^a: Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.
- Oficial Administrativo de 1.^a: 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 en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etcétera.
- Oficial Administrativo de 2.^a: Es quien, estando en posesión de conocimientos técnicos y prácticos en materia administrativa y conexas, similares a los de un oficial de 1.^a, 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 puesto a su disposición por la empresa en cada caso.
- Auxiliar Administrativo: Es quien, teniendo conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajos propios de la especialidad, desempeñando todo ello con los medios materiales puestos a disposición por la empresa en cada caso.
- Secretaria/o: Es quien en posesión de los conocimientos propios de la actividad administrativa, presta sus servicios de manera exclusiva y a las órdenes directas de un director o jefe.
- Telefonista/recepcionista: Es quien, atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el exterior y el interior, anotando cuantos avisos recibiera, realizando, asimismo, las tareas de recepcionista.

III. Personal comercial:

- Jefe: Es quien, 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 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.^a, 2.^a o 3.^a, correspondiendo el mayor nivel a la mayor responsabilidad.
 - Jefe de 1.^a: 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.
 - Jefe de 2.^a: 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.
 - Jefe de 3.^a: Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajo puede estar dividido, con la autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.
- Difusor: Es quien, en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos en materia de difusión se encarga fundamentalmente de la asignación de servicios a los clientes realizando estudios de mercado y siendo responsable en esta materia de lo concerniente a lo que la empresa distribuya. Puede realizar las funciones administrativas conexas con su ocupación principal.
- Inspector: 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 de ventas se desplaza a los distintos puntos donde se planteen problemas de algún tipo o para cumplir con sus funciones de inspección, utilizando para ello su propio vehículo, o los medios que la empresa aporte.
- Promotor: Es quien, con conocimientos de los fondos de distribución visita clientes, presta muestras y en general lleva a cabo una labor de captación, seguimien-

to y ampliación de la cartera de clientes, utilizando, para ello su propio vehículo, o los medios que la empresa aporte.

IV. Personal informático:

- Jefe: Es quien, 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.^a o de 2.^a, correspondiendo el mayor nivel a la mayor responsabilidad.

- Jefe de 1.^a: 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.
- Jefe de 2.^a: 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.
- Analista de sistemas: Es el licenciado en informática, o titulado superior con la especialidad de informática, responsable de la dirección 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 la 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.

- Analista-programador (técnico práctico en informática): Es el trabajador que con los conocimientos técnicos teóricos-prácticos precisos y experiencia suficiente ejecuta las tareas técnicas siguientes:
 - Coordina, vigila y valora el trabajo en un equipo de programación. Programa los nuevos estudios y desarrolla las modificaciones necesarias. Estudia, elabora y propone las mejoras de métodos con 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.
- 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 programas en el lenguaje de programación adecuado.
 - 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.

- 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.

V. Personal mercantil:

- Encargado de Establecimiento: Es el que está al frente de un establecimiento, llevando la responsabilidad del mismo y con autoridad directa sobre los empleados que en él trabajan.
- Dependiente: Es el trabajador al que, por las características del establecimiento donde desarrollará sus funciones le es exigible el conocimiento práctico de los artículos, en forma que pueda asesorar y orientar al público en sus compras, realiza las ventas, vigila las existencias para solicitar su reposición, cuida de la exhibición en escaparates y vitrinas, y tiene los conocimientos necesarios de cálculo para efectuar las ventas.
- Responsable Stand: Es el trabajador que con los conocimientos y funciones del vendedor de stand, tiene a su cargo la responsabilidad de uno o varios stands y todo o parte del personal de los mismos.
- Vendedor stand: Es el trabajador que realiza las ventas del stand, vigila las existencias para solicitar su reposición, cuida de la exhibición de los productos y tiene los conocimientos necesarios de cálculo para efectuar las ventas.

VI. Personal de almacén y manipulación:

- Jefe: Es quien, 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 competencia, el jefe podrá ser de 1.^a o de 2.^a, correspondiendo el mayor nivel a la mayor responsabilidad.
 - Jefe de 1.^a: Es quien, a las órdenes de una dirección, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área a su cargo.
 - Jefe de 2.^a: 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.
- Encargado: Es quien, además de las actividades generales del almacén, es responsable y dirige los equipos de trabajo, en los procesos de producción normales. Cuida de la disciplina y rendimiento del personal a su cargo.
- 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 y demás funciones generales del almacén, desarrollándolas con iniciativa 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.
- 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; realiza una actividad específica y común y lleva a cabo los procesos normales de producción.
Todo ello con los medios específicos manuales, electrónicos o informáticos, puestos a su disposición por la empresa.
- Mozo: Es el que realiza funciones auxiliares de carga y descarga, traslado de las mercancías atado y manipulación, y ayuda en los procesos de confección, clasificación y limpieza de almacenes. El personal que con la categoría de mozo realice trabajos de grabación como función principal durante un período superior a seis meses, pasará automáticamente a la categoría de mozo especializado.

VII. Personal de servicio y reparto:

- Jefe: Es el que lleva 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.^a o de 2.^a, correspondiendo el primer nivel a la mayor responsabilidad.

- Jefe de 1.^a: 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.
 - Jefe de 2.^a: 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.
- 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.
- 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, dentro de la zona y ruta encomendadas, ateniéndose a las especificaciones de su hoja de ruta, 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, liquidando los mismos, y devolviendo los ejemplares invendidos o productos sobrantes, a la empresa.
- 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 efectos de sustituir, en su caso, a algún trabajador de la categoría “c”, 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.
- Conductor: Es aquel trabajador que conduce un vehículo puesto a su disposición por la empresa estando sujeto a horario y jornada determinada.
- 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.

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 las secretarías afectas a estos.

Este personal en el supuesto de cese de la función de confianza, será asignado a la categoría profesional que ostentaba antes de ser nombrada para estas funciones, o a la que se le hubiere 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. *Censo.*—Cada año la empresa confeccionará el censo en el que se relacionará el personal por categorías y dentro de estas por antigüedad, haciéndose constar las circunstancias siguientes:

Nombres y apellidos de los interesados, antigüedad en la empresa, categoría profesional y antigüedad en la misma.

La empresa publicará el censo para el conocimiento del personal estando expuesto en el tablón de anuncios durante el plazo de quince días, y los trabajadores que se consideren perjudicados, podrán reclamar por escrito en el mismo plazo ante la dirección de la empresa. En el caso de ser denegada por la empresa la petición o transcurrido un mes sin haber resuelto sobre la misma, el afectado podrá dirigirse a los representantes de los trabajadores para que sean ellos los que se ocupen de continuar la gestión o tomar las acciones que estimen oportunas.

En dicho censo figurará el personal desplazado al centro de trabajo de Azuqueca de Henares.

Art. 12. *Promoción de empleo.*—La cobertura de los puestos que es necesario proveer en la empresa 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, respetando los siguientes criterios.

Deberá colocarse, con una antelación mínima de quince días, a no ser que circunstancias debidamente justificadas y acreditadas impidan el cumplimiento de dicho plazo, 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) Categorías 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 tendrá 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, sea cual fuere su categoría, aunque con prioridad el de categoría inferior a la requerida.
- b) A misma puntuación tendrá preferencia el trabajador de más antigüedad en la empresa.
- 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.

El comité de empresa tendrá derecho a obtener información sobre los exámenes realizados en la empresa, trabajadores presentados, pruebas realizadas y resultados de las mismas.

Capítulo III

Jornada, horarios, turnos de trabajo y vacaciones

Art. 13. *Jornada laboral.*—1. La jornada de trabajo efectivo durante el presente convenio será de 1.660 horas anuales, equivalente a una jornada semanal de treinta y siete y una jornada diaria de siete horas y veintitrés minutos.

El trabajador deberá encontrarse en su puesto de trabajo, tanto al inicio como a la finalización de la jornada laboral.

Atendiendo a las modificaciones introducidas en su momento en el horario de autobuses, la jornada de trabajo para el centro de Alcobendas finalizará a las 12.30 horas de los días 24 y 31 de diciembre con motivo de las festividades de Navidad y Año Nuevo, y en igual proporción en el turno de tarde. En caso de que dichas fechas fueran sábado o domingo el referido adelanto en la finalización de la jornada se realizará el viernes previo.

Se considerarán los quince minutos de bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

2. En el personal de reparto, la jornada anual de trabajo efectivo será la establecida en el apartado anterior, bien entendido que la jornada anual es un módulo de salario, ya que la jornada diaria se entiende realizada a tarea, dadas las particularidades de la prestación que el personal de reparto debe realizar.

3. El resto del personal y especialmente el de librerías, aeropuertos, etcétera, se ajustará a la jornada de trabajo efectivo de 1.660 horas anuales, según las necesidades de horario que imponga la explotación de los centros de trabajo donde realicen su actividad, siendo la jornada ordinaria de lunes a domingo, respetándose en todo caso dos días de descanso semanal que no tienen por qué coincidir con sábado o domingo.

4. En el centro de trabajo de Alcobendas, la jornada se realizará de lunes a viernes con el siguiente horario:

— Centro de Alcobendas:

- a) Turno de mañana: De 8.30 a 16.38 horas (incluyendo cuarenta y cinco minutos para comer).
- b) Turno de tarde: De 16.38 a 00.02 horas.
- c) Turno de noche: De 20.30 a 3.53 horas.

5. El turno de tarde y noche será realizado por el personal específicamente contratado para ello salvo los acuerdos que, en su caso, puedan alcanzar la empresa y el trabajador.

6. El personal de distribución-reparto tendrá la siguiente jornada:

- a) Rutas normales o de prensa no diaria: Jornada de lunes a viernes. Los horarios de entrada serán: Un turno a las 4.00 horas y otro a las 4.45 horas.
- b) Rutas especiales o de prensa extranjera: Jornada de lunes a sábado, comprendiendo dicha jornada una media semanal de once vueltas. El horario de entrada será a

las 4.00 horas. Se establece un ciclo de libranza los sábados que será de dos sábados de trabajo efectivo y dos sábados de libranza.

- c) Rutas especiales o de libros: Jornada de lunes a viernes, comprendiendo dicha jornada una ruta diaria con regreso al centro de trabajo y ocho segundas vueltas al mes, que serán compensadas de común acuerdo entre la empresa y el trabajador. El horario de entrada será a las 7.00 horas.
- d) Cuando por necesidades de distribución la empresa estableciese hora distinta de inicio de la jornada comunicará esta situación al comité de empresa.
- e) La jornada laboral mínima semanal para el personal suplente será de quince horas.

7. Se fijará el calendario laboral, mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores antes del día 31 de enero de cada año.

8. Los horarios de los autobuses serán los que se realizan actualmente. Si en el futuro hubiera un cambio de esta situación se negociaría con el comité de empresa.

Art. 14. *Vacaciones.*—1. Todos los trabajadores disfrutarán anualmente de veintitrés días laborables de vacaciones retribuidas. Los trabajadores, que por las circunstancias de su actividad trabajan ordinariamente, en sábados, domingos y festivos, tienen garantizados treinta y un días naturales de vacaciones retribuidas.

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 la empresa 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 de inicio.

5. El período de vacaciones podrá ser fraccionado mediante acuerdo de las partes, normalmente no se permitirá nada más que la fracción en dos partes.

Art. 15. *Horas extraordinarias.*—Con el objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Se suprimen las horas extraordinarias habituales.
2. Horas extraordinarias por fuerza mayor: Son las exigidas por la reparación de siniestros u otros daños extraordinarios o urgentes así como en los casos de riesgo en la pérdida de materia prima.
3. Horas estructurales: Son aquellas que se aplican por causas imprevistas, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, u otras causas de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa.
4. La Dirección de la empresa notificará 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.
5. 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.
6. Las horas extraordinarias que se trabajen en sábados, domingos o festivos se abonarán con un recargo del 150 por 100 sobre el salario hora individual.

De común acuerdo entre la empresa y el trabajador se podrá compensar cada hora extraordinaria por una hora y cuarenta y cinco minutos de descanso, pudiendo acumularse estas compensaciones.

7. El cómputo de las horas extraordinarias se realizará del día 1 al 31 de cada mes, pagándose en la nómina del mes siguiente al de su realización.

8. Horas de cierre: El personal que presta sus servicios en los departamentos de Expedición-Madrid y Expedición-Nacional, cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo de los demás, podrá realizar horas de cierre, al amparo de lo previsto en el artículo 20 del Real Decreto 1561/1995, con respeto en todo caso de los períodos de descanso entre jornadas y semanales legalmente establecidos.

El límite máximo establecido para cada trabajador por tales horas de cierre es de dos horas diarias y quince mensuales. Estas horas no se tendrán en cuenta para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias ni a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria.

Cada hora de cierre se compensará con la cantidad de 17,27 euros en 2012, y de 17,37 euros en 2013.

Cuando sea necesario hacer horas de cierre se procurará atender en la medida de lo posible a criterios de voluntariedad. Si no fuera posible cubrir con voluntarios el número de horas a efectuar, la empresa podrá designar a quienes hayan de realizarlas, de entre los trabajadores que tengan recogida su realización en contrato.

9. Horas complementarias: Solo podrán realizar horas complementarias los trabajadores/as que tengan formalizado un contrato a tiempo parcial de duración indefinida en las instalaciones de "SGEL Alcobendas".

Para ello la empresa preverá con la mayor antelación posible los días que los trabajadores la deban de realizar. El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días, que le será comunicado por escrito por cualquier medio telemático.

Solo se podrá exigir la realización de horas complementaria cuando se hubiera pactado expresamente con el trabajador/a.

El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato indefinido a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito, en el modelo oficial que al efecto está establecido en la legislación de contratación.

El pacto de horas complementarias deberá recoger obligatoriamente el número total de horas complementarias que se pueden realizar en cómputo anual.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 25 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato a tiempo parcial indefinido de la P1 y P2 que está fijado anualmente en mil horas actualmente para los años 2010 y 2011 (doscientas cincuenta horas complementarias como máximo en cómputo anual).

La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de esta Ley.

Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, el número y retribución de estas horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salario mensual de cada trabajador.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia expresa del trabajador, mediante un preaviso de quince días y por escrito, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- Por necesidades formativas del trabajador, bien profesionales o de realización de estudios para la obtención de titulación de grado medio o universitaria, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Por incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas, estarán sujetas al cumplimiento de los requisitos anteriores. En caso de incumplimiento de tales requisitos y régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

Los trabajadores indefinidos a tiempo parcial, tendrán derecho al disfrute de las vacaciones que generen la realización de las horas complementarias y al disfrute de las mismas en los términos establecidos en el convenio colectivo.

La empresa trimestralmente facilitará un listado de las horas complementarias realizadas, indicando el nombre del trabajador, número de horas realizadas, turno de trabajo, número de horas realizadas en período vacacional o en bajas de larga duración, y todo ello a los efectos de realizar un reparto equitativo de las horas complementarias entre todos los trabajadores con contrato indefinido a tiempo parcial.

En consecuencia en el siguiente trimestre tendrán derecho a la realización de las horas complementaria, aquellos trabajadores que en el anterior trimestre hayan realizado un número menor de horas, siempre que se realicen el mismo turno de trabajo y dentro de las mismas funciones.

Art. 16. Excedencias.

1. Excedencia forzosa: Es la que dará derecho a la conservación del puesto y antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la existencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical.

2. Excedencia voluntaria: El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a solicitar excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. El reingreso, en este caso, deberá ser solicitado treinta días antes de finalizar dicha excedencia, debiendo producirse su reincorporación dentro de los treinta días siguientes a la finalización de la excedencia en el caso de que existan vacantes de su categoría.

Capítulo IV

Régimen retributivo

Art. 17. *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 viernes laborable de cada mes y el pago de las gratificaciones extraordinarias dentro de la primera quincena del mes que corresponda.

3. Se pagarán doce pagas ordinarias mensuales y 5,5 pagas extraordinarias. Las pagas extraordinarias se abonarán en los meses de febrero, abril, julio, septiembre, octubre y diciembre y se calcularán sobre los conceptos de nómina siguientes:

— Sueldo base, antigüedad, plus CAM, plus de categoría, plus turno de tarde, plus turno de noche, complemento personal, idiomas, quebranto de moneda y el plus fusión.

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. 18. *Retribuciones anuales.*

1. Salario base anual: Los sueldos o remuneraciones mínimas para el período de vigencia de este convenio, para las diferentes categorías profesionales comprendidas en este convenio son las que figuran en la tabla salarial anexa.

2. Complemento Comunidad de Madrid (CAM): Dadas las peculiaridades de la distribución de la prensa diaria y no diaria en esta Comunidad se establece un plus que tendrá el valor indicado en la tabla salarial anexa. Este complemento no tiene consideración de salario base.

3. Complemento de antigüedad: El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio consistentes en el abono de un cuatrienio en la cuantía del 5 por 100 del salario base correspondiente a la categoría en la que esté clasificado.

4. Plus de nocturnidad: Se abonará el 25 por 100 del salario base a quienes efectúen trabajos nocturnos y en proporción al tiempo de su jornada comprendida entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente.

5. Plus de idiomas: A todos los trabajadores que utilicen en el desarrollo de su trabajo el ejercicio de un idioma extranjero, percibirá un plus mensual del 10 por 100 de su salario base por cada idioma que ejerciten.

6. Plus artículo 22 (ampliación de jornada): Todos los trabajadores que a la firma del este convenio tuvieran en su nómina, este plus, lo seguirán cobrando incrementado en el mismo porcentaje que la tabla salarial, no pudiendo ser compensable ni absorbible.

7. Plus de categoría: Para las categorías de operador de sistemas, oficial de administración 2.^a, auxiliar de administración, telefonista, dependiente, vendedor responsable stand, vendedor de stand, oficial de almacén, mozo especialista, mozo y vigilante, se establece un plus en las siguientes cuantías:

— Año 2012: 2.481,45 euros.

— Año 2013: 2.700 euros.

Para tener derecho a percibir este plus, el trabajador deberá tener una antigüedad continuada en la empresa superior a un año.

Para el personal que percibe el “plus artículo 22” o “plus fusión” establecidos en los puntos 6 y 12 del presente artículo, la cuantía del plus categoría será:

- Año 2012: 2.045,79 euros.
- Año 2013: 2.058 euros.

8. Plus turno de tarde: Para las categorías de oficial de almacén, mozo especialista, mozo y vendedor de stand, se establece un plus en las siguientes cuantías:

- Año 2012: 416,58 euros.
- Año 2013: 419,08 euros.

Para tener derecho a percibir este plus, el trabajador deberá tener una antigüedad continuada en la empresa superior a un año.

9. Plus turno de noche: Para las categorías de oficial de almacén, mozo especialista y mozo, se establece un plus en las siguientes cuantías:

- Año 2012: 701,72 euros.
- Año 2013: 706 euros.

Para tener derecho a percibir este plus, el trabajador deberá tener una antigüedad continuada en la empresa, superior a un año.

10. Plus Feriado: Para el personal de Barajas, se establece un plus feriado que se abonará por cada día festivo que se trabaje, entendiéndose como festivo las 14 fiestas anuales que establece el calendario laboral. La cuantía del plus será de:

- Año 2012: 41,21 euros.
- Año 2013: 42,5 euros.

11. Plus turno domingo: Los trabajadores de la extinta “Centrodís” adscritos al turno de noche cobrarán 44,52 euros por cada domingo efectivamente trabajado en el año 2012; 44,79 euros para el 2013.

12. Plus fusión: Todos los trabajadores que a la firma del este convenio tuviera en su nómina, este plus, lo seguirán cobrando incrementado en el mismo porcentaje de la tabla salarial, no pudiendo ser compensable ni absorbible.

Si un trabajador que viniese percibiendo plus de turno de tarde o noche dejase de cobrarlos por motivos de cambio de turno, inmediatamente verá incrementado el plus fusión en cantidad equivalente a dicho plus turno.

En los supuestos de cambio de categoría o modificación de turno, el plus fusión disminuirá en la misma proporción que aumente el resto de los conceptos salariales.

Art. 19. *Revisión salarial.*—El incremento salarial para el año 2012, que ya figura aplicado en las tablas adjuntas, se establece en un 0,5 por 100.

El incremento salarial para el año 2013, que ya figura aplicado en las tablas adjuntas, se establece en un 0,6 por 100.

Estos incrementos se aplicarán igualmente al resto de los conceptos económicos contenidos en el presente convenio (salvo los que tengan especificados una cuantía concreta para cada año).

Art. 20. *Dietas y kilometraje.*

Las dietas completas serán para:

	Año 2012 (euros)	Año 2013 (euros)
En invierno	81,12	81,12
En verano	106,00	106,00

Media dieta:

	Año 2012 (euros)	Año 2013 (euros)
En invierno	17,30	17,30
En verano	20,60	20,60

Art. 21. *Casos especiales de retribución.*

1. Los trabajadores que contraigan matrimonio percibirán un premio equivalente a la doceava parte de la suma anual integrada por los conceptos de nómina: Sueldo base, antigüedad, plus CAM, plus de categoría, plus turno de tarde, plus turno de noche, complemen-

to de jornada del artículo 52, plus de ampliación de jornada (artículo 22), complemento personal y plus fusión. Cuando el matrimonio se celebre entre dos empleados de la empresa, ambos recibirán dicho premio.

2. La empresa abonará un premio equivalente a la doceava parte de la suma anual integrada por los conceptos de nómina: Sueldo base, antigüedad, plus CAM, plus de categoría, plus turno de tarde, plus turno de noche, complemento de jornada del artículo 52, plus de ampliación de jornada (artículo 22), complemento personal y plus fusión cuando se produzca el nacimiento de un hijo, siempre que el trabajador tenga más de un año de antigüedad. Cuando el padre y la madre trabajen en la empresa, ambos recibirán dicho premio.

3. Ausencias retribuidas y licencias: El personal de la empresa tendrá derecho, previo aviso, a licencia con sueldo en los casos siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- c) Tres días por fallecimiento de padres, hijos, cónyuge y hermanos, así como por nacimiento de hijos; siendo de dos días para el resto de los supuestos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Tres días en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos o padres; siendo de dos días para el resto de los supuestos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Dos días por traslado de domicilio habitual, siempre que se realice en día laborable.
- f) Por el tiempo estrictamente necesario, para atender personalmente asuntos graves o propios que no admitan demora, demostrando su indudable necesidad.
- g) Por el tiempo indispensable para la obtención del permiso de conducir, recayendo la licencia en el día concreto del examen.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos del Estatuto de los Trabajadores, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el presente convenio.
- i) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en la Legislación vigente.
- j) Atendiendo a las modificaciones introducidas en su momento en el horario de autobuses, los trabajadores asignados al centro de trabajo de Alcobendas tendrán derecho a disfrutar de dos días al año de licencia retribuida, previa autorización expresa, que podrán disfrutarlos en cualquier fecha del año, o como prolongación en el período de vacaciones, siempre que la necesidades del trabajo así lo permitan.

Como consecuencia de la fusión de SGEL y “Centrodis”, los trabajadores provenientes de esta última disfrutarán de los dos días de licencia en los términos indicados en el párrafo anterior.

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 concurran. Estas licencias se concederán de forma inmediata, previa justificación.

4. Cuando se acredite oficialmente el reconocimiento de pareja de hecho, esta gozará de los mismos derechos que regula este convenio, para los matrimonios.

Art. 22. *Licencia para estudios.*—Los trabajadores que deban presentarse a exámenes como consecuencia de estar matriculados en un centro oficial por razón de cursar estudios o carrera profesional, podrán solicitar permiso de la empresa que deberá serle concedido por el tiempo necesario y hasta un máximo de diez días por año.

Asimismo, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo. Este permiso será retribuido con el salario de convenio más antigüedad y justificando en debida forma la asistencia al mismo y que en la convocatoria, ordinaria o extraordinaria, sean aprobadas por lo menos la mitad de las asignaturas motivo de los exámenes.

Art. 23. *Licencia sin sueldo.*—El personal que lleve un mínimo de antigüedad en la empresa de un año podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días, ni superior a sesenta días, y le será concedido en el plazo de los ocho días siguientes a la petición, siempre que las necesidades del trabajo lo permitan. No se podrá solicitar una nueva licencia, hasta transcurrido un año desde el disfrute de la última que le fuera concedida.

Capítulo V

Actividad representativa

Art. 24. *Derechos sindicales.*—1. La empresa reconoce a los sindicatos legalmente constituidos y respeta 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 reserva del 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.

3. A efectos de los órganos de representación de los trabajadores (comité de empresa) en el Censo Electoral estarán reflejados todos los trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo de Azuqueca y que provienen de Alcobendas, Algete y Torrejón de Ardoz.

Art. 25. *Actividad sindical.*—1. Los representantes sindicales, de las horas que tengan concedidas para atender a sus funciones, se establecerá una sola cuenta, de la que se irán restando las horas consumidas por cualquiera de los representantes hasta su total agotamiento. El cómputo de las horas sindicales será bimensual.

2. Los representantes sindicales no serán despedidos, sancionados o trasladados, durante el ejercicio de sus funciones ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre faltas y sanciones. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

3. A los representantes legales de los trabajadores en la empresa se les concederá licencia retribuida, por el tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones, en la forma y condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical más cuatro horas por cada representante mensualmente.

4. La empresa notificará a los representantes sindicales los contratos eventuales realizados, en un plazo no superior a diez días a partir de la contratación. Asimismo, la empresa informará a los representantes sindicales de cuantos contratos se produzcan en la misma y que según la Ley deban formalizarse por escrito, de las sanciones graves y muy graves, despidos y resoluciones de contratos de los trabajadores.

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. Los sindicatos legalmente constituidos y que gocen del carácter más representativo, o tengan representantes en los comités de empresas de más de setenta y cinco trabajadores tendrán derecho al nombramiento de un delegado sindical, que tendrá los derechos y atribuciones que la Legislación Vigente contempla, para los miembros del comité de empresa.

Art. 26. *Derechos de información.*—El comité de empresa será informado 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, para que en el plazo de quince días emita informe sobre el particular.
- b) Se facilitará oportunamente al comité de empresa información suficiente sobre el estado económico de la empresa, en los términos establecidos en la legislación vigente (artículo 64.1.3 del Estatuto de los Trabajadores).

En todos los centros de trabajo, la empresa dispondrá la colocación de un tablón de anuncios que estará a disposición del comité de empresa. También dispondrán de tablón de anuncios las secciones sindicales legalmente constituidas en la empresa.

La empresa facilitará un local específico que permita el ejercicio de las funciones atribuidas al comité de empresa y secciones sindicales.

Capítulo VI

Contratación y empleo

Art. 27. *Contratos de trabajo y pluriempleo.*—1. La empresa deberá 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.

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 contratos 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 64.1.6 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La empresa reservará el 2 por 100 de los puestos de trabajo para los discapacitados, en las condiciones legalmente establecidas.

4. Será de aplicación de 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 de la empresa.

Art. 28. *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 la empresa acogidos a las modalidades de contratación que la Legislación contemple en cada momento, con las particularidades recogidas en el presente convenio.

La empresa no podrá 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 o servicio e interinos, incluyéndose en el cómputo los contratos eventuales que sobrepasen los seis meses de duración.

Art. 29. *Contratos eventuales.*—De acuerdo con el artículo 25 del Convenio Colectivo del Sector de Distribución de Prensa Diaria y no Diaria de la Comunidad de Madrid, los contratos eventuales se regirán por las siguientes normas:

1. Podrán formalizarse contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun 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 doce meses en un período de dieciocho meses, computados desde la fecha en que se inició el contrato.

La duración máxima podrá alcanzarse en un solo período contractual, mediante prórrogas sucesivas o mediante distintos contratos dentro del período máximo de dieciocho meses.

3. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual tendrán derecho a percibir una indemnización de quince días de salario por año de servicio, o la parte proporcional correspondiente, en caso de que la duración total, sumando el contrato inicial, sus prórrogas 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 legalmente, 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 encuentre 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.

Art. 30. *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 de quince días a la fecha en 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. 31. *Cambio de turno.*—Cuando sea necesario cubrir un puesto de trabajo en el turno de mañana en los almacenes de Alcobendas, tendrá preferencia para ocupar dicho puesto los trabajadores del turno de tarde o noche, siempre que realice las mismas funciones del puesto a cubrir.

La comisión paritaria determinará el orden de preferencia.

Art. 32. *Período de prueba.*—El período de prueba tendrá carácter potestativo para la empresa, 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 del personal, a partir del oficial administrativo de 1.^a
- Un mes para el oficial de almacén, personal de reparto y auxiliar administrativo.
- Quince días para el mozo especialista y personal no cualificado.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Capítulo VII

Mejoras sociales

Art. 33. *Reconocimiento.*—La empresa efectuará con cargo a la misma, realizándose en jornada de trabajo siempre que sea posible, un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores, que será voluntario para todos ellos, exceptuándose, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de los riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. El resultado del reconocimiento será entregado a cada trabajador, obligándose la empresa a mantener la confidencialidad de su contenido.

Art. 34. *Seguro colectivo.*—La empresa contratará antes de dos meses desde la firma del presente convenio una póliza colectiva de seguro de accidentes, o procederá a revisar la que tuviera 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:

- 44.000 euros para los supuestos de muerte por accidente para los años 2012 y 2013.
- 66.000 euros para los casos de invalidez permanente, en los términos establecidos en las condiciones generales de la póliza para los años 2012 y 2013.

La contratación del seguro tendrá carácter obligatorio para la empresa, convirtiéndose en auto aseguradora del riesgo en el supuesto de no concertarlo pasado el período de dos meses al que se ha hecho referencia. 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 cober-

tura a un trabajador concreto o rechace un siniestro, siempre que la empresa no sea responsable de la falta de cobertura.

Art. 35. *Ineptitud sobrevenida*.—Los trabajadores afectados de ineptitud física sobrevenida (probada suficientemente), podrán ser asignados, siempre que existiera vacante, a otra actividad distinta de la de su categoría profesional y que fuera adecuada a su aptitud, respetándose el salario y categoría que tuviese acreditado antes de pasar a dicha situación.

Art. 36. *Complemento por enfermedad y accidente*.—En caso de incapacidad temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social del personal afectado por el presente convenio, la empresa complementará las prestaciones correspondientes hasta el 100 por 100 del salario mensual.

Art. 37. *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 31/1995, 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.

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 las 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 diez horas adicionales al 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 Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el empresario deberá proporcionar los medios y la formación necesaria en materia de 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 acreditadas 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 en el artículo 19, apartado 2, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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: La empresa deberá efectuar la correspondiente evaluación inicial de riesgos prevista en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, en su caso, elaborará un plan de prevención de riesgos laborales que afecte a todas las situaciones de riesgos identificadas en las distintas áreas funcionales de la empresa, 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 Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que 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 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.

Art. 38. *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 existe riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo, 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 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 veintidós días naturales de duración.

Para ejercer este derecho, la trabajadora deberá solicitarlo como mínimo quince 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 determina la Ley. 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: Aquellos trabajadores/as 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 deberá solicitarlo antes de causar baja maternal en la empresa, salvo circunstancias imprevistas debidamente justificadas y acreditadas.

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 hecho causante, se estará a lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores 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.

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 ocho años 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 mencionado 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.

Art. 39. *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 y diversas 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 día 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: Un pantalón y dos camisas.
- Uniforme de invierno: Un pantalón, dos camisas, dos chaquetas o dos jersey (dependiendo sin son de almacén o reparto).
- Un par de botas, zapatillas o zapatos cada dos años.

2. Los trabajadores que hayan de realizar su trabajo en medios húmedos, se les proveerá de calzado e impermeable en caso de ser necesario.

La calidad de los géneros deberá ser tal que con su 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 apartado 1 de este artículo será provisto de un anorak cada dos años.

4. El uso de las prendas de trabajo suministradas por la empresa es obligatorio para el trabajador. Una vez entregada la nueva indumentaria, no será necesario por parte del trabajador la entrega de la anterior.

Art. 40. *Jubilación.*—1. Premio de jubilación: Se concederá un premio a aquellos trabajadores que se jubilen con más de doce años de antigüedad al servicio de la empresa, con arreglo a la siguiente escala:

- A los 60 años: Quince mensualidades.
- A los 61 años: Trece mensualidades.
- A los 62 años: Once mensualidades.
- A los 63 años: Diez mensualidades.
- A los 64 años: Ocho mensualidades.
- A los 65 o más años: Siete mensualidades.

Se entiende por mensualidad la diecisiete coma cinco parte de la suma anual integrada por los conceptos de nómina: Sueldo base, antigüedad, plus CAM, plus de categoría, plus turno de tarde, plus turno de noche, complemento de jornada del artículo 52, plus de ampliación de jornada (artículo 22), complemento personal y plus fusión.

2. Jubilación parcial: Los trabajadores, por acuerdo de 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, 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 que se le reconozca por todo el tiempo que reste para alcanzar los sesenta y cinco años de edad, 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 los sesenta y cinco años de edad estableciendo como término final del mismo la fecha en que el trabajador alcance la edad ordinaria de jubilación (sesenta y cinco años)

El presente pacto continuará en vigor en sus propios términos con independencia de la denuncia o pérdida de vigencia del resto del texto del convenio colectivo hasta el 31 de diciembre de 2013, siempre y cuando lo permita la legislación vigente en cada momento.

3. 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.

Concretamente, las partes son conocedoras del acuerdo de julio 2006 alcanzado entre los agentes sociales en materia de prestaciones de seguridad social que contiene previsiones respecto de la jubilación anticipada y parcial, y del reciente inicio de la tramitación parlamentaria como Proyecto de Ley de estas reformas, por ello, la comisión paritaria de este convenio se reunirá con carácter de urgencia para tratar esta cuestión, una vez promulgada la referida legislación, para proceder al estudio del texto definitivo y a la adaptación del texto del convenio, en lo no contemplado en el mismo, bajo el principio del mantenimiento del equilibrio negociador entre las partes.

Art. 41. *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 servicio 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, 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 categoría 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 violencia de género, que se vea obligada a abandonar el 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 y 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. 42. *Plan de igualdad.*—Actualmente la empresa está elaborando un plan de igualdad al tener más de 250 trabajadores en el centro de Madrid, todo ello en concordancia con el plan de igualdad de ámbito nacional, como que será pactado con la representación legal de los trabajadores.

Este plan afectará a todo la plantilla y perseguirá, al menos, lo siguientes objetivos:

- Objetivo general: Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombre y mujeres que pudiera haber en la empresa.
- Objetivos específicos:
 - Equilibrar el número de hombres y mujeres que componen la plantilla de la empresa.
 - Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos puestos o categorías donde exista una menor representatividad.
 - Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
 - Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quienes se incorporen de permisos o suspensiones de trabajo.
 - Garantiza un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no generen discriminación por razón de sexo.
 - Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
 - Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.

El plan afectará, al menos, a los siguientes ámbitos de aplicación:

- Estructura de la plantilla.
- Contratación.

- Segregación ocupacional.
- Promoción.
- Formación.
- Retribución.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Sensibilización y comunicación.

Este plan deberá realizarse en determinadas fases y con una metodología de trabajo que serán las siguientes:

- Primera fase. Análisis: La empresa facilitará los datos solicitados por la comisión de trabajo creada para la puesta en marcha del plan y se analizará la información aportada con objeto de poder tener una composición de lugar relativa a la situación que debe ser objeto de estudio.
- Segunda fase. Diagnóstico: Se alcanzaran las conclusiones del análisis previo y así, se determinarían los campos prioritarios concretos de actuación.
- Tercera fase. Definición de medidas a tomar: Se determinarían las medidas a tomar en las distintas materias que deben desarrollarse en este plan.
- Cuarta fase. Aplicación, ejecución de medidas: Se pondrán en marcha las medidas definidas.
- Quinta fase. Seguimiento y evaluación: Se creará la comisión de igualdad cuya misión será revisar periódicamente el equilibrio de sexos en la empresa, así como la igualdad de oportunidades de hombre y mujeres, garantizar la aplicación de las medidas y analizar las que se han llevado a cabo; todo ello con el objeto de evaluar su resultado y proponer nuevas acciones.

Art. 43. *Ayuda por defunción.*—En caso de fallecimiento de un trabajador con un año, al menos, de antigüedad, la empresa abonará a favor de sus derechos habientes el importe de cinco mensualidades. En caso de producirse el fallecimiento por accidente de trabajo, el importe será de siete mensualidades. Se entiende por mensualidad, la doceava parte de la suma integrada por los conceptos de nómina: Sueldo base, antigüedad, plus CAM, plus de categoría, plus turno de tarde, plus turno de noche, complemento de jornada del artículo 53, plus de ampliación de jornada (artículo 22), complemento personal y plus fusión.

Art. 44. *Fondo social.*—Se establece la cuantía del fondo social anual en 50.000 euros para 2012 y 55.000 euros para el 2013 que será aportado por la empresa y gestionado por una comisión compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa.

Art. 45. *Premio de fidelidad.*—Se concederá automáticamente un premio de fidelidad a los veinticinco años de servicios continuados y consistirá en un reloj grabado.

Capítulo VIII

Personal de reparto

Art. 46. *Seguridad laboral.*—Para este tipo de trabajo la empresa contratará al personal con pleno respeto de las limitaciones que la normativa de circulación establece sobre conductores noveles y exigiendo un mínimo de dos años de antigüedad en el carné de conducir.

La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores copia del parte de accidentes de trabajo que se 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. 47. *Tiempo de espera.*—Cuando se demore la salida de los trabajadores por consecuencia de retraso en la carga de las publicaciones, la empresa abonará dicho tiempo de espera a razón de 15,90 euros/hora, para el año 2012, y 16 euros para el 2013, abonándose el tiempo de espera o demora en proporción al tiempo demorado.

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

Art. 48. *Publicaciones sueltas.*—De lunes a viernes de cada semana, los conductores-repartidores-perceptores de rutas normales o de prensa no diaria, no están obligados al reparto de más de 27 publicaciones sueltas en conjunto durante los cinco días de la semana,

siendo el máximo diario de ocho publicaciones sueltas y el mínimo de cuatro, siempre y cuando se mantenga la situación existente en el momento de la firma de este convenio.

Cuando se superen las veintisiete publicaciones sueltas durante la semana, se abonarán al precio establecido.

Art. 49. *Sobrecargas.*—La empresa no podrá obligar al trabajador a una carga superior a 1.600 kilogramos por vuelta. En el supuesto de que se diera la circunstancia anteriormente expuesta, el trabajador aceptará la carga y la empresa deberá, en el plazo de cinco días laborables, reorganizar la asignación de rutas, de manera que no se produzca dicha sobrecarga. En dicha situación se podrán asignar las sobrecargas existentes entre las rutas que no excedan de 1.600 kilogramos siempre que no suponga un exceso sobre la jornada máxima pactada en el artículo 13, párrafos 1 y 2 de este convenio.

Art. 50. *Dobles vueltas.*—Si por necesidades del servicio, se realizaran más segundas vueltas de las indicadas en el artículo 13, apartado 6, se abonarán al precio acordado.

Art. 51. *Fondos y puntos de venta.*—Es competencia de la empresa la alteración del sistema actual de rutas, así como su aumento o disminución, pero en todo caso vendrá obligada a negociarlo con los trabajadores a través de la comisión paritaria regulada en el artículo 7 de este convenio.

En cualquier caso la empresa procurará mantener a los trabajadores que actualmente prestan sus servicios en las rutas que tienen asignadas.

Art. 52. *Quebranto de moneda.*—Se abonará mensualmente el tres por mil del metálico liquidado en su gestión de cobro de recibos mientras se realice efectivamente su labor.

La empresa realizará todas las acciones necesarias para que los clientes efectúen el pago de las liquidaciones a los trabajadores mediante cheques nominativos, para seguridad de las partes.

Art. 53. *Responsabilidad por utilización del vehículo.*—Los trabajadores 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 de trabajo, dicha sanción correrá a cargo de la empresa, autorizando el trabajador a la misma para que impugne dicha sanción por los medios legales a su alcance.

Art. 54. *Rutas especiales.*—Se entiende por rutas especiales las que realizan trabajo de distribución de prensa y publicaciones extranjeras y de distribución de libros y suscripciones.

Dadas las características de estas rutas especiales, se establece un “Complemento de Jornada” de 5.060 euros para el año 2012, que tendrá a los efectos de antigüedad la consideración de salario base; y para el 2013 dicho complemento será de 5.090 euros.

Art. 55. *Retirada del carné 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 su 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. 56. *Suspensión del carné 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

No obstante lo aquí pactado y exclusivamente a efectos económicos-indemnizatorios por una eventual resolución de sus contratos de trabajo se reconoce a cada una de las personas del Colectivo Actual de Distribuidores de Madrid de "SGEL, Sociedad Anónima", una antigüedad de tiempo efectivamente trabajado en la empresa equivalente a la fecha del inicio de su actividad de transporte o distribución en la empresa y que se expresa a continuación para cada uno de los trabajadores afectados:

Apellidos y nombre	Antigüedad
Álvarez Merino, Teodoro	Marzo 1985
Arrogante Higuera, Faustino	Junio 1986
De la O Párraga, Juan Antonio	Septiembre 1987
De la O Párraga, Julián	Junio 1986
Fuentes Martín, José María	Abril 1984
García Moros, Pedro	Noviembre 1987
Gil Aguado, José María	Abril 1984
Lugo Martín, Ángel Luis	Marzo 1985
Moneris Rodríguez, Pedro	Agosto 1985
Morales Gómez, Vicente	Abril 1984
Pinilla Blanco, Jacinto	Abril 1984
Ramos Franco, Francisco	Marzo 1987
Rodríguez Velázquez, Mario	Abril 1984
Carmona Díaz, Manuel	Octubre 1985
Gómez Alonso, Manuel	Diciembre 1983

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

El conductor-repartidor-perceptor es el responsable del mantenimiento y conservación en óptimas condiciones del vehículo asignado por la empresa para el desempeño de sus funciones.

A tal efecto, SGEL anticipará a cada conductor-repartidor-perceptor una cantidad para los gastos que se generen por el consumo y mantenimiento de los vehículos y que serán justificados con la presentación de las facturas y los recibos correspondientes, por un importe que en ningún caso exceda de 6.793 euros/año, que es la suma en que las partes estiman el coste promedio anual del mantenimiento de los vehículos.

DISPOSICION 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 competente, en el ejercicio de las funciones que le sean propias, invalidase alguno de sus pactos y no aprobase la totalidad de su contenido.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Normativa supletoria

En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de general aplicación y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio Colectivo del Sector de Distribución de Prensa Diaria y no Diaria de la Comunidad de Madrid.

TABLAS SALARIALES

GRUPO I	2012			2013				
	Salario base	Plus CAM	Total salario	Salario base	Plus CAM	Total salario		
GRUPO I	PERSONAL TECNICO TITULADO							
	10	Titulado Grado Superior	20.485	3.128	23.613	20.609	3.148	23.757
	20	Titulado Grado Medio	19.162	3.242	22.405	19.278	3.263	22.541
GRUPO II	PERSONAL ADMINISTRATIVO							
	110	Jefe de 1º	20.485	3.928	24.413	20.609	3.953	24.562
		Jefe de 2º	18.251	4.947	23.198	18.361	4.978	23.339
	220	Jefe de 3º.	16.701	4.772	21.474	16.803	4.802	21.605
	450	Secretaria	15.389	4.947	20.337	15.483	4.978	20.461
	470	Oficial Administrativo 1º	15.389	4.947	20.337	15.483	4.978	20.461
	500	Oficial Administrativo 2º	14.535	2.566	17.101	14.623	2.582	17.205
	840	Auxiliar Administrativo	13.395	1.711	15.106	13.476	1.723	15.199
	870	Telefonista-Recepcionista	13.395	1.711	15.106	13.476	1.723	15.199
GRUPO III	PERSONAL COMERCIAL							
	110	Jefe de 1º	20.485	3.928	24.413	20.609	3.953	24.562
	150	Jefe de 2º	19.162	4.042	23.205	19.278	4.068	23.346
	220	Jefe de 3º	16.701	4.778	21.479	16.803	4.807	21.610
	480	Difusor	15.389	4.947	20.337	15.483	4.978	20.461
	530/540	Inspector-Promotor de Ventas	15.389	4.947	20.337	15.483	4.978	20.461
GRUPO IV	PERSONAL INFORMÁTICO							
	110	Jefe de 1º	20.485	3.928	24.413	20.609	3.953	24.562
	150	Jefe de 2º	19.162	4.042	23.205	19.278	4.068	23.346
	140	Analista de Sistema	19.162	4.042	23.205	19.278	4.068	23.346
	290	Analista Programador	16.701	4.776	21.478	16.803	4.806	21.609
	420	Programador	15.389	4.947	20.337	15.483	4.978	20.461
	660	Operador de Sistemas	14.249	2.282	16.531	14.336	2.297	16.633
GRUPO V	PERSONAL MERCANTIL							
	320	Encargado de Establecimiento	15.960	4.382	20.342	16.056	4.409	20.465
	620	Dependiente Mayor	15.389	3.585	18.974	15.483	3.607	19.090
	630	Dependiente	14.820	2.282	17.102	14.910	2.297	17.207
	440	Vendedor Responsable Stand	14.820	2.282	17.102	14.910	2.297	17.207
	860	Vendedor Stand	13.680	1.711	15.392	13.763	1.723	15.486
GRUPO VI	PERSONAL ALMACEN Y MANIPULACION							
	130	Jefe de 1º	18.251	4.947	23.198	18.361	4.978	23.339
	180	Jefe de 2º	16.529	4.947	21.476	16.629	4.978	21.607
	330	Encargado	15.389	4.947	20.337	15.483	4.978	20.461
	640	Oficial de Almacén	14.820	2.282	17.102	14.910	2.297	17.207
	850	Mozo Especialista	14.249	1.711	15.961	14.336	1.723	16.059
	890	Mozo	13.110	1.711	14.821	13.189	1.723	14.912
GRUPO VII	PERSONAL DE SERVICIO Y REPARTO							
	190	Jefe de 1º.	18.251	4.947	23.198	18.361	4.978	23.339
	790	Jefe de 2º.	16.529	4.947	21.476	16.629	4.978	21.607
	490	Oficial de Mantenimiento	14.820	4.947	19.767	14.910	4.978	19.888
	720	Conductor-Repartidor-Perceptor	19.379	5.130	24.510	19.496	5.162	24.658
	730	Cond.Rep.Perc.Rutas Especial	19.379	1.709	21.088	19.496	1.720	21.216
	740	Cond.Repart-Percep-Suplente	19.379	5.130	24.510	19.496	5.162	24.658
	750	Conductor	14.535	3.299	17.834	14.623	3.320	17.943
	880	Vigilante Diurno/Nocturno	13.110	1.711	14.821	13.189	1.723	14.912

(03/806/14)

