III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

702 *Resolución de 8 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2017-2018.*

Visto el texto del Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2017-2018 (código de convenio: 99000355011982) que fue suscrito con fecha 6 de noviembre de 2017, de una parte, por las organizaciones empresariales FEIGRAF, AFCO y Gremio de Editores en representación de las empresas del sector, y de otra, por los sindicatos FES-UGT y FSC-CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 8 de enero de 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL, MANIPULADOS DE CARTÓN, EDITORIALES E INDUSTRIAS AUXILIARES 2017-2018

CAPÍTULO 1

Extensión

Artículo 1.1 *Ámbito territorial.*

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

Artículo 1.2 *Ámbito funcional.*

Dentro del ámbito enunciado en el artículo 1.1, la aplicación del Convenio será obligatoria para todas las Empresas, Entidades o Instituciones, públicas o privadas, y para los trabajadores de las mismas, cuando aquéllas se dediquen a las actividades de Artes Gráficas y sus Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales.

A) Se entiende por Industrias de Artes Gráficas y Auxiliares, en general, las que se dediquen, junta o separadamente, a las actividades de preimpresión, impresión o postimpresión, por cualquier procedimiento o sistema, sobre papel, cartón, tela, plástico,

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

películas, soporte óptico o magnético o informático (CD-Rom, disquete…), o cualquier otra materia, de toda clase de caracteres, dibujos o imágenes en general, en uno o más colores. A título meramente ilustrativo y no limitativo, se entenderán incluidas en este ámbito funcional las actividades siguientes:

a) La composición y fotograbado de textos, ya sea manual, mecánica, digital, fotocomposición o cualquier otro sistema o procedimiento similar, existente en la actualidad o que pueda existir en el futuro.

b) La reproducción de textos o imágenes por cualquiera de los distintos sistemas o procedimientos existentes en la actualidad o que puedan existir en el futuro: manual (dibujo), fotográfico, fotomecánico, electrónico, informático, digital, etc., sobre cualquier material sensible, incluidos los soportes de informática grabados.

c) El grabado de textos o imágenes por cualquier sistema o procedimiento existente en la actualidad o que pueda existir en el futuro: manual (artístico o artesano), fotograbado, grabado electrónico, diseño gráfico, autoedición, etc.

d) La impresión de textos o imágenes por cualquier sistema o procedimiento existente en la actualidad o que pueda existir en el futuro: tipografía, offset, huecograbado, litografía, serigrafía, tampografía, flexografía, calcografía, relieve, xerografía, impresión digital, impresión por láser, etc.

e) La encuadernación, manual o mecanizada, en cualquiera de sus formas: rústica, cartoné, tela, plástico, pasta, etc.

f) Las industrias auxiliares o complementarias, tales como: esterotipia, galvanotipia y galvanoplastia, fabricados de goma y caucho, fabricación de rodillos, vulcanizados, etc.

Igualmente, y dado que la aplicación del presente Convenio es obligatoria en todas las funciones o actividades (totales o parciales) contempladas en su ámbito funcional y/o personal del mismo y dentro del territorial por él establecido, este Convenio es de aplicación inexcusable en toda unidad productiva en la que existan máquinas de impresión, duplicadoras, pequeño offset, multicopistas, fotocopiadoras, y cualquier otra máquina para producir impresos, etc., independientemente de su ubicación y del uso al que se destinen.

B) Se entiende por Industrias de Manipulados:

a) Los manipulados de papel de todas clases, tales como: material escolar y de oficina, sobres, bolsas, papel de fumar, papeles engomados, papeles pintados y para decoración, etc.

b) Los manipulados de cartón de todas clases, impresos o no, tales como: cartoncillo, cartón ondulado, cartulina y otras materias auxiliares, así como la fabricación de envases, embalajes y otros transformados y complejos de las antedichas materias.

C) Se entiende por Empresas Editoriales:

a) Las que, con o sin talleres gráficos, se dedican a la edición de libros, folletos, fascículos, «comics», y revistas, periódicas o no. Se excluyen las empresas que, únicamente y sin talleres gráficos, editan publicaciones de aparición periódica, diaria o no diaria, de información general, actualidad o especializadas, consideradas empresas editoras de prensa.

b) Las editoras de discos y otros medios audiovisuales.

c) Las editoras de música e impresoras de bandas magnéticas.

D) Quedan comprendidos en este ámbito funcional aquellas empresas de Artes Gráficas que compaginen la producción de impresos o manipulados, de todo orden, con la impresión de publicaciones periódicas, de información general, actualidad o especializadas; así como las que impriman publicaciones periódicas exclusivamente religiosas, técnicas y profesionales.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

Se excluyen del ámbito funcional de este Convenio únicamente los talleres de Artes Gráficas, pertenecientes a las empresas editoras de publicaciones periódicas diarias de información general, actualidad o especializadas, dedicadas exclusivamente a la impresión de sus propias publicaciones editadas por ellas.

E) También quedan incluidas las empresas, talleres e imprentas, escuelas de Artes Gráficas estatales, para-estatales, autonómicas, provinciales y municipales, las sindicales, las Corporaciones o Instituciones benéficas o religiosas y penitenciarias, en el caso de que sus productos sean de venta o encargo remunerado, cuyo personal no tenga la condición de funcionario público y realicen alguna de las actividades relacionadas con el ámbito funcional de este Convenio.

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

Artículo 1.3 *Ámbito personal.*

El Convenio incluye a todo el personal empleado en las empresas mencionadas en el artículo anterior.

Se excluyen:

a) Los cargos de alta dirección, alto gobierno o alto consejo excluidos en la valoración de puestos de trabajo en este Convenio.

b) El personal técnico a quien se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a la jornada, que no figure en la plantilla de la empresa por ser su contratación civil o mercantil.

c) Los agentes comerciales, sujetos a relación mercantil, y los representantes de comercio sometidos a relación laboral especial.

Quedan especialmente incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo todos los trabajadores que presten sus servicios en las máquinas de las empresas o unidades productivas citadas en el anterior artículo.

Artículo 1.4 *Adhesión al Convenio.*

Pueden adherirse a la totalidad del presente Convenio las empresas y los trabajadores cuyas actividades, aun no siendo prevalentes en el ámbito funcional recogido en el artículo 1.2, así lo acuerden expresamente.

Artículo 1.5 *Convenios de ámbitos inferiores.*

La negociación de Convenios de ámbitos inferiores a éste, incluidos los de empresa, sólo podrá llevarse a cabo cuando, por acuerdo conjunto de las partes legitimadas, así se determine.

En todo caso, la parte receptora de la propuesta de Convenio podrá negarse a la iniciación de las negociaciones, cuando no se trate de revisar un Convenio ya vencido del mismo ámbito.

El presente Convenio tendrá el carácter de norma subsidiaria general para los sectores afectados, prevaleciendo, en lo no previsto en los Convenios de ámbito inferior, con carácter preferente sobre la normativa general.

En consecuencia, los Convenios de ámbito inferior deberán, necesariamente, acomodarse a él en las siguientes materias:

Artículo 7.3, en cuanto a la estructura y naturaleza de los distintos componentes de las retribuciones económicas que pueden percibir los trabajadores afectados, aún cuando pueden negociarse las cuantías de las mismas.

Artículo 8.1, en cuanto a que debe existir una cuantificación máxima anual de la jornada de trabajo, sin perjuicio de que ésta se determine, además, de acuerdo con otros períodos (semanal, diaria, etc.).

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 8.4, sobre regulación del régimen de vacaciones, aún cuando sea negociable su duración y período de disfrute.

Artículo 8.6, sobre bajas por enfermedad o accidente, pudiendo variarse la cuantía de las prestaciones económicas complementarias a cargo de la empresa.

Asimismo, no podrán los Convenios de ámbito inferior, a excepción de los Convenios o acuerdos de empresa o centros de trabajo, negociar las siguientes materias, contenidas en el presente Convenio:

Artículo 1.2. Ámbito funcional.

Artículo 1.3. Ámbito personal.

Artículo 6.1, sobre la clasificación del personal, definición de puestos de trabajo y niveles salariales de cada nivel profesional.

Las partes firmantes adquieren el compromiso de no promover nuevas vías de contratación colectiva, dentro del ámbito funcional de este Convenio.

CAPÍTULO 2

Vigencia, duración y prorroga

Artículo 2.1 *Vigencia.*

Salvo las excepciones expresamente contenidas en el mismo, referidas a materias concretas, el presente Convenio tendrá vigor desde el día 1 de enero de 2017.

Artículo 2.2 *Duración.*

La duración de este Convenio se fija en dos años contados a partir de la antes referida fecha de entrada en vigor, es decir, desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018.

El Convenio Colectivo se prorrogará de año en año en el caso de que no mediara denuncia expresa de ninguna de las partes.

Se entenderá el convenio prorrogado en su contenido un máximo de dieciocho meses contados desde la finalización de su duración el 31 de diciembre de 2018. La denuncia ha de llevarse a cabo dentro de los últimos tres meses de la vigencia o prórroga en curso.

Existe la obligación de constituir la mesa negociadora dentro del mes siguiente a la fecha en que se produzca la denuncia.

Artículo 2.3 *De la propuesta de negociación.*

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

a) Plazo de duración del nuevo Convenio.

b) Materias concretas a negociar.

c) Repercusión económica anual de las condiciones que tengan carácter o incidencia económica.

d) Ámbito personal y funcional, en su caso, del Convenio que se pretende negociar.

e) Proyecto de composición de la Comisión Negociadora, con expresión del número de miembros de cada una de las representaciones.

f) Documentación fehaciente, acreditativa de reunir la necesaria legitimación para negociar un Convenio exigida por el artículo 87.2, 3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Si se estima conveniente, o no, el que las negociaciones tengan un Presidente y, en su caso, propuesta, en terna, de la persona indicada para tal función.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO 3

Compensación, garantías y absorbilidad

Artículo 3.1 *Globalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 3.2 *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios, mediante primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenio Colectivo de Trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Artículo 3.3 *Exclusiones.*

Se considerarán excluidos de la compensación global, establecida en el artículo 3.2, los siguientes conceptos:

1. La compensación en metálico del economato laboral, establecida por disposición legal de carácter general y obligatorio.
2. La cotización de los regímenes de Seguridad Social por bases superiores a las pactadas.
3. La jornada de trabajo inferior, en su duración, a la establecida por la Ley.
4. Las percepciones salariales por rendimiento superior al normal que obedezcan a métodos de productividad implantados por las empresas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5.6.

Artículo 3.4 *Absorciones.*

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras, que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éste.

En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 3.5 *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» las que vengan implantadas por disposiciones legales o costumbre inveterada cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador.

En todo caso, serán respetadas, con carácter personal, la jornada más favorable, la intensiva y las vacaciones de mayor duración.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO 4

Comisión Mixta

Artículo 4.1 *Constitución y funciones.*

1. En el plazo máximo de un mes, a contar desde la firma del presente Convenio, se creará una Comisión Mixta Paritaria, constituida por representantes de las Organizaciones Empresariales y Sindicatos firmantes del Convenio.
2. Las funciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

a) Interpretación auténtica del Convenio.
b) Definición y valoración de puestos de trabajo, para lo cual se le dota con un método de valoración cuyo uso es exclusivo de esta Comisión.
c) Conciliación de los Conflictos Colectivos, con independencia de la conciliación ante el SMAC u otros Organismos competentes.
d) Actualización de las normas del Convenio.
e) Control y vigilancia de lo establecido en el artículo 8.7 sobre horas extraordinarias.
f) Conocimiento preceptivo previo y, en su caso, resolución de las cuestiones a que se refiere el artículo 8.1.3.d).
g) Conocerá y, en su caso, resolverá de las discrepancias surgidas durante el período de consultas correspondiente a la inaplicación en la empresa concreta de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo aplicable, en los términos previstos legalmente.
h) Velar para que no se produzcan situaciones de discriminación e impulsar la realización de medidas directas e indirectas de acción positiva.
i) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.
j) Todas aquellas cuestiones referentes a los sectores afectados por el Convenio que, de mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes.

3. La Comisión Mixta intervendrá preceptivamente en todas las funciones establecidas en el punto 2 anterior, dejando a salvo la libertad de las partes para, agotado este trámite, acudir a la autoridad o jurisdicción competente.
4. Cuando la Comisión Mixta haya de intervenir en el conocimiento y resolución de los Conflictos Colectivos previstos en el apartado c) y en las discrepancias surgidas durante el período de consultas correspondientes a la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable previsto en la letra g), ambos del número 2 de este artículo, por razones de urgencia se constituirá en Comisión Mixta restringida, según la composición indicada en el apartado 4.2.2.

Artículo 4.2 *Procedimiento.*

4.2.1 Composición y funcionamiento del pleno de la Comisión.

1. La Comisión Mixta estará compuesta por:

Nueve vocales como máximo, por cada parte, que podrán variar de una reunión a otra. Las partes podrán ir acompañadas de asesores, en un número máximo de seis por cada una de ellas, y, para cada reunión, elegirán de entre sus miembros un moderador.
Dos Secretarios, uno por cada parte, que tomarán nota de lo tratado y levantarán acta, conjuntamente, al menos de los acuerdos adoptados.
Una Secretaría permanente, encargada de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza.

2. La Comisión Mixta se reunirá:

a) Cuando así lo acuerden ambas partes (reunión extraordinaria).
b) Dos veces cada trimestre, con carácter ordinario.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

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

En primera convocatoria, se considerará válidamente constituida la Comisión Mixta, cuando se hallen presentes los dos tercios de la totalidad de miembros de cada una de ambas representaciones.

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

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

En caso de no llegarse a un acuerdo, ambas partes, si así lo convienen conjuntamente, pueden someterse a arbitraje, conciliación o mediación ante el SMAC u otro Organismo competente, a cuyo fin le serán remitidos los informes que las partes consideren oportunos, junto con el acta de la reunión. La decisión de los citados Organismos tendrá carácter vinculante, excepto en el caso de que ambas partes llegaran a un acuerdo posterior o simultáneo, en cuyo caso prevalecerá éste sobre aquélla, que quedará nula y sin efecto. Recaído dicho arbitraje, obtenida avenencia en conciliación o mediación ante el SMAC u otro Organismo o conseguido acuerdo interpartes, éstos serán cumplidos en sus propios términos y no podrá ser ignorado su cumplimiento ni ejercitarse, por ninguna de ambas partes, acción conflictiva, de cierre patronal o de huelga, tendente a su no observancia, modificación o anulación.

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

4. La Secretaría permanente tendrá su domicilio en el mismo de la Comisión Mixta. Las funciones de la Secretaría serán las siguientes:

a) Convocar a las partes con siete días de antelación.
b) Dar entrada y distribuir a los miembros de la Comisión las consultas recibidas.
c) Llevar un registro de las actas aprobadas y librar certificaciones de sus acuerdos.
d) Cuantos otros cometidos le sean encomendados, por acuerdo de la Comisión Mixta, para su mejor funcionamiento.

4.2.2 Composición y funcionamiento de la comisión en actuación restringida.

1. Cuando la Comisión Mixta funcione en forma restringida, estará compuesta por:

Cuatro vocales como máximo, por cada parte, que podrán variar de una reunión a otra, debiendo estar debidamente representadas todas las organizaciones firmantes del Convenio.

Las partes podrán ir acompañadas de asesores, en número máximo de dos por cada una de ellas y, para cada reunión, elegirán de entre sus miembros un moderador.

Un Secretario, que tomará nota de lo tratado y levantará acta, al finalizar cada reunión.

2. En virtud de la preferencia absoluta que a la tramitación de los Conflictos Colectivos otorga la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, cuando la Comisión Mixta deba intervenir en forma restringida en el conocimiento y resolución de los Conflictos Colectivos, así como sobre las discrepancias surgidas durante el período de consultas correspondientes a la inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, se reunirá en el más breve tiempo posible y siempre dando respuesta dentro de los siete días siguientes al de la recepción en la Secretaría del escrito de iniciación de Conflictos, registrado ante la autoridad competente o presentación del escrito informando sobre las discrepancias surgidas de la inaplicación del convenio aplicable.

Las Convocatorias de esta Comisión las realizará la Secretaría permanente.

La adopción de acuerdos requerirá la conformidad de ambas partes.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

En caso de no alcanzarse acuerdo, cada representación podrá emitir su dictamen, según su criterio al respecto.

Los resultados de estas reuniones se trasladarán, de forma urgente, a las partes implicadas.

Las actas se trasladarán al pleno para su conocimiento.

Artículo 4.3 *Consultas a la Comisión Mixta.*

Aquellas empresas no adheridas a alguna de las Asociaciones integradas en FEIGRAF, AFCO o en la Federación de Gremios de Editores de España (organizaciones empresariales firmantes del Convenio) que deseen formular consulta o necesiten la intervención de la Comisión Mixta, deberán, al mismo tiempo que formulen su consulta o soliciten la intervención de la Comisión, enviar la cantidad de 150 euros, por consulta realizada, para contribuir a sufragar los gastos ocasionados.

Todas las consultas, efectuadas por trabajadores y empresas, deberán realizarse en los impresos normalizados que, en cada momento, apruebe la Comisión Mixta; tramitándose preferentemente ante la misma, dichas consultas, por medio de las organizaciones firmantes del Convenio.

Artículo 4.4 *Domicilio.*

La Comisión Mixta tendrá su domicilio en Madrid, calle Rufino González número 23 bis, 2.ª planta, 28037 Madrid, pero podrá reunirse en cualquier otro lugar, previo acuerdo de las partes.

Artículo 4.5. *Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).*

Las partes firmantes del presente convenio están adheridas al Acuerdo Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), publicado en el BOE de fecha 23 de febrero de 2012, según el acta suscrita el día 7 de febrero de 2012.

A los efectos previstos en el artículo 5 del citado Acuerdo, la Comisión Mixta de Interpretación de este Convenio queda integrada en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje con la competencia y circunstancias que en cada caso procedan.

CAPÍTULO 5

Régimen de trabajo

Artículo 5.1 *Definiciones.*

5.1.1 Actividad normal: Actividad normal es la que desarrolla un operario medio, entrenado y conocedor de su trabajo, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin estímulo especial en la producción. Esta actividad es la que, en los distintos y más comunes sistemas de medición, corresponde a los índices 100 ó 60.

5.1.2 Actividad óptima: Es la máxima que puede desarrollar un operario medio, bien entrenado y conocedor de su trabajo, sin detrimento de su vida profesional, en jornada normal.

La actividad óptima es del orden del 40 ó 33% sobre la normal, y en los indicados sistemas de medición corresponde a los índices 140 u 80.

5.1.3 Rendimiento normal: Es la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora, cuando trabaja a actividad normal.

5.1.4 Cantidad de trabajo en actividad normal: Es la que realiza un operario medio, en actividad normal, incluido el tiempo de recuperación.

5.1.5 Tiempo de máquina: Es el que emplea una máquina para producir una unidad de tarea, en condiciones técnicas determinadas.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

5.1.6 Trabajo libre: Es el trabajo en que el operario no queda limitado en su actividad por ninguna circunstancia externa a él (máquina, equipos, etc.), pudiendo desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

5.1.7 Trabajo limitado: Es el trabajo en que el operario no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo de trabajo.

La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operativo.

A efectos de remuneración, los tiempos de trabajo limitado serán abonados como si se trabajase en actividad normal.

En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínima es el tiempo de máquina incrementado con la cantidad de trabajo, a máquina parada, realizado con actividad óptima. En los casos correspondientes, se calcularán las interferencias de máquinas o equipos.

Artículo 5.2 *Exigibilidad y remuneración del rendimiento normal.*

El rendimiento normal es el exigible y la Empresa podrá determinarlo, en cualquier ocasión, sin que el no hacerlo en el momento de aplicación del Convenio signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho, al que podrá acogerse, cuando lo estime oportuno, con las mismas condiciones y garantías señaladas en el artículo 5.9.

Para establecer los incentivos debe partirse del rendimiento normal.

La remuneración del rendimiento normal se corresponde con el Salario Base y los complementos que legal o convencionalmente procedan.

Artículo 5.3 *Sistema indirecto de valoración.*

Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, se podrá establecer un sistema indirecto de valoración, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 5.4 *Cantidad de trabajo.*

Las cantidades de trabajo determinadas para cada tarea tendrán en cuenta todas las variables que en ella intervienen (cambio de alimentación y salida, roturas, limpieza, desplazamientos, interferencias, etc.).

Artículo 5.5 *Modificación.*

Las cantidades de trabajo establecidas podrán ser modificadas, cuando se cambie el método operativo o exista un error manifiesto de cálculo o transcripción, con las garantías establecidas en el artículo 5.9.

Artículo 5.6 *Sistemas de racionalización.*

Seguirán en vigor los sistemas de racionalización establecidos en función de una prima proporcional a la actividad en puntos Bedaux o Gh.

Las actividades y rendimientos, comprendidos entre actividad y rendimiento normales y actividad y rendimiento óptimos, serán objeto de prima.

Las empresas que establezcan un sistema de incentivo o destajo, en puntos Bedaux o Gh, podrán revisarlo cuando las percepciones excedan en un 40% de las señaladas en este Convenio para el rendimiento normal.

Artículo 5.7 *Organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo y la determinación de grupos, ciclos, sectores o departamentos, así como la clasificación de servicios que se estimen convenientes, son facultad exclusiva de la Empresa.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

El progreso técnico, debido a sistemas de organización y productividad, mejor formación profesional o más adecuado equipo de utillaje, debe suponer una mejora en las condiciones de trabajo y en la remuneración, en justa correspondencia al beneficio que rinda a la prosperidad de las Empresas.

Artículo 5.8 *Facultades de la Dirección de la Empresa.*

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

1. Dirigir el proceso productivo, en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional de los trabajadores, así como la más justa distribución de los beneficios de dicho proceso.
2. Promover, estimular y mantener la colaboración con sus trabajadores, como necesidad insoslayable de la paz social y de la prosperidad del conjunto de los factores productivos personales.
3. Organizar la producción y mejorar y dignificar las relaciones laborales.
4. Respetar y hacer cumplir las plantillas de personal, fijadas de acuerdo con lo que dispone el presente Convenio.
5. Promover y respetar la clasificación profesional de sus trabajadores, facilitándoles su formación y promoción social y humana.
6. La exigencia de los rendimientos normales, definidos en el presente Convenio.
7. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del trabajador a rendimiento normal.
8. La fijación de los índices de calidad o de desperdicio admisibles y el establecimiento de sanciones, para el caso de su incumplimiento.
9. Exigir la vigilancia, limpieza y atención de la máquina encomendada, dentro de la responsabilidad atribuida al nivel profesional de que se trate, siempre que se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y de rendimiento.
10. La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso, se respetará la situación personal, concediéndose el necesario período de adaptación.
11. La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo. Si sólo se aplicare a una o varias secciones o puestos de trabajo, gozarán también de incentivo los que, como consecuencia de la citada aplicación experimenten un aumento en su carga de trabajo por encima de lo normal.
12. Realizar, durante el período de la organización del trabajo y con carácter provisional, las modificaciones en los métodos de trabajo, normas de valoración, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales, que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate. El trabajador conservará, durante la prueba, las percepciones medias correspondientes a los tres meses inmediatos anteriores a la misma.
13. El mantenimiento de la organización del trabajo, en los casos de disconformidad de los trabajadores, expresada a través de sus representantes legales, en espera de la interpretación e informe de la Comisión Mixta del Convenio y, en su caso, de la resolución de la autoridad competente.

La Empresa podrá proceder a la disminución de su plantilla, en los casos previstos y con sujeción al procedimiento que establezca la legislación vigente.

Artículo 5.9 *Obligaciones de la empresa.*

Son obligaciones de la empresa:

1. Establecer los sistemas de trabajo de modo que puedan ser realizados por los trabajadores en jornada normal.
2. Poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, con un mínimo de veinte días de antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo, normas de valoración o sistemas de remuneración, aportando, para ello, estudio con los datos que sirvan de base para la modificación propuesta.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

3. Limitar, hasta el máximo de diez semanas, la experimentación de nuevas normas o sistemas, a los que se refiere el apartado anterior.
4. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado de la representación legal de los trabajadores.
5. En los casos de disconformidad, se estará a lo previsto en la legislación vigente.
6. Tener a disposición de los trabajadores y, en especial, de sus representantes legales, las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las normas de valoración correspondientes.
7. Establecer y redactar, de manera clara y comprensible, la fórmula para el cálculo de salarios e incentivos.
8. Cumplir las obligaciones señaladas en los números anteriores, en los casos de revisión de normas de valoración o métodos operatorios que puedan suponer modificaciones de las mismas.

Las empresas que tienen establecidos actualmente sistemas de incentivos debidamente formalizados no tendrán que seguir el procedimiento anterior, salvo en lo referente a la modificación de valores, pero deberán dar cuenta a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 5.10 *Derechos de los trabajadores.*

1. Obtener, en compensación por su intervención en el proceso productivo, una remuneración suficiente para la subsistencia digna, en jornada normal y mediante un rendimiento normal en sus tareas.
2. Cooperar con sus iniciativas a la prosperidad de la empresa.
3. Ser consultados, a través de sus representantes legales, en toda decisión relativa a la organización del trabajo, cambios de sistemas de producción, clasificaciones y niveles profesionales.
4. Además de los derechos y garantías otorgadas por la legislación general vigente, son facultades de los representantes legales de los trabajadores conocer las tareas asignadas a los puestos de trabajo y la valoración de los mismos y, en caso de disconformidad, formular ante la autoridad competente las reclamaciones pertinentes.

Artículo 5.11 *Organización de los servicios.*

Con objeto de establecer la debida jerarquía en los distintos órdenes de producción, las empresas procurarán organizar sus servicios de forma que los jefes de cualquier nivel estén obligados a transmitir las instrucciones de la Dirección y las sugerencias del personal, por conducto jerárquico, concretamente reglamentado, a fin de que nunca se desvirtúe su contenido y finalidad, sin perjuicio de las funciones que, en materia laboral y de relación, les correspondan a los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO 6

Del personal

Artículo 6.0 *Disposiciones generales.*

El sistema de clasificación profesional será de aplicación a todo el personal que desarrolle su actividad en los ámbitos de aplicación previstos en los artículos 1.2 y 1.3 del presente Convenio, y será clasificado con arreglo a las actividades profesionales pactadas y a las definiciones que se establecen en el mismo.

A partir de la entrada en vigor del presente sistema de clasificación profesional, todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del Convenio estarán obligadas a la aplicación del mismo en las condiciones que se establecen y, por lo tanto, a clasificar a su personal en base a los criterios contenidos en el sistema de clasificación. Asímismo, el personal que preste sus servicios en estas empresas, con anterioridad a la entrada en

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

vigor del sistema, deberá, obligatoriamente, quedar encuadrado en alguno de los niveles profesionales, y su correspondiente salarial, que se contienen en el mismo en base al documento de trasposición contenido en la disposición transitoria segunda, salvo lo dispuesto en la misma.

Los grupos y niveles profesionales consignados son meramente enunciativos y no presuponen la obligación de tener cubiertas todas las plazas enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

Sin embargo, desde el mismo momento en que exista en la Empresa un trabajador que realice las funciones específicas de un nivel profesional determinado, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que para dicho nivel fija este Convenio Colectivo o cualquier disposición que tenga fuerza de obligar.

Son meramente informativos los distintos cometidos asignados a cada nivel profesional, pues todo trabajador de la Empresa está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen los superiores, dentro del general cometido propio de su competencia profesional, entre los que se incluye la limpieza de los elementos de trabajo que utilice, debiendo, en caso de emergencia, realizar otras labores.

Artículo 6.1 *Clasificaciones.*

6.1.1 Clasificación según la permanencia:

De conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el personal afectado por el presente Convenio se clasifica en fijo y temporal.

Es personal fijo el que se contrata expresamente por tiempo indefinido y el que adquiere tal condición por imperativo legal.

Es personal temporal el contratado por tiempo determinado, de acuerdo con cualesquiera de las modalidades contractuales vigentes en cada momento, tales como:

a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de obra o servicio determinado.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieren, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifiquen el nombre del sustituto y la causa de la sustitución.

Asimismo, tendrán la consideración de personal temporal los contratados al amparo de los Decretos de medidas de fomento al empleo.

6.1.2 Sistema de clasificación.

6.1.2.1 Estructura.

El sistema de clasificación que se contempla en el presente Convenio se estructura en áreas, grupos y niveles profesionales. Esta estructura es el resultado de adaptar las previsiones contenidas en el artículo 22.1 del Estatuto de los Trabajadores, obteniendo así, mediante la negociación colectiva, un sistema de clasificación específicamente adecuado a las necesidades del sector gráfico.

6.1.2.2 Área profesional.

Se entiende por área profesional el espacio de actividad del sector delimitado por el conjunto de tecnologías dirigidas a un mismo objetivo de producción, siendo las mismas: comunes, preimpresión, editoriales, impresión, encuadernación y transformación y manipulados.

Área comunes: es el espacio del sector cuyas actividades son transversales a cualquier ámbito del sector productivo del convenio.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

Área editorial: es el espacio del sector cuyas actividades están relacionadas con la edición y producción editorial en cualquier soporte de papel y cartón, simples o transformados, analógico o digital.

Área preimpresión: es el espacio del sector cuya actividad está relacionada con los diferentes procesos de preimpresión.

Área impresión: es el espacio del sector cuya actividad está relacionada con los diferentes procesos de impresión por cualquier sistema.

Área encuadernación: es el espacio del sector cuya actividad está relacionada con los diferentes procesos de encuadernación.

Área transformación y manipulados: es el espacio del sector cuya actividad está relacionada con los diferentes procesos de fabricación de transformados y complejos, manipulados de cartón y papel.

6.1.2.3 Grupo profesional.

Se entiende por grupo profesional el conjunto de prestaciones con especialidad propia, como son el empleo de una determinada tecnología o elemento común, integradas en cada área profesional; se enuncian a continuación los grupos profesionales: Área común: grupo directivos, técnicos y mandos intermedios; grupo administrativos; grupo comercial; grupo almacén y expediciones; grupo transporte; grupo mantenimiento e instalaciones; grupo servicios generales. Área editorial: grupo editorial. Área preimpresión: grupo preimpresión técnica y grupo preimpresión mecánica. Área de impresión: grupo de impresión offset, grupo de impresión digital, grupo de impresión flexográfica, grupo de impresión serigráfica, grupo de impresión huecograbado, grupo reprografía analógica, grupo soportes grabados, grupo otros sistemas de impresión. Área encuadernación: grupo encuadernación industrial, grupo encuadernación artesanal. Área de transformación y manipulados: grupo transformación, grupo manipulados de papel y otros materiales/oficios principales, grupo manipulados de papel y otros materiales/oficios auxiliares, grupo manipulados de cartón y otros materiales/oficios principales, grupo manipulados de cartón y otros materiales/oficios auxiliares.

6.1.2.4 Nivel profesional.

Para determinar el nivel profesional contenido en cada grupo se atenderá a la prestación de servicios efectiva, y de forma combinada, tanto al dominio efectivo de las funciones y tecnología propias del grupo profesional, como a los diferentes grados de responsabilidad, dependencia y autonomía.

Se entiende por tecnología el conjunto de los instrumentos y procedimientos industriales empleados en cada uno de los grupos establecidos en el presente Convenio.

Se entiende por responsabilidad el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

Se entiende por iniciativa el grado de sujeción funcional en el desempeño de las tareas o funciones desarrolladas.

Se entiende por autonomía el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollan.

6.1.2.5 Formación Laboral.

Se excluye del anterior sistema de clasificación profesional los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato para la formación.

6.1.3 Clasificación según la función.

El personal que presta sus servicios en el sector de las artes gráficas, editoriales, manipulados de papel, manipulados de cartón e industrias auxiliares, dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, se clasificará, teniendo en cuenta el nivel de responsabilidad y las funciones que realiza, en los siguientes grupos y niveles que configuran cada área profesional.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

Área profesional: Comunes.

Grupo directivos, técnicos y mandos intermedios: Agrupa las prestaciones de carácter técnico comunes al conjunto de las diferentes actividades encuadradas dentro del ámbito funcional del Convenio. A título orientativo se pueden considerar las siguientes:

– Gestión de recursos humanos, económicos, financieros, ambientales, prevención de riesgos laborales, etc.,
– tareas de organización tales como estudios y metodologías de trabajo, implantación de tiempos y mejoras de métodos,
– programación, organización, implantación y mantenimiento de sistemas informáticos y redes, dentro de la empresa,
– gestión e implantación de certificaciones y normas nacionales e internacionales,
– control de calidad de materiales y productos, seguimiento y evaluación de los mismos en las distintas fases de fabricación, realización de análisis y pruebas, etc.,
– planificación de tareas y organización del trabajo dentro de los talleres de fabricación.

Niveles.

Directivo: es el trabajador/a que se encarga de la gestión y dirección de una empresa o negocio, respondiendo, bien ante los socios, bien ante los propietarios, según el caso.

Titulado universitario superior: es el trabajador/a que, poseyendo un título universitario, o de enseñanza universitaria técnica, desempeña su trabajo dentro de la empresa en virtud de la titulación requerida por ser la misma necesaria para la labor desarrollada.

Titulado universitario medio: es el trabajador/a que, poseyendo un título reconocido oficialmente como de grado medio, desempeña su trabajo dentro de la empresa en virtud de la titulación requerida por ser la misma necesaria para la labor desarrollada.

Jefe de taller: es el trabajador/a que, con funciones de mando y coordinación de los diferentes talleres productivos encuadrados dentro de este Convenio, está al frente de toda la producción del taller.

Jefe técnico: es el trabajador/a que, dentro de las actividades recogidas en el grupo profesional de técnicos, dirige y coordina a los trabajadores que están a su cargo, dependiendo de manera directa de la dirección de la empresa.

Técnico cualificado/jefe de sección: Es el trabajador/a que realiza tareas complejas propias de este grupo profesional que requieren un alto grado de especialización, conociendo a la perfección las actividades a desempeñar y realizándolas con plena autonomía.

Técnico especialista: Es el trabajador/a que realiza tareas que requieren especialización, conociendo las actividades a desempeñar, bajo la subordinación y coordinación a otras categorías superiores.

Auxiliar técnico: Es el trabajador/a que desarrolla tareas simples del grupo profesional con total dependencia de las instrucciones dadas por sus superiores.

Grupo administrativos: Agrupa aquellas prestaciones de carácter administrativo comunes en las actividades que configuran el ámbito funcional del Convenio.

Niveles.

Jefe administrativo: Es el trabajador/a, con completa responsabilidad, que dirige una o más secciones o departamentos y depende de la Dirección, Gerencia o Administración de la empresa. A título orientativo, desarrolla funciones de tipo administrativo y procedimentales en la empresa, así como las relativas a la normativa y legislación relacionadas con su trabajo.

Oficial cualificado administrativo: Es el trabajador/a que realiza trabajos administrativos de gran complejidad y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo. A título orientativo se corresponden con este nivel los que son responsables de los ejercicios contables de la empresa, confección de estadísticas complejas, confección de presupuestos, compra de materias primas, así como otros servicios cuyo mérito, importancia, iniciativa y responsabilidad tengan analogía con los citados.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

Oficial especialista administrativo: Es el trabajador/a que, bajo la subordinación a otras categorías superiores, desarrolla funciones administrativas con responsabilidad, pero en menor grado que la exigida a un oficial cualificado.

Auxiliar administrativo: Es el trabajador/a que, sin iniciativa especial, realiza operaciones auxiliares de administración dentro de la empresa. Asimismo, se encuadrarán en este nivel profesional los trabajadores cuya actividad fundamental sea la de atender las comunicaciones telefónicas de la empresa, prestar atención al público en recepciones, así como otros servicios análogos.

Grupo comerciales: Agrupa aquellas prestaciones consistentes en realizar funciones comerciales, abarcando las diferentes actividades encuadradas en el ámbito funcional del Convenio.

Niveles.

Gestor comercial: Es el trabajador/a que desempeña tareas comerciales con cierta autonomía para confeccionar presupuestos y realizar ofertas. Se encarga de recoger pedidos, informar a clientes y transmitir a los talleres de producción los encargos recibidos, además de prestar servicios post-venta.

Comercial: Es el trabajador/a que realiza las mismas funciones que el gestor comercial, pero carece de competencias para establecer criterios comerciales a la hora de ofrecer productos; también puede dedicarse a funciones administrativas relacionadas con la actividad comercial.

Grupo almacén y expediciones: Agrupa aquellas prestaciones consistentes en almacenamiento y expedición, así como la distribución y abastecimiento, dentro de la empresa, de materias primas y otros productos.

Niveles.

Jefe de almacén: Es el trabajador/a que dirige y es responsable de las operaciones de almacenamiento y expedición dentro de la empresa, teniendo bajo su dependencia a los operarios que realizan este cometido.

Almacenero: Es el trabajador/a que ejecuta las funciones propias de su grupo profesional conociendo todas las tareas que se desarrollan y que son designadas por el Jefe de Almacén. Asimismo gestionan el almacén y pueden ser los responsables y dirigir los almacenes pequeños.

Conductor de carretillas elevadoras: Es el trabajador/a que, de manera habitual, puede utilizar para las funciones propias de almacenamiento, expedición, distribución y abastecimiento de materias primas en el taller, vehículos de tracción mecánica específicos para tales fines.

Ayudante de almacén: Es el trabajador/a que realiza tareas sencillas y de tipo auxiliar en el almacén.

Grupo transporte: Agrupa las prestaciones consistentes en el transporte de mercancía, reparto y distribución, dentro de las diferentes actividades encuadradas dentro del ámbito funcional del Convenio.

Niveles.

Conductor de vehículos pesados: Es el trabajador/a que se encarga del transporte de mercancías de la empresa, empleando para ellos vehículos que requieren de la posesión de permiso de conducción C1 o superior.

Conductor: Es el trabajador/a que ejecuta el transporte de mercancías de la empresa, utilizando para ello vehículos ligeros cuyos permisos de conducción no fueran los citados para el nivel anterior, efectuando la carga y descarga de los mismos.

Grupo mantenimiento e instalaciones: Agrupa aquellas prestaciones consistentes en el mantenimiento, reparación, montaje y conservación de instalaciones y maquinaria de la empresa.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

Niveles.

Jefe de mantenimiento: Es el trabajador/a que dirige y es responsable de la planificación y ejecución del mantenimiento e instalación de maquinaria e instalaciones, teniendo bajo su dependencia a los operarios que también realizan este cometido.

Especialista de mantenimiento: Es el trabajador/a que ejecuta las funciones propias de su especialidad, conociendo todas las tareas que desarrollan, y que son designadas por el jefe de mantenimiento, salvo que se trate de una empresa pequeña, en la que podrá ser responsable.

Operario de mantenimiento: Es el trabajador/a que ejerce una o varias funciones propias de su grupo profesional, pero sin la responsabilidad y conocimientos exigidos para el especialista de mantenimiento.

Grupo servicios generales: Agrupa aquellas prestaciones de servicios de carácter auxiliar dentro de la organización de la empresa y que son comunes a las diferentes actividades del ámbito funcional del Convenio, como pueden ser, a título orientativo, la de conserje, portero, ordenanza, personal de limpieza, cocina, etc. También se encuadran las prestaciones de tareas auxiliares dentro de las diferentes áreas de producción y en cualquier sección de la empresa, vinculadas a los oficios de este Convenio.

Niveles.

Auxiliar de servicios: Es el trabajador/a que desarrolla cualquiera de las funciones propias de conserje, limpieza, ordenanza, portero, así como otras por analogía asimiladas a éstas.

Auxiliar de taller: Es el trabajador/a que, sin preparación específica para los oficios que comprende este Convenio, realiza labores que exigen para su ejecución un cierto adiestramiento y una atención especial, ligadas ambas íntimamente a los oficios propios incluidos en el ámbito funcional, pudiendo prestar servicios indistintamente en cualquiera de las secciones de la empresa; no podrá encargarse del manejo, propiamente dicho, de máquinas.

Área profesional: editoriales.

Grupo editoriales: Agrupa las prestaciones propias del sector editorial.

Niveles.

Editor: Es el trabajador/a que redacta, gestiona, elabora y programa los proyectos editoriales que han sido encomendados en su área de especialidad, siguiendo los criterios establecidos y bajo la supervisión directa de su superior.

Debe tener el nivel académico y la experiencia suficientes para conseguir un producto que reúna las características técnicas especificadas para su publicación y adecuados a las exigencias particulares del mercado.

Redactor: Es el trabajador/a que, con título académico o sin él, redacta, bajo la supervisión de la empresa a la que se encuentra vinculado laboralmente, artículos para todo tipo de publicaciones.

Diagramador editorial: Es el trabajador/a que, dotado de buena preparación cultural y artística, y dominando las diversas técnicas del dibujo, con conocimientos prácticos y amplios de los diferentes medios empleados en la edición de libros, de las técnicas y sistemas de preimpresión, impresión y encuadernación utilizados en artes gráficas, es capaz de concebir y realizar, en su totalidad, proyectos originales para la conversión de un original en un producto editorial.

Cartógrafo: Es el trabajador/a especializado capaz de concebir y realizar, en su totalidad, proyectos y dibujos originales de mapas, planos, gráficos y diagramas en todas sus fases: información, proyecto, grabado y trabajos con filmes.

Ilustrador: Es el trabajador/a que, con formación artística suficiente para la elección del material de ilustración conociendo bien las fuentes de procedencia del mismo y con plena

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

responsabilidad en su conservación, catalogación, registro de entradas y salidas, determina, en contacto o no con el autor del texto, una vez leído el original, las fotografías, grabados, dibujos, etc., que deben ilustrar la obra.

Bibliotecario documentalista: Es el trabajador/a que, en posesión del título profesional correspondiente, o aun sin título, pero dotado de una amplia formación cultural, cuida de la catalogación y ordenación de archivos y bibliotecas, se mantiene informado de las novedades bibliográficas precisas y recomienda, en su caso, y gestiona la adquisición de libros y revistas apropiadas para el buen desenvolvimiento de las tareas editoriales.

Técnico editorial: Es el trabajador/a que realiza las tareas necesarias, según las indicaciones de un superior, para resolver los trabajos asignados de acuerdo con las características técnicas y requerimiento de plazos marcados.

Asistente editorial: Es el trabajador/a que realiza actividades auxiliares relacionadas con la edición del libro a las órdenes del editor, tales como colaborar en el proceso de edición, mantener correspondencia, elaborar catálogos y recibir manuscritos.

Auxiliar técnico editorial: Es el trabajador/a que desarrolla tareas auxiliares y básicas de tipo técnico dentro de una unidad de realización.

Área profesional: preimpresión.

Grupo preimpresión técnica: Agrupa las prestaciones propias del área de preimpresión que emplean tecnologías y procedimientos informáticos. A título orientativo se encuadrarían en este grupo las siguientes prestaciones: composición de textos, captación y tratamiento de imágenes, filmación o multimedia, diseño gráfico, tratamiento de sonido y vídeo, así como otras análogas.

Niveles.

Jefe de equipo/responsable de línea: Es el oficial cualificado que gestiona, dirige y supervisa el trabajo de los oficiales de su equipo. También ejercerá, entre otras y a título orientativo, funciones de control y orientación, respecto de la aplicación al trabajo efectivo de su equipo, de los sistemas de calidad, prevención de riesgos laborales, mantenimiento de maquinaria, tutela de formación, medidas ambientales, etc.; en definitiva, es el responsable de que el trabajo de su equipo se lleve a cabo atendiendo las condiciones indicadas.

Oficial cualificado de preimpresión técnica: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología de la preimpresión técnica, interpretando los parámetros del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial especialista de preimpresión técnica: es el trabajador/a que sin dominar completamente la tecnología de la preimpresión técnica, ejecuta las instrucciones recibidas del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial de preimpresión técnica: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología de la preimpresión técnica, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

Grupo preimpresión mecánica: Agrupa las prestaciones propias del área de preimpresión empleando para su desarrollo técnicas manuales y mecánicas. A título orientativo: montaje y retoque de películas, insolación de planchas, elaboración de pantallas serigráficas, confección de troqueles y moldes.

Niveles.

Jefe de equipo/responsable de línea: Es el oficial cualificado que gestiona, dirige y supervisa el trabajo de los oficiales de su equipo. También ejercerá, entre otras y a título orientativo, funciones de control y orientación, respecto de la aplicación al trabajo efectivo de su equipo, de los sistemas de calidad, prevención de riesgos laborales, mantenimiento de maquinaria, tutela de formación, medidas ambientales, etc.; en definitiva, es el responsable de que el trabajo de su equipo se lleve a cabo atendiendo las condiciones indicadas.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

Oficial cualificado de preimpresión mecánica: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología de la preimpresión mecánica, interpretando los parámetros del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial especialista de preimpresión mecánica: es el trabajador/a que sin dominar completamente la tecnología de la preimpresión mecnica, ejecuta las instrucciones recibidas del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial de preimpresión mecánica: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología de la preimpresión mecánica, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

Área profesional: impresión.

Grupo impresión offset: Agrupa las prestaciones cuya actividad principal es la impresión mediante sistema offset.

Niveles.

Jefe de equipo/responsable de línea: Es el oficial cualificado que gestiona, dirige y supervisa el trabajo de los oficiales de su equipo. También ejercerá, entre otras y a título orientativo, funciones de control y orientación, respecto de la aplicación al trabajo efectivo de su equipo, de los sistemas de calidad, prevención de riesgos laborales, mantenimiento de maquinaria, tutela de formación, medidas ambientales, etc.; en definitiva, es el responsable de que el trabajo de su equipo se lleve a cabo atendiendo las condiciones indicadas.

Oficial cualificado offset: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología de impresión offset, interpretando los parámetros del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial especialista offset: es el trabajador/a que, sin dominar completamente la tecnología de impresión offset, ejecuta las instrucciones recibidas del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial offset: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología de impresión offset, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

Grupo impresión digital: Agrupa las prestaciones cuya actividad principal es la impresión empleando sistemas de impresión digital.

Niveles.

Jefe de equipo/responsable de línea: Es el oficial cualificado que gestiona, dirige y supervisa el trabajo de los oficiales de su equipo. También ejercerá, entre otras y a título orientativo, funciones de control y orientación, respecto de la aplicación al trabajo efectivo de su equipo, de los sistemas de calidad, prevención de riesgos laborales, mantenimiento de maquinaria, tutela de formación, medidas ambientales, etc.; en definitiva, es el responsable de que el trabajo de su equipo se lleve a cabo atendiendo las condiciones indicadas.

Oficial cualificado impresión digital: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología de impresión digital, interpretando los parámetros del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial especialista impresión digital: es el trabajador/a que, sin dominar completamente la tecnología de impresión digital, ejecuta las instrucciones recibidas del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

Oficial de impresión digital: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología impresión digital, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

Grupo flexografía: Agrupa las prestaciones cuya actividad principal es la impresión empleando sistemas de flexografía.

Niveles.

Jefe de equipo/responsable de línea: Es el oficial cualificado que gestiona, dirige y supervisa el trabajo de los oficiales de su equipo. También ejercerá, entre otras y a título orientativo, funciones de control y orientación, respecto de la aplicación al trabajo efectivo de su equipo, de los sistemas de calidad, prevención de riesgos laborales, mantenimiento de maquinaria, tutela de formación, medidas ambientales, etc.; en definitiva, es el responsable de que el trabajo de su equipo se lleve a cabo atendiendo las condiciones indicadas.

Oficial cualificado flexografía: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología de impresión flexográfica, interpretando los parámetros del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial especialista flexografía: es el trabajador/a que, sin dominar completamente la tecnología de la impresión flexográfica, ejecuta las instrucciones recibidas del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial de flexografía: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología de impresión flexográfica, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

Grupo serigrafía: Agrupa las prestaciones cuya actividad principal es la impresión empleando sistemas de serigrafía.

Niveles.

Jefe de equipo/responsable de línea: Es el oficial cualificado que gestiona, dirige y supervisa el trabajo de los oficiales de su equipo. También ejercerá, entre otras y a título orientativo, funciones de control y orientación, respecto de la aplicación al trabajo efectivo de su equipo, de los sistemas de calidad, prevención de riesgos laborales, mantenimiento de maquinaria, tutela de formación, medidas ambientales, etc.; en definitiva, es el responsable de que el trabajo de su equipo se lleve a cabo atendiendo las condiciones indicadas.

Oficial cualificado de serigrafía: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología de impresión serigráfica, interpretando los parámetros del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial especialista de serigrafía: es el trabajador/a que, sin dominar completamente la tecnología de impresión serigráfica, ejecuta las instrucciones recibidas del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial de serigrafía: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología de impresión serigráfica, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

Grupo huecograbado: Agrupa las prestaciones cuya actividad principal es la impresión empleando sistemas de huecograbado.

Niveles.

Jefe de equipo/responsable de línea: Es el oficial cualificado que gestiona, dirige y supervisa el trabajo de los oficiales de su equipo. También ejercerá, entre otras y a título orientativo, funciones de control y orientación, respecto de la aplicación al trabajo efectivo

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

de su equipo, de los sistemas de calidad, prevención de riesgos laborales, mantenimiento de maquinaria, tutela de formación, medidas ambientales, etc.; en definitiva, es el responsable de que el trabajo de su equipo se lleve a cabo atendiendo las condiciones indicadas.

Oficial cualificado de huecograbado: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología de impresión de huecograbado, interpretando los parámetros del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial especialista de huecograbado: es el trabajador/a que, sin dominar completamente la tecnología de impresión de huecograbado, ejecuta las instrucciones recibidas del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial de huecograbado: Es el trabajador que, conociendo parte de la tecnología de impresión de huecograbado, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

Grupo reprografía analógica: Agrupa las prestaciones cuya actividad principal es la impresión empleando sistemas de reprografía no digitales.

Niveles.

Oficial cualificado de reprografía analógica: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología de impresión a través de reprografía analógica, ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial de reprografía analógica: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología impresión a través de reprografía analógica, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

Grupo soportes grabados: Agrupa las prestaciones cuya actividad principal es la impresión y grabación en otros soportes (cintas, videos, cd, dvd, sonido).

Niveles.

Oficial cualificado de soportes grabados: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología de impresión y grabación en otros soportes, ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial de soportes grabados: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología de impresión y grabación en otros soportes, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

Grupo otros sistemas de impresión. Agrupa las prestaciones cuya actividad principal es la impresión mediante cualquier sistema de impresión o reproducción ya existente no incluido dentro de los grupos profesionales recogidos dentro del área profesional de impresión, reproducción o grabados.

Niveles.

Oficial cualificado de otros sistemas: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología empleada en otros sistemas de impresión y ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial especialista de otros sistemas: es el trabajador/a que, sin dominar completamente la tecnología empleada en otros sistemas de impresión, ejecuta las instrucciones recibidas de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial de otros sistemas: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología empleada en otros sistemas de impresión y ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

Área profesional: encuadernación.

Grupo encuadernación industrial: Agrupa las prestaciones propias de la encuadernación mecanizada (líneas de encuadernación o máquinas individuales en los diferentes procesos) y en cualquiera de sus formas.

Niveles.

Jefe de equipo/responsable de línea: Es el oficial cualificado que gestiona, dirige y supervisa el trabajo de los oficiales de su equipo. También ejercerá, entre otras y a título orientativo, funciones de control y orientación, respecto de la aplicación al trabajo efectivo de su equipo, de los sistemas de calidad, prevención de riesgos laborales, mantenimiento de maquinaria, tutela de formación, medidas ambientales, etc.; en definitiva, es el responsable de que el trabajo de su equipo se lleve a cabo atendiendo las condiciones indicadas.

Oficial cualificado de encuadernación industrial: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología empleada en la encuadernación industrial, interpretando los parámetros del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial especialista de encuadernación industrial: es el trabajador/a que, sin dominar completamente la tecnología empleada en la encuadernación industrial, ejecuta las instrucciones recibidas del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial de encuadernación industrial: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología empleada en la encuadernación industrial, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

Grupo encuadernación artesanal: Agrupa las prestaciones propias de la encuadernación artesanal y manual en cualquiera de sus formas.

Niveles.

Oficial cualificado de encuadernación artesanal: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología empleada en la encuadernación artesanal, y ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial especialista de encuadernación artesanal: es el trabajador/a que, sin dominar completamente la tecnología empleada en la encuadernación artesanal, ejecuta las instrucciones recibidas de de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial de encuadernación artesanal: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología empleada en la encuadernación artesanal, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

Área profesional: transformación y manipulados.

Grupo transformación: Agrupa las prestaciones por las que se generan o elaboran materiales simples o compuestos de varias materias primas para una posterior impresión o cualquier tipo de manipulación (procesos de extrusión, fabricación de complejos, laminados y otros similares).

Niveles.

Jefe de equipo/responsable de línea: Es el oficial cualificado que gestiona, dirige y supervisa el trabajo de los oficiales de su equipo. También ejercerá, entre otras y a título orientativo, funciones de control y orientación, respecto de la aplicación al trabajo efectivo de su equipo, de los sistemas de calidad, prevención de riesgos laborales, mantenimiento de maquinaria, tutela de formación, medidas ambientales, etc.; en definitiva, es el responsable de que el trabajo de su equipo se lleve a cabo atendiendo las condiciones indicadas.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

Oficial cualificado de transformación: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología empleada en la transformación, interpretando los parámetros del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial especialista de transformación: es el trabajador/a que, sin dominar completamente la tecnología empleada en la transformación, ejecuta las instrucciones recibidas del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial de transformación: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología empleada en la transformación, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

Grupo manipulados de papel y otros materiales. Oficios principales: Agrupa las prestaciones que requieren un alto grado de especialización en procesos principales de manipulación; realizan múltiples operaciones, utilizan líneas o máquinas individuales que fabrican materiales (confección de sobres y libretas, bolsas y sacos de papel, plástico u otros materiales y análogos).

Niveles.

Jefe de equipo/responsable de línea: Es el oficial cualificado que gestiona, dirige y supervisa el trabajo de los oficiales de su equipo. También ejercerá, entre otras y a título orientativo, funciones de control y orientación, respecto de la aplicación al trabajo efectivo de su equipo, de los sistemas de calidad, prevención de riesgos laborales, mantenimiento de maquinaria, tutela de formación, medidas ambientales, etc.; en definitiva, es el responsable de que el trabajo de su equipo se lleve a cabo atendiendo las condiciones indicadas.

Oficial cualificado de oficios principales de manipulados de papel y otros materiales: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología empleada en los oficios principales de manipulado de papel y otros materiales, interpretando los parámetros del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial especialista de oficios principales manipulados de papel y otros materiales: es el trabajador/a que, sin dominar completamente la tecnología empleada en los oficios principales de manipulado de papel y otros materiales, ejecuta las instrucciones recibidas del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial de oficios principales de manipulados de papel y otros materiales: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología empleada en los oficios principales de manipulado de papel y otros materiales, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

Grupo manipulados de papel y otros materiales, oficios auxiliares: Agrupa las prestaciones que, por tratarse de trabajos puramente mecánicos, no requieren un conocimiento profundo del oficio o de la máquina, limitándose éstas a la realización de una única operación.

Niveles.

Oficial cualificado de oficios auxiliares de manipulados de papel y otros materiales: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología empleada en los oficios auxiliares de manipulados de papel y otros materiales, ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial de oficios auxiliares de manipulados de papel y otros materiales: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología empleada en los oficios auxiliares de manipulados de papel y otros materiales, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

Grupo manipulados de cartón, oficios principales. Agrupa las prestaciones que requieren un alto grado de especialización en procesos de fabricación y manipulados del cartón (fabricación de cartón ondulado, acabado de línea, otros análogos).

Niveles.

Jefe de equipo/responsable de línea: Es el oficial cualificado que gestiona, dirige y supervisa el trabajo de los oficiales de su equipo. También ejercerá, entre otras y a título orientativo, funciones de control y orientación, respecto de la aplicación al trabajo efectivo de su equipo, de los sistemas de calidad, prevención de riesgos laborales, mantenimiento de maquinaria, tutela de formación, medidas ambientales, etc.; en definitiva, es el responsable de que el trabajo de su equipo se lleve a cabo atendiendo las condiciones indicadas.

Oficial cualificado de oficios principales de manipulados de cartón: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología empleada en los oficios principales de manipulados de cartón, interpretando los parámetros del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial especialista de oficios principales de manipulados de cartón: es el trabajador/a que, sin dominar completamente la tecnología empleada en los oficios principales de manipulados de cartón, ejecuta las instrucciones recibidas del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial de oficios principales de manipulados de cartón: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología empleada el los oficios principales de manipulados de cartón, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

Grupo manipulados de cartón, oficios auxiliares: Agrupa las prestaciones que, por tratarse de trabajos puramente mecánicos, no requieren un conocimiento profundo del oficio ni de la máquina, limitándose éstas a la realización de una única operación.

Niveles.

Oficial cualificado de oficios auxiliares de manipulados de cartón: es el trabajador/a que domina completamente la tecnología empleada en los oficios auxiliares de manipulados de cartón, interpretando los parámetros del Jefe de Equipo, o de quien el empresario designe, y ejecuta con responsabilidad plena cualquiera de las funciones propias de su puesto de trabajo.

Oficial de oficios auxiliares de manipulados de cartón: Es el trabajador/a que, conociendo parte de la tecnología empleada en los oficios auxiliares de manipulados de cartón, ejecuta las instrucciones recibidas del personal de mayor nivel profesional, sin plena autonomía.

Área Común Grupo profesional técnicos Niveles profesionales	
Directivo	
Titulado universitario grado superior/director general	1
Titulado universitario grado medio	3
Jefe técnico/taller	4
Técnico cualificado/jefe sección	5
Técnico especialista	10
Auxiliar técnico	15
Grupo profesional administrativos	
Jefe administrativo	4
Oficial cualificado administrativo	6
Oficial especialista administrativo	11
Auxiliar administrativo	16

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

Área Común Grupo profesional técnicos Niveles profesionales	
Grupo profesional comerciales	
Gestor comercial	9
Comercial	11
Grupo profesional almacén y expediciones	
Jefe almacén	10
Almacenero	13
Conductor carretilla elevadora	15
Ayudantes de almacén	19
Grupo profesional transportes	
Conductor vehículo pesado	13
Conductor	15
Grupo profesional mantenimiento e instalaciones	
Jefe mantenimiento	9
Especialista mantenimiento	10
Operario mantenimiento	13
Grupo profesional servicios generales	
Auxiliar taller	19
Auxiliar servicios	19
Área profesional editoriales	
Grupo profesional editoriales	
Editor	3
Redactor/diagramador	4
Cartógrafo	4
Ilustrador	5
Bibliotecario/documentalista	5
Técnico editorial	6
Asistente editorial	8
Auxiliar técnico editorial	11
Área profesional Preimpresión	
Grupo profesional preimpresión técnica	
Jefe de equipo/responsable de línea	7
Oficial cualificado preimpresión técnica	9
Oficial especialista preimpresión técnica	12
Oficial preimpresión técnica	15
Grupo profesional preimpresión mecánica	
Jefe de equipo/responsable de línea	11
Oficial cualificado preimpresión mecánica	12
Oficial especialista preimpresión mecánica	15
Oficial preimpresión mecánica	18
Áreal profesional impresión	
Grupo profesional impresión offset	
Jefe de equipo/responsable de línea	7
Oficial cualificado impresión offset	8
Oficial especialista impresión offset	11
Oficial impresión offset	14
Grupo profesional impresión digital	
Jefe de equipo/responsable de línea	8
Oficial cualificado impresión digital	9
Oficial especialista impresión digital	11
Oficial impresión digital	15

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

Área Común Grupo profesional técnicos Niveles profesionales	
Grupo profesional flexografía	
Jefe de equipo/responsable de línea	8
Oficial cualificado flexografía	10
Oficial especialista flexografía	12
Oficial flexografía	15
Grupo profesional serigrafía	
Jefe de equipo/responsable de línea	11
Oficial cualificado serigrafía	13
Oficial especialista sergrafía	15
Oficial serigrafía	18
Grupo profesional huecograbado	
Jefe de equipo/responsable de línea	6
Oficial cualificado huecograbado	7
Oficial especialista huecograbado	10
Oficial huecograbado	13
Grupo profesional reprografía analógica	
Oficial cualificado reprografía analógica	13
Oficial reprografía analógica	18
Grupo profesional soportes grabados	
Oficial cualificado soportes grabados	13
Oficial soportes grabados	18
Grupo profesional otros sistemas de impresión	
Oficial cualificado otros sistemas de impresión	13
Oficial especialista otros sistemas de impresión	15
Oficial otros sistemas de impresión	17
Área profesional encuadernación	
Grupo profesional encuadernación artesanal	
Oficial cualificado encuadernación artesanal	13
Oficial especialista encuadernación artesanal	15
Oficial encuadernación artesanal	18
Grupo profesional encuadernación industrial	
Jefe de equipo/responsable de línea	11
Oficial cualificado encuadernación industrial	13
Oficial especialista encuadernación industrial	15
Oficial encuadernación industrial	18
Área profesional transformación y manipulados	
Grupo profesional transformación	
Jefe de equipo/responsable de línea	9
Oficial cualificado de transformados	10
Oficial especialista de transformados	12
Oficial de transformados	16
Grupo profesional manipulados de papel y otros materiales. Oficios principales	
Jefe de equipo/responsable de línea	10
Oficial cualificado manip. Papel oficio ppales	12
Oficial especialista manip. Papel oficios ppales,	14
Oficial manip. Papel oficios ppales	17
Grupo profesional manipulados de papel y otros materiales. Oficios auxiliares	
Oficial cualificado manip. Papel oficios auxiliares	15
Oficial manip. Papel oficios auxiliares	18

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

Área Común Grupo profesional técnicos Niveles profesionales	
Grupo profesional manipulados de cartón. Oficios principales	
Jefe de equipo/responsable de línea	10
Oficial cualificado manipulados cartón oficios ppales.	12
Oficial especialista manipulados cartón oficios ppales.	15
Oficial manipulados cartón oficios principales	17
Grupo profesional manipulados de cartón. Oficios auxiliares	
Oficial cualificado manipulados cartón oficios auxiliares	17
Oficial manipulados cartón oficios auxiliares	18

Artículo 6.2 *Igualdad y no discriminación.*

Dentro de las empresas, los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, sexo, etc.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

Artículo 6.3 *Situaciones especiales.*

6.3.1 Gestación.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo se estará a lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

El derecho a las adaptaciones que se deriven del párrafo anterior no significará perjuicio para el nivel profesional y salarial de la interesada, ni tampoco generará la necesidad u obligación de crear un puesto de trabajo nuevo.

En caso de permuta, la empresa, oídos los representantes de los trabajadores, designará la persona que obligatoriamente quede afectada, quien, por el carácter de provisionalidad y duración de la situación, se reincorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada cause baja en el trabajo.

Los supuestos de estas adaptaciones no darán lugar, en ningún caso, a la consolidación de los trabajadores afectados en los puestos de trabajo provisionalmente ocupados, aunque la situación de interinidad supere los tres meses.

6.3.2 Capacidad disminuida.

Las empresas procurarán acoplar al personal con capacidad disminuida, que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente. El orden para el beneficio, que se establece en el párrafo anterior, se determinará por la antigüedad en la empresa y, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 6.4 *Ingresos, períodos de prueba, formación laboral y trabajo en prácticas, ascensos, ceses y jubilaciones.*

6.4.1 Ingresos.

Para ingresar en la empresa es preceptivo que el aspirante haya cumplido la edad de dieciséis años.

La admisión del personal se realizará de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación, debiendo someterse a los aspirantes a reconocimiento médico y demás formalidades exigibles.

La empresa podrá someter a los aspirantes a las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas que considere convenientes, para comprobar su grado de preparación.

Será considerado como mérito para la admisión el certificado de estudios expedido por la Escuela Nacional de Artes Gráficas o cualquiera otra Escuela similar de carácter oficial.

6.4.2 Prueba.

Las contrataciones del personal se considerarán provisionales durante un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder del que se señala en la siguiente escala:

Titulados Técnicos superiores y medios: Seis meses.
Oficiales, resto de personal técnico, comerciales y administrativos: Dos meses.
Resto del personal: Un mes.

Durante este período, tanto el trabajador como el empresario podrán, respectivamente, desistir de la prueba o proceder al despido sin previo aviso, sin que ninguna de las partes tenga por ello derecho a indemnización.

En todo caso, el trabajador tendrá derecho al percibo, durante el período de prueba, de la retribución correspondiente al nivel profesional del trabajo encomendado.

Transcurrido el plazo referido, el trabajador pasará a figurar en la plantilla de la empresa, y el tiempo que hubiese servido en período de prueba le será computado a efectos de los aumentos periódicos por tiempo de servicio.

El período de prueba, de que queda hecha mención, no es de carácter obligatorio y la empresa podrá, en consecuencia, proceder a la admisión de personal con renuncia total o parcial a su utilización.

6.4.3 Formación laboral y trabajo en prácticas:

6.4.3.1 Contrato para la formación y aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o el sistema educativo.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 y menores de 25 años que carezcan de cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo. El contrato para la formación y el aprendizaje podrá realizarse con menores de 30 años, hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por 100, conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria 2.ª del Estatuto de los Trabajadores.

Duración del Contrato y Prórrogas: La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años.

Si el contrato para la formación se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima posible, las partes podrán acordar prorrogarlo hasta dos veces, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima establecida en el párrafo anterior. La duración de las prórrogas del contrato no podrá ser inferior a seis meses.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

Retribución: La retribución, excluida de cualquier relación con la estructura salarial prevista en el Capítulo 7 del Convenio, será, únicamente, la fijada en la siguiente escala, calculada en función del Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.) vigente en cada momento:

Contrato para la formación de 1.er año: 85% del S.M.I.
Contrato para la formación de 2.º año: 95% del S.M.I.
Contrato para la formación de 3.er año: 120% del S.M.I.

Los porcentajes del Salario Mínimo Interprofesional citados en el párrafo anterior se entienden referidos a la jornada máxima prevista en el siguiente párrafo. Cuando las partes acuerden un mayor tiempo de formación teórica, el salario podrá reducirse proporcionalmente.

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por 100, durante el primer año, o el 85 por 100, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el Convenio Colectivo.

Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el trabajador acredite, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del contrato. En este caso, la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a formación teórica.

Extinción: Una vez completado el período de formación pactado, el contrato se extinguirá por expiración del tiempo convenido, entregando el empresario certificado en el que conste la duración de la formación teórica y el nivel de formación práctica adquiridos.

Si, tras la extinción del contrato para la formación por expiración del tiempo convenido, el trabajador continuara prestando servicios en la empresa sin solución de continuidad, su contrato se transformará en indefinido y se computará la antigüedad desde el inicio de la prestación de servicios.

Si el período de formación hubiere completado tres años y una vez finalizado el tercero, y sin solución de continuidad, siguiera prestando servicios en la empresa en puesto de trabajo correspondiente al oficio o especialidad para la que ha sido formado, al trabajador se le asignará, al menos, el nivel profesional de oficial y el salario establecido en el Convenio para el puesto desempeñado, con efectos desde el día siguiente a la finalización del tercer año de formación.

6.4.3.2 Contrato en prácticas.

Los contratos de trabajo en prácticas se regirán por la normativa general vigente en cada momento.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, su retribución será:

El 70% el primer año, y el 85% el segundo, del salario fijado en el Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

6.4.3.3 Organización de cursillos.

Las empresas podrán organizar cursillos de formación profesional, por personal especializado, o enviar a sus trabajadores a los Centros preparados a tal efecto.

Los trabajadores deberán colaborar con las medidas que adopten las empresas, y éstas informarán a los representantes legales del personal sobre el contenido y desarrollo de las mismas, pudiendo presentar las sugerencias que consideren interesantes para el mejor cumplimiento de los fines propuestos.

6.4.3.4 Formación continua.

Las partes firmantes conscientes de la decisiva importancia de la Formación Profesional, en sus diversas modalidades, manifiestan su voluntad, en sus respectivos ámbitos, de favorecer y propiciar cuantas medidas estimen conducentes a dicho fin. Para ello se podrán alcanzar los acuerdos que procedan y que sean requeridos por la normativa vigente en cada momento.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

6.4.4 Ascensos:

1. Los ascensos para cubrir vacantes o ampliaciones de plantilla, excepto los casos que se enumeran en los últimos párrafos del presente artículo, se llevarán a cabo previa prueba de aptitud teórico-práctica, en la que se valorarán todas las circunstancias inherentes al puesto que se ha de cubrir entre el personal de la especialidad y, en su defecto, entre el de especialidades afines.

2. En caso de igualdad en la puntuación, que mida la capacidad de los aspirantes, decidirá la mayor antigüedad en la empresa.

3. El Tribunal que haya de juzgar las pruebas de acceso será designado por la empresa y presidido por un representante de la misma. Necesariamente formarán parte del Tribunal dos trabajadores, de nivel superior, designados por los representantes legales de los trabajadores.

4. Se proveerán por libre designación de la empresa, preferentemente entre el personal de la misma, los puestos de trabajo correspondientes a los siguientes grupos y niveles:

a) El personal técnico titulado.
b) Los Jefes Administrativos.
c) Jefes de Taller.
d) Los Jefes de Sección/Técnicos Cualificados.
e) Los Jefes de Equipo/Responsables de Línea.
f) El personal comercial.

5. Las vacantes que se produzcan en el grupo servicios generales serán cubiertas, preferentemente, por el personal operario procedente de la propia empresa que, por motivos de edad, enfermedad, accidente o causas análogas, tenga su capacidad física disminuida, con la única excepción de los que para el desempeño de su función requieran estar en posesión de todas sus facultadades físicas. En este punto, la empresa, con intervención de los representantes legales de los trabajadores, determinará, en cada ocasión, la procedencia de cubrir las vacantes de este grupo con el personal adecuado.

6.4.5 Ceses.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Directivos, jefes de taller, jefes técnicos, jefes de sección, jefes administrativos y técnicos cualificados: Dos meses.
b) Administrativos, técnicos especialistas, comerciales y jefes de equipo: Un mes.
c) Resto del personal: 15 días.
d) Servicios generales y en formación laboral: Siete días.

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

Habiendo recibido la empresa, con la antelación señalada, el preaviso indicado, vendrá obligada, al finalizar el plazo, a abonar al trabajador la liquidación correspondiente. El incumplimiento de esta obligación por la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado, con el importe del salario de un día, por cada día de retraso en el abono de la liquidación, con el límite del número de días de preaviso.

6.4.6. Jubilación parcial.

Los trabajadores que reúnan los requisitos legalmente exigidos podrán acceder a la situación de jubilación parcial, siempre que medie un acuerdo entre las partes; dicho acuerdo podrá recoger una distribución irregular de la totalidad de las horas que deban realizarse anualmente. Los trabajadores en esta situación percibirán su salario calculado proporcionalmente a la jornada de trabajo pactada.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 6.5 *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

Duración y Prórrogas: Los contratos eventuales por circunstancias de la producción no podrán tener una duración superior a doce meses en un período de dieciocho. De concertarse por una duración inferior al máximo posible, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de doce meses.

Indemnización: Si el contrato se extinguiera por expiración del tiempo convenido, y previa denuncia de la empresa, el trabajador percibirá una indemnización económica equivalente a doce días de su salario por año de servicio, en proporción al tiempo trabajado, no procediendo esta indemnización en los demás supuestos de extinción.

En lo no previsto anteriormente se estará a lo dispuesto en el artículo 15 b) del Estatuto de los Trabajadores y R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre vigentes, bajo cuyo amparo se establece la anterior regulación; entendiéndose que, si ésta fuese modificada por leyes o disposiciones posteriores, este artículo deberá adaptarse a la nueva normativa.

Artículo 6.6 *Traslados.*

Los traslados o cambios de función o de puesto podrán ser exclusivamente geográficos o funcionales, o participar de las características de ambos tipos de movilidad, y podrán tener lugar:

a) Por solicitud del interesado.
b) Por acuerdo entre empresa y trabajador.
c) Por necesidades del servicio.
d) Por permuta.

Se entiende por movilidad funcional, el cambio de funciones de los trabajadores en el seno de la empresa, dentro del grupo de técnicos, administrativos, subalternos y obreros de pertenencia.

Se entiende por movilidad geográfica, el traslado o cambio del trabajador a un centro de trabajo en distinta localidad.

6.6.1 Cambios geográficos o funcionales por solicitud del trabajador.

Cuando el cambio, ya sea funcional o geográfico, se produzca a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, ésta podrá modificarle el salario, advirtiéndole previamente por escrito, de acuerdo con el que corresponda al nuevo puesto de trabajo, siendo obligatoria tal modificación si dicho salario es superior al del puesto de origen, no teniendo el trasladado derecho a indemnización alguna por los gastos que origine el cambio.

6.6.2 Cambios geográficos o funcionales por acuerdo entre la empresa y el trabajador. Cuando el cambio, sea funcional o geográfico, se efectúe por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones convenidas por escrito entre ambas partes, que nunca serán inferiores a los mínimos establecidos en este Convenio.

6.6.3 Movilidad geográfica o funcional cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción:

a) Normas generales:

Cuando se den causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y no se llegase a acuerdo entre ambas partes, podrá la empresa efectuar el cambio, siempre que garantice al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que pudieran corresponderle.

En los casos de cambio de un departamento a otro, dentro de la misma empresa, que se efectúe como consecuencia de reducción de plantilla en uno de ellos, se respetará, en igualdad de condiciones, a los más antiguos en el grupo y nivel profesional correspondientes.

Para los cambios o traslados, dentro del mismo nivel profesional, que supongan alguna mejora o beneficio para el trabajador trasladado, tendrán preferencia los de mayor antigüedad en el nivel de que se trate, siempre que exista igualdad de capacitación técnica para el desempeño del puesto que se desea cubrir, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo sobre ascensos.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

b) Movilidad geográfica por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción:

En los casos de movilidad geográfica, la facultad de traslado que se concede a las empresas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, solamente podrá ser ejecutada con el personal que lleve a su servicio menos de diez años, y tan sólo por una vez con cada uno de los trabajadores, y deberá ejercerla la empresa, en igualdad de condiciones, según el orden inverso al de antigüedad.

Esta limitación no afecta al personal técnico titulado.

En los casos de traslado geográfico forzoso, previos los trámites legales establecidos, el trabajador percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

Los de locomoción del interesado y familiares que con él convivan o de él dependan económicamente; los de transporte de mobiliario, ropa y enseres; y una indemnización en metálico, equivalente a sesenta o treinta días del salario real que venga percibiendo en el momento del traslado, según tenga o no familiares a su cargo.

En caso de traslado de una población a otra, que implique necesariamente cambio de residencia, la empresa facilitará al trabajador vivienda adecuada a sus necesidades, en el lugar al que se le traslada, y con renta igual a la que hubiere venido satisfaciendo hasta el momento del traslado y, si esto no fuera posible, abonará al trabajador la diferencia justificada de renta.

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, deberá ajustarse al procedimiento establecido en las normas que regulen, en cada momento y con carácter general, la materia de política de empleo y, en todo caso, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, siempre que sea posible, quien tendrá derecho a que se le abonen los gastos que se originen, por tal motivo, a los familiares que con él conviven, incluyéndose los correspondientes a transportes de enseres y percibiendo, además, una gratificación equivalente a dos o un mes de retribución, según tenga o no familiares a su cargo.

En dicho aviso, la empresa ha de detallar los siguientes extremos:

a) Lugar donde proyecta trasladar el centro de trabajo.

b) Posibilidad o no de vivienda en la nueva localidad y condiciones de su alquiler o propiedad.

c) El trabajador afectado tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado.

En el caso de que la empresa no hiciera el traslado anunciado, si algún trabajador hubiere realizado gastos justificados con tal fin, será indemnizado de los perjuicios ocasionados, correspondiendo conocer de los conflictos individuales, que por tal causa pudieran producirse, a la jurisdicción de Trabajo.

Se prescindirá del plazo de preaviso, en los casos de fuerza mayor.

c) Movilidad funcional por razones técnicas y organizativas:

Trabajos de nivel superior. La empresa, en caso existir razones técnicas u organizativas, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de nivel superior, reintegrándoles a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no podrá ser de duración superior a tres meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por servicio militar, enfermedad, embarazo, accidente de trabajo y licencias y excedencias, en cuyo caso, la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Cuando un trabajador realice trabajos de nivel superior durante más de tres meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará el nivel superior, siempre que exista turno de ascenso a éste de libre designación de la

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

empresa y salvo que para el desempeño de la misma se requiriese la posesión de títulos o conocimientos especiales debidamente acreditados por pruebas de suficiencia, en cuyos casos el cambio de trabajo tendrá trascendencia exclusivamente económica.

La plaza ocupada por este sistema incidirá en el citado turno de ascenso por libre designación de la empresa. La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeña trabajo de nivel superior, será la correspondiente al mismo.

Trabajos de nivel inferior. Por causas técnicas u organizativas, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de nivel profesional inferior al que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su nivel.

Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará a los representantes legales de los trabajadores, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional.

Asimismo, evitarán las empresas reiterar la realización de estos trabajos de inferior nivel a un mismo trabajador.

Si el cambio de destino, para el desempeño de trabajos de nivel inferior, tuviera su origen en petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Trabajos a destajo, con primas o incentivos. Los trabajadores remunerados a destajo, con primas o incentivos que supongan la percepción de complementos salariales por cantidad o calidad, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediasen causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la producción lo requieran. En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaron, no pudiendo las empresas contratar nuevo personal, para trabajar a destajo y con prima, en las labores en que anteriormente se ocuparon dichos trabajadores sin que éstos vuelvan a ser reintegrados a sus anteriores puestos de trabajo.

6.6.4 Permuta.

Los trabajadores, con destino en una misma localidad o en localidades distintas y pertenecientes a la misma empresa y grupo profesional, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida, en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los permutantes para el nuevo destino y demás circunstancias que deban ser consideradas.

Además de las permutas voluntarias, contempladas en el párrafo anterior, pueden existir casos de permutas obligatorias, como el previsto en el artículo 6.3.1.

Artículo 6.7 *Dietas y desplazamientos.*

Si, por necesidades del servicio, hubiera de desplazarse algún trabajador fuera de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará el 75 por 100 de su salario de Convenio, cuando efectúe una comida fuera de su domicilio, y el 140 por 100, cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo.

Cuando el trabajador no pueda regresar a comer a su domicilio, por encomendarle la empresa trabajos distintos a los habituales aun cuando sea dentro de su localidad, tendrá derecho al abono de la dieta por comida.

Si, por circunstancias especiales, los gastos originados con motivo del desplazamiento sobrepasan el importe de la dieta, el exceso deberá ser abonado por la empresa, previo reconocimiento de aquéllas y justificación, por parte del trabajador, de los gastos realizados, sin que, en ningún caso, el tiempo invertido en los viajes de lugar a suplemento alguno, porque su duración sobrepase la jornada legal. La empresa determinará las condiciones y medios de locomoción que deberán emplearse, en cada caso.

Los gastos de locomoción serán por cuenta de la empresa.

Los desplazamientos del personal comercial se regirán por las condiciones estipuladas en su contrato de trabajo.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO 7

Retribuciones

Artículo 7.1 *Disposiciones generales.*

Las retribuciones del personal, al que afecta este Convenio, estarán constituidas por el Salario Base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada a que se refiere el artículo 8.1.

El pago del salario se efectuará mensualmente. Las empresas podrán variar, de conformidad con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, los períodos de pago establecidos, sin rebasar nunca el mes, decidiendo la jurisdicción competente en caso de desacuerdo. Todas las empresas afectadas por el presente Convenio, vendrán obligadas a entregar a sus trabajadores, en el momento de efectuar el pago, una copia del recibo de salario, en el que constarán todos los conceptos que establezca la legislación vigente para que el trabajador conozca en todo momento las cantidades que percibe en concepto de salario, las cantidades que tributan a la Hacienda Pública y las que cotizan a la Seguridad Social.

Artículo 7.2 *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de hasta el 90 por 100 del importe del salario correspondiente al trabajo ya realizado.

Dicho derecho se hará efectivo en el momento de formalizar su solicitud.

Artículo 7.3. *Retribuciones.*

7.3.1 Salario base.

Años 2017 y 2018.

Durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2018, las tablas salariales vigentes serán las recogidas en el anexo I.

El salario vigente a partir del 1 de noviembre de 2017 es el resultante de incrementar un 1,2 por 100 el salario vigente desde el 1 de enero de 2016.

El salario a partir del 1 de enero de 2018 es el resultante de incrementar un 1,5 por 100 el salario vigente el 31 de diciembre de 2017.

Aquellos trabajadores que estén percibiendo el complemento salarial «ex categoría», con garantía «ad personam», con origen en el cambio de sistema de clasificación profesional que tuvo lugar en 2009, continuarán percibiéndolo con la consideración equivalente al salario base a todos los efectos, mientras que el trabajador no ostente un nivel profesional y salarial cuyo salario base supere la suma del salario base y el complemento «ex categoría» que venía percibiendo.

7.3.2 Complemento lineal del convenio.

Es una cantidad igual para todos los niveles salariales, que se devengará por tiempo efectivamente trabajado, teniendo la consideración de complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes.

Aunque su devengo es anual, este complemento será satisfecho en la forma y tiempo que, de común acuerdo, se adopte en cada empresa, dejando a salvo la opción individual del trabajador e incluso la posibilidad de que su importe anual sea percibido en dos o más abonos a lo largo del año.

Los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato de trabajo en prácticas, percibirán el complemento lineal previsto con carácter general, de acuerdo con los porcentajes señalados en el artículo 6.4.3.2 de este Convenio.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

Años 2017 y 2018.

Durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de octubre de 2017, el importe de este complemento lineal será de 4.317,02 euros brutos anuales.

Entre el 1 de noviembre de 2017 y el 31 de diciembre de 2017, este complemento se incrementará en un 1,2 por 100, quedando fijado en 4.368,82 euros brutos anuales.

Durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2018, este complemento se incrementará en un 1,5 por 100, quedando fijado en 4.434,35 euros brutos anuales.

7.3.3 Gratificaciones extraordinarias.

La gratificación de junio, correspondiente al primer semestre del año, y la de Navidad, correspondiente al segundo, se rigen en su cuantía y pago por las siguientes normas:

a) El importe de cada paga será el equivalente a treinta días de salario base, más el complemento ex categoría, en su caso, (dividiendo el salario base anual entre los días naturales del año y multiplicando por treinta días), incluida la antigüedad.

b) El personal que cese o ingrese durante el año percibirá estas pagas extraordinarias en proporción al tiempo trabajado en el semestre correspondiente a cada paga, computándose las fracciones de meses como completos.

c) Se percibirán: la de junio, en la última quincena del semestre a que corresponde, y la de Navidad, entre el 15 y el 24 de diciembre.

7.3.4 Paga de participación en Beneficios.

En concepto de participación en beneficios, a cada trabajador, se le abonará el equivalente a treinta y cuatro días de salario base (dividiendo el salario base anual entre los días naturales del año y multiplicando por treinta y cuatro) y, en su caso, de antigüedad y complemento ex categoría. La entrega de esta cantidad se efectuará, salvo acuerdo entre las partes, el mes de marzo del año siguiente al de su devengo.

7.3.5 Complemento de antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos trienios y quinquenios sucesivos.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario base percibido por el trabajador, más el complemento ex categoría en su caso, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los trienios o quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya percibidos. La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 3 por 100 para cada trienio y del 3 por 100 para cada quinquenio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. Asimismo, se estimarán los servicios prestados en el período de prueba y los del personal eventual o interino que pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa. Respecto a los períodos de servicio prestados como aprendiz, únicamente computarán, a efectos de antigüedad, los concertados con posterioridad a la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, es decir, el 15 de marzo de 1980. Por lo tanto, no se computan a efectos de antigüedad los períodos de aprendizaje contratados al amparo de la legislación vigente anterior a dicha fecha. El importe de cada trienio o cada quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 del mes siguiente al de su cumplimiento.

El trabajador que cese definitivamente en la empresa y, posteriormente, ingrese de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se le compute la antigüedad a partir de la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

7.3.6 Complemento de toxicidad o insalubridad.

Se establece dicho complemento en la cuantía del 20 por 100 del Salario Base, más complemento ex categoría, en su caso, en favor de los trabajadores que presten sus servicios en puestos donde se manejen sustancias tóxicas o se trabaje en locales donde se desprendan vapores tóxicos o nocivos para la salud, teniendo derecho a igual percepción los trabajadores afectados por este Convenio que, aún sin trabajar con materias tóxicas, lo hagan en secciones a las que lleguen los vapores o polvo que aquéllas desprenden. Los trabajos bonificables por toxicidad o insalubridad serán determinados de acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, en el plazo de dos meses a partir de la solicitud de éstos y, de no existir conformidad, resolverá la autoridad competente.

Cesará el abono de este complemento en el momento que se acredite ante la autoridad competente, por parte de la empresa, que se han adoptado las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de salubridad e higiene.

7.3.7 Complemento de nocturnidad.

Se establece un complemento de nocturnidad del 25 por 100 del salario base, más complemento ex categoría en su caso, para los trabajadores que, de modo continuo o periódicamente, presten sus servicios en turnos comprendidos entre las 22 y las 6 horas; este complemento no se abonará en aquellas actividades en que únicamente se trabaje en período nocturno.

7.3.8 Inaplicación incrementos salariales.

Con independencia y sin perjuicio del contenido del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación del régimen salarial pactado, deberán seguir el procedimiento y condiciones previstas en este artículo para su no aplicación.

A tal efecto se consideran como causas justificativas las siguientes:

Situaciones de déficit o pérdidas, objetiva y fehacientemente acreditadas mantenidas en los dos ejercicios contables inmediatamente anteriores al año de referencia, teniendo en cuenta las previsiones del año en curso.

Serán circunstancias a valorar el insuficiente nivel de producción y ventas, la pérdida de clientes significativos, la falta de liquidez, el volumen de clientes insolventes y la pertenencia a un grupo de empresas.

El procedimiento a seguir es el siguiente:

La solicitud de inaplicación de los incrementos salariales del Convenio, por los motivos citados anteriormente, se iniciará a petición de la Dirección de la Empresa, en un plazo máximo de 30 días desde la publicación del Convenio o del acuerdo de la Comisión Mixta (en el caso del segundo año de vigencia) en el «Boletín Oficial del Estado», debiéndose comunicar por escrito a los representantes legales de los trabajadores o a la totalidad de los trabajadores si no existen representantes, y, preceptivamente para la validez de la medida, a la Comisión Mixta de Interpretación de este Convenio, aportando la siguiente documentación:

Declaración del Impuesto de Sociedades de los dos ejercicios inmediatamente anteriores al año de referencia.

Documentación económica presentada ante el Registro Mercantil (Balance y cuenta de resultados de los dos ejercicios inmediatamente anteriores al año de referencia).

En el caso de empresarios individuales, documentación suficiente que acredite las situaciones señaladas anteriormente (V.gr.: Declaraciones del Impuesto Sobre el Valor Añadido para conocer el descenso en las ventas; relación de trabajadores de los últimos dos años dados de alta en la Seguridad Social, etc.).

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

Memoria explicativa de las causas económicas, tecnológicas o productivas que motiven la solicitud.

Medidas de carácter general y específicas que tengan previsto tomar para solucionar la situación (plan de futuro), y, asimismo, las previsiones para la adaptación al régimen salarial del Convenio.

Previsiones de la empresa para el año en curso y el siguiente.

Desde ese momento, se iniciará un período de hasta 30 días de consulta y negociación entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores o, en su defecto, los trabajadores.

En caso de finalizar dicha negociación con acuerdo, se deberá dar traslado del mismo, con carácter preceptivo y previo, a la Comisión Mixta del Convenio. Dicho acuerdo deberá de contener la adaptación al régimen salarial pactado en el Convenio y el abono de las diferencias salariales dejadas de percibir por los trabajadores, en su caso.

Si no existe acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión Mixta del Convenio.

Los representantes legales de los trabajadores y los miembros de la Comisión Mixta de este Convenio, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Sin perjuicio del contenido del presente artículo, las empresas, además de acudir al procedimiento previsto en este artículo, pueden hacer uso de las posibilidades que les confiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el momento que concurran las circunstancias en él descritas.

Artículo 7.4 *Consideración de salario.*

Tendrá la consideración de salario mensual el que percibe el personal que cotice a la Seguridad Social mediante los grupos 1, 2, 3, 4, 5 y 7.

Tendrá la consideración de salario diario el que percibe el personal que cotice a la Seguridad Social en cualquiera de los grupos no mencionados en el párrafo anterior.

En ningún caso la modificación del período de devengo salarial (de diario a mensual o viceversa) alterará la cuantía de la percepción anual que el trabajador tuviera acreditada.

CAPÍTULO 8

Jornada de trabajo, horario y descanso

Artículo 8.1 *Jornada.*

8.1.1. Jornada laboral anual.

A partir del 1 de enero de 2017, la jornada anual será de 1.768 horas de trabajo efectivo, tanto en jornada partida, como, en jornada continuada.

En el desarrollo del punto anterior se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Las empresas que viniesen realizando un número de horas anuales de trabajo efectivo inferior al establecido en el párrafo anterior, lo mantendrán como condición más beneficiosa.

b) Dentro del número de horas anuales mencionado, no se entenderán comprendidos los períodos de descanso (bocadillos) u otras interrupciones existentes en la fecha de entrada en vigor de este artículo.

No obstante, éstos se mantendrán, en su caso, siempre sin la consideración de tiempo de trabajo efectivo, pudiendo variarse su duración por pacto entre empresa y trabajadores.

c) Las ausencias al trabajo, reguladas en el artículo 8.5 de este Convenio o por disposición legal, se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

8.1.2 Excepciones al régimen de jornada normal:

a) El personal que trabaje en turno de noche, cuya jornada será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, manteniéndose los períodos de descanso, si los hubiera, siempre que el tiempo de presencia alcance el número de horas señalado.

b) Los técnicos y operarios, cuya acción pone en marcha o cierra el trabajo, cuya jornada podrá prolongarse por el tiempo estrictamente preciso. El exceso de tiempo trabajado sobre la jornada normal se abonará como horas extraordinarias.

8.1.3 Tiempo de trabajo:

a) Trabajo efectivo: El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria o de los períodos en que ésta se pueda dividir, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

b) Horario irregular según la época del año: Las empresas, respetando el número de horas laborales del año, podrán acordar a través de la representación legal de los trabajadores, o con los trabajadores si no existiese esta representación, el horario más adecuado a sus necesidades productivas, debiendo compensarse los excesos o defectos de horas de trabajo que se puedan producir con el tiempo equivalente correspondiente.

En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular la jornada ordinaria de trabajo hasta un máximo del 10 por 100 de la jornada anual establecida en el convenio. Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previsto en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días el día y hora de trabajo resultante de aquella.

c) Prolongación de jornada por circunstancias no programadas: Cuando en una empresa se produzca una sobrecarga de trabajo extraordinario, por necesidades no programadas, podrá la Dirección de la misma establecer un horario más prolongado, con veinticuatro horas de preaviso, sin sobrepasar las 10 horas diarias y las 50 horas semanales, respetando, en todo caso, el período de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido, reduciendo la jornada semanal en las épocas de menor actividad o acumulando su exceso en días completos, siempre que se cumplan el número de horas anuales señalado. En ningún caso, el carácter excepcional de este apartado podrá generar tipo alguno de jornada permanentemente diferenciada, en cuanto a su cómputo semanal.

Los excesos de jornadas semanales, producidos por la aplicación de este apartado, no podrán superar el período continuo de cuatro semanas en cada ocasión que se produzca. Salvo acuerdo entre las partes, su compensación en tiempo de descanso tendrá lugar en los tres meses inmediatamente siguientes a su realización. Tras un período de prolongación de la jornada semanal prevista en este apartado, a los trabajadores afectados por esta medida excepcional no se les aplicará una nueva ampliación hasta que no haya transcurrido como mínimo, el mismo o superior período de tiempo de jornada ordinaria, que el de duración de dicha ampliación, salvo pacto en contrario.

Esta prolongación de jornada será siempre compensada en tiempo de descanso y nunca mediante percepciones económicas.

Previa justificación suficiente de la existencia e importancia de la causa alegada, quedan exceptuados de lo aquí convenido:

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

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

3) Quienes trabajen en período nocturno entre las 22 y las 6 horas del día siguiente.

4) Estos excesos de jornada, no podrán ser utilizados por las empresas para modificar o eliminar turnos de trabajo ya establecidos.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

d) Modificación del calendario establecido: Cuando por necesidades imprevistas y coyunturales de trabajo, la empresa necesitara modificar los días de trabajo ya establecidos en el calendario laboral y ello afectara a días considerados, en dicho calendario, como festivos o no laborables, podrá establecer la Dirección de la misma una jornada de trabajo durante dichos días, comunicándolo con dos días laborables previos a: los trabajadores afectados, los representantes de los trabajadores y a la Comisión Mixta del Convenio en los términos previstos en el número 7 de este apartado. En la comunicación deberán constar las personas afectadas, los días propuestos, la jornada a realizar y las condiciones del descanso compensatorio.

Para llevar a cabo lo previsto en este apartado se tendrá en cuenta lo siguiente:

1) Las modificaciones de jornada propuestas solamente podrán afectar a un mismo trabajador una sola vez al mes. El horario de los días que no tengan el carácter de jornada normal en la empresa no podrá ser superior a 8 horas.

2) No se podrán utilizar para ello los períodos nocturnos comprendidos entre las 22 y las 6 horas del día siguiente. Se respetarán siempre los períodos mínimos de descanso de 12 horas entre jornadas.

3) No afectarán estas modificaciones de jornada a los menores de 18 años.

4) Se tendrán en cuenta las situaciones personales de los trabajadores previstas en los números 1, 2 y 4 del apartado c) de este mismo artículo.

5) Las horas realizadas durante los mencionados días se compensarán siempre en tiempo de descanso y nunca mediante percepciones económicas.

Salvo acuerdo entre las partes, esta compensación tendrá lugar en el mismo mes o en los dos inmediatamente siguientes.

6) Cada hora trabajada en los días que no tengan el carácter de jornada normal en la empresa se compensarán por 1 hora y 30 minutos de descanso.

7) Con la finalidad de que la Comisión Mixta realice un seguimiento permanente de la aplicación correcta de lo dispuesto en este apartado d), las empresas que lo vayan a utilizar deberán comunicarlo a dicha Comisión.

8) Asimismo, la Comisión Mixta realizará un estudio y valoración de la aplicación y eficacia de lo dispuesto en este apartado, debiendo acordar, en su caso, su mantenimiento o rectificación en las condiciones que se convengan.

9) Estas modificaciones de jornada no podrán afectar a las fiestas de Navidad, Año Nuevo, Reyes, 1 de Mayo, las fiestas oficiales locales, ni al fin de semana previo al inicio de las vacaciones de los trabajadores afectados cuando éstas comenzasen en lunes.

Artículo 8.2 *Horario.*

Las empresas, con el informe de los representantes legales de los trabajadores, elaborarán el correspondiente horario de trabajo de su personal, siendo facultad privativa de la empresa organizar los turnos y relevos y cambiar aquéllos cuando lo crea necesario y conveniente, sin más limitaciones que las legales y las fijadas en este Convenio.

Artículo 8.3 *Recuperación de fiestas no reglamentarias o días no trabajados.*

La forma de realizar la recuperación del trabajo de dichos días o fiestas se establecerá, de común acuerdo, entre las empresas y los trabajadores, en cada caso.

Artículo 8.4 *Vacaciones.*

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal será de treinta días naturales.

Las vacaciones se concederán, preferentemente, en los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, y se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio.

Se procurará complacer al personal en cuanto a la época de su disfrute, pudiéndose utilizar, en casos de discrepancia, criterios de equidad o sistemas de rotación por años.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

Las vacaciones anuales se disfrutarán dentro del año natural al que correspondan y no podrán compensarse en metálico, en todo ni en parte.

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

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

En caso de desacuerdo sobre la fecha de disfrute, resolverá el Juzgado de lo Social. Los trabajadores, que en la fecha determinada para disfrute de la vacación no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, tendrán derecho a un número de días proporcionales al tiempo de servicios prestados.

En caso de cierre del centro de trabajo, por vacaciones, la Dirección de la empresa designará al personal que durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, labores de empresa, entretenimiento, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

El cuadro de distribución de vacaciones se expondrá con una antelación de dos meses, como mínimo, en los tableros de anuncios para el conocimiento del personal.

El personal con derecho a vacaciones, que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la vacación, según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

En caso de fallecimiento del trabajador, el importe correspondiente a dicha parte proporcional de la vacación se satisfará a sus derechohabientes.

Artículo 8.5 *Ausencias justificadas.*

8.5.1 Ausencias con derecho a retribución. Plazos y motivos.

Todo el personal sujeto a este Convenio tendrá derecho a las siguientes ausencias retribuidas, con la necesaria justificación, en su caso:

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o en los casos de nacimiento de hijo o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. La enfermedad se considerará como grave sólo cuando así sea dictaminada por facultativo médico. Se concederá además, el tiempo indispensable para los casos de inscripción en el Registro Civil del nacimiento de un hijo, así como registrar el óbito del mismo, del padre o la madre, siempre que convivan con el trabajador y dicho registro no hubiera podido llevarse a cabo porque la ausencia antedicha de dos días coincidiese con días no hábiles a estos efectos, y ello, únicamente, en el caso de que el cumplimento de la obligación de inscripción en el Registro Civil, recayere en el trabajador y acredite no haber sido legalmente posible cumplimentarlo en el plazo anteriormente previsto de dos días. Este supuesto de ausencia retribuida se extiende a las parejas de hecho debidamente inscritas en los registros correspondientes.

c) En el supuesto de nacimiento de hijo o hija, o intervención quirúrgica de padre, madre, cónyuge o hijos, el plazo general de dos días del apartado anterior podrá extenderse hasta tres días más, siempre que alguno de estos parientes, conviviendo con

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

el trabajador, precisare atención especial y no tuviese otra persona para cuidarle. En ningún caso, la extensión de este plazo podrá acumularse al de 4 días previsto para el supuesto de desplazamiento.

d) Cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, las empresas concederán, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente volante visado por el facultativo.

e) Un día por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para matricularse en un centro oficial o reconocido de enseñanza, siempre que la personación del trabajador sea imprescindible al efecto, así como para concurrir a las convocatorias de exámenes de dichos centros.

g) Un día por boda de padres, hijos y hermanos.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8.5.2 Acumulación de horas de lactancia.

Este derecho de ausencia del trabajo (una hora) se podrá acumular en jornadas completas a continuación de la suspensión del contrato por maternidad. La acumulación de este permiso se comunicará a la empresa al inicio del período de descanso por maternidad.

8.5.3 Licencias extraordinarias.

En circunstancias extraordinarias, debidamente acreditadas, las licencias previstas en las letras b) y c) del apartado anterior, se otorgarán por el tiempo preciso, conviniéndose las condiciones de su concesión, pudiendo acordarse la no percepción de haberes e incluso el descuento de tiempo extraordinario de licencia, a efectos de antigüedad, cuando aquéllas excedan en su totalidad de un mes dentro del año natural.

8.5.4 Fecha de disfrute.

Las licencias reguladas en este artículo se disfrutarán en la fecha en que se produzca la situación que las origine, con independencia de su coincidencia o no con día festivo o período no laboral.

En los supuestos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, los trabajadores podrán hacer uso de la licencia mientras perdure la situación que la originó.

Artículo 8.6 *Bajas por enfermedad o accidente.*

En las situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común, el trabajador percibirá un complemento hasta el cien por cien de su salario cuando se encuentre hospitalizado de forma continuada en un centro hospitalario por indicación médica entre los días quinto y vigésimo de la incapacidad temporal. El complemento se percibirá sólo en este período y mientras dure la hospitalización, siendo necesaria la justificación documental de la misma.

Los trabajadores en situación de incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán, con cargo a la empresa, a partir del quinto día de baja, la diferencia existente entre las prestaciones económicas de la Seguridad Social o Entidad Aseguradora y el cien por cien de la base de cotización del mes anterior a la baja.

El Complemento establecido hasta el cien por cien de la base de cotización del mes anterior a la baja a complementar por las empresas, para los casos de accidente de trabajo o enfermedades profesionales, tendrá vigencia, en cada caso, hasta el alta definitiva del proceso de incapacidad temporal.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

El presente complemento se estipula sobre la base de las condiciones legales vigentes en cada momento, en cuanto a I.T. por accidente de trabajo, en el bien entendido que cualquier modificación normativa posterior implicará su adecuación con el fin de que no comporte mayor costo económico a las empresas.

Artículo 8.7 *Horas extraordinarias.*

Las partes firmantes coinciden en considerar positivos los efectos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la reducción al mínimo de las horas extraordinarias.

Se entiende por horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada o de la distribución semanal que, en cada momento, realice la empresa, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 8.1.3, apartado c), de este Convenio y en todo caso, las que excedieran de diez diarias; su abono y realización se efectuarán dentro de los límites que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo sustituirlas o compensarlas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente.

Se establecen en este Convenio, como horas de fuerza mayor y ordinarias, las siguientes:

a) De fuerza mayor: son las que se realizan para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas.

b) Ordinarias: Son el resto de las horas extraordinarias no especificadas anteriormente.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana. La realización de las horas extraordinarias se registrará, día a día, y se totalizarán semanalmente, entregando copia del resumen semanal al trabajador en el parte correspondiente.

Para que ambas partes, empresa y trabajadores, puedan acogerse a lo previsto en las disposiciones vigentes, en cada momento, sobre cotización a la Seguridad Social, notificarán mensualmente a la autoridad laboral las horas extraordinarias de fuerza mayor realizadas por los trabajadores.

Será competencia de la Comisión Mixta el control y vigilancia de lo establecido en este artículo. En el caso de anomalías en la realización de horas extraordinarias, la Comisión Mixta podrá recabar la información oportuna de la empresa afectada.

CAPÍTULO 9

Excedencias

Artículo 9.1 *Excedencias voluntarias.*

9.1.1 Excedencia voluntaria común.

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

La solicitud de excedencia, que deberá formularse por escrito, y será resuelta favorablemente por la empresa, en el plazo máximo de un mes, a partir de la fecha de la solicitud.

El trabajador excedente tendrá derecho al reingreso, con preferencia sobre cualquier otro trabajador ajeno a la empresa, en las nuevas contrataciones de personal con grupo y nivel igual o similar al suyo.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

Si la nueva contratación no correspondiera al grupo y nivel propio, sino al inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza, con el salario a ella asignado, o no reingresar y conservar su derecho preferente al reingreso en puesto de su grupo y nivel profesional.

La solicitud de reingreso deberá hacerse, dentro del período de excedencia, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha en que termine.

Cuando dicha solicitud no se formulare o su formulación se efectuara fuera del plazo señalado, quedará nulo y sin efecto el derecho preferente del trabajador excedente al reingreso.

9.1.2 Excedencias voluntarias especiales:

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

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

c) Los trabajadores, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia, por un período máximo de tres años, para dedicarse a asistir a un familiar, en primer grado de consanguinidad o afinidad, que hubiera sido declarado persona con discapacidad, con necesidad de recibir cuidados permanentes, o en situación de gran invalidez, por la Seguridad Social.

Terminados los períodos de excedencias contemplados en los párrafos anteriores, los trabajadores excedentes, previa solicitud de reingreso formulada con un mes de antelación, se reincorporarán automáticamente al puesto de trabajo que desempeñaban al solicitar la excedencia.

La utilización de estas situaciones de excedencia, con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho al reingreso.

Serán de aplicación a las excedencias reguladas en este apartado las condiciones establecidas en los párrafos segundo y sexto del apartado anterior, especificando el motivo determinante de la petición.

En lo no contemplado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.2 *Excedencia forzosa.*

Esta excedencia, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y del cómputo de la antigüedad del excedente, se concederá por la designación o elección para cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo, o por la elección para cargo electivo de ámbito superior al de empresa, que exija plena dedicación, en las Organizaciones sindicales más representativas.

La situación de excedencia se prolongará por el tiempo que dure el ejercicio del cargo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo en el plazo máximo de los 30 días naturales siguientes al de su cese, salvo en los casos en que, por imperativo legal, se imposibilite su reincorporación.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO 10

Premios, faltas y sanciones

Artículo 10.1 *Premios.*

10.1.1 Generalidades.

Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento y la laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándolo, al propio tiempo, para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, las empresas, oídos los representantes legales de los trabajadores, establecerán los correspondientes premios, que serán otorgados individualmente o por grupos.

Para el mayor y mejor servicio de la justicia y la máxima eficacia de lo que se pretende, se procurará ponderar las circunstancias del caso, para que ningún acto que lo merezca pueda quedar sin premio ni se otorgue a quien verdaderamente no sea acreedor de él.

El procedimiento, cuantía de los premios u otras circunstancias serán los que se citan en los artículos siguientes de este capítulo.

A la concesión de premios se le dará la mayor publicidad y solemnidad posibles, para satisfacción de los premiados y estímulo del personal.

Todo premio obtenido se hará constar en el expediente personal del interesado y puntuará, en la proporción que se establezca, para el ascenso.

10.1.2 Motivos.

Se señalan como motivos dignos de premio los siguientes: Actos heroicos, actos meritorios, espíritu de servicio, espíritu de fidelidad y afán de superación profesional.

1. Se consideran actos heroicos los que, con grave riesgo de su vida o integridad personal, realiza un trabajador, con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones, defender bienes de la empresa o con fines análogos.
2. Se estimarán actos meritorios aquéllos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad personal, pero sí una voluntad manifiesta extraordinaria, por encima de los deberes reglamentados, para evitar o vencer una anormalidad en bien del servicio.
3. En los casos citados en los apartados 1 y 2, se considerará, como circunstancia que aumenta el mérito del acto, el no hallarse el trabajador de servicio o no estar obligado a intervenir, así como la falta notable de medios adecuados y la inferioridad en que se hallase o cualquier otra causa semejante.
4. Consiste el espíritu de servicio en realizar éste, no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de todas las facultades del trabajador, subordinando a ello su comodidad e incluso sus intereses particulares, sin que nadie ni nada lo exija.
5. El espíritu de fidelidad se acredita por los servicios continuados a la empresa durante veinticinco años, sin interrupción alguna, ni aun por excedencia voluntaria o licencia sin sueldo superior a dos meses, y sin notas desfavorables, de carácter muy grave, en el expediente.
6. Por afán de superación profesional se entenderá la actuación de aquellos trabajadores que, en lugar de cumplir su misión de modo formulario y corriente, se sienten acuciados a mejorar su formación teórica y práctica, para ser más útiles en su trabajo o alcanzar niveles superiores.
7. Con independencia de lo anteriormente señalado, se podrán establecer premios para actuaciones en casos concretos, tales como prevención de accidentes de trabajo, rapidez en la urgente prestación de socorros, conservación y buen trato del material y utillaje de trabajo, y la correcta relación con los demás compañeros, como asimismo la introducción de mejoras para el incremento de la productividad o economía de la empresa.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

10.1.3 Premios.

Se establecen los siguientes premios:

1. Recompensas en metálico.
2. Becas o viajes de perfeccionamiento o estudio.
3. Aumento de vacaciones, hasta el doble de las que reglamentariamente correspondan al interesado, sin merma de sus emolumentos.
4. Diplomas honoríficos.
5. Cartas laudatorias.
6. Cancelación de las notas desfavorables de su expediente personal.
7. Propuestas a los Organismos competentes para la concesión de recompensas.

10.1.4 Otorgamiento.

Los premios se otorgarán, sin limitación de número, cuando de actos heroicos o meritorios se trate, y consistirán en recompensas en metálico, aumento de vacaciones, diplomas honoríficos o cartas laudatorias.

El espíritu de servicio podrá recompensarse mediante premios en metálico, aumento de vacaciones, diplomas honoríficos o cartas laudatorias, pudiendo concederse, sin limitación de número, a cuantos cumplan las condiciones que se establezcan o bien, en número determinado, a quienes resulten los mejores.

El espíritu de fidelidad se premiará concediendo recompensas en metálico a los que cumplan el número de años exigidos, en las condiciones previstas. Las recompensas por afán de superación podrán consistir en becas o viajes de estudio y premios en metálico, y se otorgarán a todos los que reúnan las condiciones fijadas. En todo caso, los diplomas honoríficos y cartas laudatorias podrán concederse solos o con cualquier otra de las recompensas establecidas.

Artículo 10.2 *Faltas.*

10.2.1 Generalidades.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave. La enumeración de los diferentes tipos de faltas, dentro de cada uno de los indicados grupos que figuran en los epígrafes siguientes, es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

10.2.2 Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo; si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación de material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

10.2.3 Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad al trabajo, durante un período de treinta días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días.
3. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la seguridad social o instituciones de previsión. El omitir maliciosamente la comunicación de estos datos se considerará falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores en materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
11. El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.
12. Las derivadas de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.
13. La no utilización de los equipos de protección individual entregados por la empresa, así como la alteración de los sistemas de seguridad incorporados a las máquinas, atendiendo a la evaluación de riesgos y planificación en materia de prevención de riesgos laborales.
14. La reincidencia en faltas leves (incluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado notificación escrita.

10.2.4 Faltas muy graves.

Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas injustificadas de puntualidad en más de 10 veces durante un período de seis meses consecutivos o 20 durante doce meses.
2. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo en número de tres o más en un período de dos meses consecutivos.
3. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.
4. Las ofensas verbales o físicas, incluidas las de naturaleza sexual, al empresario/a o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
5. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la concurrencia desleal y aquellas otras conductas que atenten fehacientemente contra el principio de fidelidad a la empresa.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo pactado u ordinario establecido.
7. El hurto, robo y malversación que afecte a la empresa, a sus intereses o a los compañeros trabajadores; igualmente, cualquier otra clase de hechos que pueda ocasionar en aquella desconfianza fundada respecto de su autor.

El encubrimiento y la complicidad se equipararán cuando tales conductas o circunstancias queden suficientemente acreditadas.

8. Originar riñas o pendencias graves con los compañeros.
9. Las ausencias y abandono del puesto de trabajo injustificadamente, siempre que aquél fuera de responsabilidad, ocasionare grave perjuicio al proceso productivo, deterioro en las cosas o riesgo para las personas.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

10. La embriaguez habitual y la toxicomanía, siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

11. La reincidencia en falta grave, sea cual fuere su clase y naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.

12. La conducta acreditada que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora de la empresa. En el caso de que se probara que se ejerciera cualquier represalia contra la persona denunciante del acoso sexual, se considerará un agravante para la determinación de la sanción a imponer o, en su caso, a la imposición de una nueva sanción en consonancia con dicha conducta.

10.2.5 Abuso de autoridad.

El abuso de autoridad, por parte de los jefes, será siempre considerado como falta muy grave. El trabajador afectado lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa, a través del cauce jerárquico, quien ordenará la inmediata instrucción de expediente.

10.2.6 Privación de libertad.

No se considera injustificada la falta al trabajo que derive de privación de libertad del trabajador, ordenada por autoridad gubernativa o judicial, si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado o se sobresee el procedimiento.

Artículo 10.3 *Sanciones.*

10.3.1 Sanciones a los trabajadores.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Se informará, asimismo, a los representantes legales de los trabajadores.

10.3.2 Graduación de sanciones.

Las sanciones que procederá imponer en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo hasta dos días, comunicándoselo al trabajador.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a niveles profesionales superiores.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

Inhabilitación temporal, por plazo de hasta cuatro años, para pasar a niveles profesionales superiores.

Despido.

Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse se entiende sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando el hecho cometido pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procede.

10.3.3 Tramitación.

Para la imposición de las sanciones que anteriormente se establecen, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

Corresponde al Jefe de la empresa o persona en que delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves.

Se observarán, en todo caso, las disposiciones legales que sean de aplicación.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

10.3.4 Prescripción.

Las faltas prescribirán en los plazos y en las circunstancias previstas en la legislación laboral vigente de carácter general.

CAPÍTULO 11

Seguridad y salud laboral

Artículo 11.1 *Salud laboral.*

Las empresas y los trabajadores afectados por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial, las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Se tendrán en cuenta las actuaciones de la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo, prevista en el artículo 15 del presente Convenio, a los efectos oportunos.

Siempre que en los centros de trabajo se realicen inspecciones por el servicio de seguridad e higiene, sus resultados serán comunicados por la Dirección de la empresa a los representantes legales de los trabajadores y al Comité de Seguridad y Salud, en su caso.

Artículo 11.2 *Reconocimiento médico.*

La dirección de la empresa gestionará ante las Mutuas de Accidentes de Trabajo, organismos de la administración competente, asociaciones, entidades y empresas legalmente autorizadas, la realización de un reconocimiento médico anual de cuyo resultado se entregará copia a cada trabajador.

Los trabajadores que realicen sus funciones permanentemente con productos tóxicos y aquellos cuyo trabajo a desarrollar exija una atención permanente a terminales de ordenadores o pantallas de visualización, se someterán a las revisiones médicas previstas en la evaluación de riesgos y planificación en materia de prevención de riesgos laborales. De los resultados de estas revisiones se entregará copia al trabajador afectado.

La dirección de la empresa adecuará la realización de los reconocimientos a las necesidades del servicio.

Artículo 11.3 *Protocolo de acoso.*

A efectos del presente Convenio Colectivo, se entenderá por:

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso moral: todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, potencialmente lesivo y no deseado, dirigido contra uno o más trabajadores, en el lugar de trabajo o por consecuencia del mismo.

Las entidades y organizaciones que firman el presente Convenio Colectivo asumen que cualquier tipo de acoso constituye un atentado a los derechos fundamentales de las personas.

Todo el personal del sector tiene la responsabilidad de propiciar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso. En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan dichas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad. En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo denuncia y evitar que la situación se prolongue o se repita, en caso de ser real.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

Procedimiento general de actuación.

En las empresas en las que no exista otro procedimiento, se aplicará el regulado a continuación. Se establece un procedimiento especial basado en la confidencialidad y en la celeridad. La persona objeto de presunto acoso deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente, sin perjuicio de la interposición de las acciones administrativas o judiciales que correspondan.

En caso de denuncia, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la presunta víctima y el presunto acosador, sin que esto suponga una modificación sustancial de condiciones de trabajo. En estos casos se creará en cada empresa la figura de la persona mediadora, que se elegirá entre las personas formadas en la materia y podrá ser o no miembro de la representación legal de los trabajadores. En el momento de recibir una denuncia, ésta se pondrá en conocimiento de la representación legal de los trabajadores y de la representación empresarial. Se creará una comisión de seguimiento y control que procederá a investigar lo sucedido; esta comisión estará integrada preferentemente por representantes legales de los trabajadores y representantes legales de la empresa, salvo implicación de alguno de ellos en el procedimiento. Se garantizará el carácter confidencial de toda la información recabada sobre el caso.

El escrito de denuncia deberá de contener, al menos, la siguiente información:

– Identificación y firma del trabajador que formula la denuncia.
– Descripción de los hechos y naturaleza del acoso.
– Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso.
– Cualquier información que facilite la investigación de los hechos.

Fases de la investigación.

El trabajo de investigación se realizará en un plazo máximo de 10 días hábiles desde la formulación de la denuncia, tras los cuales se emitirá un informe en el que se concretarán la veracidad de los hechos, las actuaciones y las sanciones pertinentes, en su caso. El régimen disciplinario se aplicará a todos los trabajadores con independencia del cargo o posición que ocupe.

Todo comportamiento o acción constitutiva de cualquier tipo de acoso se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos. Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con trabajadores cuyo contrato sea temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

En todos los casos en los que exista denuncia por cualquier tipo de acoso se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento sancionador, siendo dichos comportamientos constitutivos de faltas muy graves.

CAPÍTULO 12

Actividad representativa y derechos sindicales

Artículo 12.1 *Actividad representativa.*

12.1.1 Garantías.

Los representantes legales de los trabajadores disfrutarán de las garantías establecidas en cada momento por la legislación general. Los Delegados de Personal y los Comités de Empresa serán informados por la Dirección de la empresa de cuestiones relativas a:

a) Negociación colectiva.
b) Sistemas de trabajo.
c) Salud laboral.
d) Clasificación profesional.
e) Movilidad del personal.
f) Expedientes de crisis.
g) Sanciones y despidos.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

12.1.2 Crédito de horas.

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 de representación, en la forma y condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, más cinco horas, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación, en el caso de que proceda.

Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, se pacta en el presente Convenio Colectivo que en los centros de trabajo con plantilla superior a 100 trabajadores fijos se podrán acumular las horas de los miembros del Comité de Empresa, en uno o varios de ellos, por cesión de horas de otros miembros pertenecientes al mismo sindicato.

Para el ejercicio de las funciones de representación colectiva en la empresa, la cesión del crédito de horas podrá alcanzar hasta un límite del 60 por 100 de las disponibles mensualmente por los otros miembros del Comité.

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

En ningún caso podrán transferirse las horas no utilizadas en un mes a los siguientes, ni individual ni colectivamente, ni la acumulación de horas en el cesionario rebasará la cantidad de ochenta horas mensuales.

Los miembros, designados por las centrales sindicales para las funciones de representación colectiva en la Comisión Negociadora de este Convenio, Comisión Mixta, Comisión de Actualización, Comisión de Formación, Comisión de Igualdad, Observatorio del Absentismo Comisión de Seguridad y Salud del mismo o Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua (FORCEM) a nivel estatal, dispondrán del crédito de horas necesario para el adecuado desempeño de tal actividad. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo primero de este artículo respecto a la necesaria justificación del tiempo empleado en el desempeño de dichas funciones, en el caso de que proceda, la acreditación de las funciones antedichas será remitida a la empresa afectada por la Secretaría Permanente del Convenio o Comisión correspondiente.

Artículo 12.2 *Derechos sindicales.*

12.2.1 Principios generales.

Los derechos sindicales se regularán por lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

12.2.2 Actividad sindical:

a) El crédito de horas, fijado en el apartado 12.1.2, podrá ser también utilizado para la asistencia de los representantes legales de los trabajadores a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los sindicatos representativos del sector, previa la oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia, expedidas ambas por los Secretarios provinciales de los aludidos sindicatos u otro organismo territorial equivalente, en su caso.

b) Las empresas admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan cobrar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo efectivo, sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Pueden, igualmente, dichos trabajadores celebrar asambleas fuera de las horas de trabajo.

c) Los sindicatos legalmente constituidos podrán insertar comunicaciones en los tablones de anuncios que pudieran interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores del centro, dando conocimiento previo de las mismas a la Dirección de la empresa.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

12.2.3 Delegados sindicales.

En las empresas o centros de trabajo, con plantilla superior a 250 trabajadores, las secciones sindicales, que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en Comités de Empresa, tendrán derecho a que su representación en los centros de trabajo sea ostentada por un Delegado sindical. Dicho Delegado, que debe ser trabajador en activo de la empresa y designado de acuerdo con los Estatutos del sindicato o central sindical a quien represente, tendrá reconocidas las siguientes funciones:

1. Recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad laboral normal de la empresa.
2. Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en el centro de trabajo, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato o central sindical y la Dirección de la empresa.
3. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa del centro de trabajo, Comité de Seguridad y Salud y Comité Paritario de Interpretación, si lo hubiere, con voz y voto.
4. Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, respetándose las mismas garantías reconocidas por la ley a los miembros del Comité de Empresa, y estando obligado a guardar sigilo profesional en todas aquellas materias en las que legalmente proceda.
5. Será informado y oído por la Dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten, en general, a los trabajadores de su centro de trabajo y, particularmente, a los afiliados a su sindicato que trabajen en dicho centro.

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

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos tendrán derecho a la utilización de un local adecuado, en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

12.2.4 Cuota sindical.

En los centros de trabajo, a solicitud formulada por escrito por cada uno de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos legalmente constituidos, las empresas descontarán, en la nómina mensual de dichos trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

El trabajador podrá, en cualquier momento, anular por escrito la autorización concedida.

Artículo 12.3 *Asamblea de trabajadores.*

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocado por los Delegados de Personal, Comité de Empresa o de centro de trabajo o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados del Personal mancomunadamente, que serán responsables de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

La Presidencia de la asamblea comunicará a la Dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando por cualquier circunstancia no pueda reunirse

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

CAPÍTULO 13

Varios

Artículo 13.1 *Prendas de trabajo.*

Las empresas facilitarán al personal de producción prendas de trabajo adecuadas a cada especialidad, a razón de dos uniformes o conjuntos completos cada año. También se facilitarán prendas de trabajo adecuadas al personal técnico y administrativo que lo solicite, a razón de tres conjuntos cada dos años, entregando dos de ellos en el primero y uno en el segundo.

Artículo 13.2 *Clandestinidad.*

La Comisión Mixta, en ejecución de su función de vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, procederá a realizar cuantas actuaciones sean necesarias para combatir la clandestinidad industrial, y ambas partes contratantes colaborarán, en todo momento, al más eficaz desarrollo de cuanto se dispone en este artículo.

Artículo 13.3 *Cesión o traspaso de empresa.*

La empresa vinculada por este Convenio, que jurisdiccionalmente o de hecho continúe el negocio de otra, se hará cargo de su personal.

Se evitará en lo posible mantener duplicidad en las condiciones laborales en establecimientos que realmente formen una sola empresa.

En el caso de que la empresa adquirente pretenda establecer unas solas condiciones laborales para todos sus centros de trabajo, recabará previamente informe de los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 13.4 *Trabajos a distancia.*

Todo trabajo debe ser realizado principalmente en el centro de trabajo, y, por ello, todas las empresas deben tener una plantilla de personal fijo adecuado a sus necesidades.

No obstante, las empresas que, teniendo cubiertas sus plantillas y por razones muy determinadas, den a realizar trabajos a distancia de una forma habitual o continuada, deberán abonarlos en la misma forma y cuantías establecidas para los trabajadores de su actividad profesional que los realicen dentro de los talleres. Además, los trabajadores afectados habrán de recibir gratuitamente de las empresas todos los materiales, como colas o pegamentos y anexos, que fuesen indispensables para el trabajo.

Las empresas, para poder llevar a efecto trabajos a distancia, deberán cumplimentar los trámites administrativos y demás formalidades exigidas por la normativa vigente en cada momento. En todos los casos, los trabajadores que realicen estos trabajos gozarán de los mismos derechos que los de plantilla de la empresa y estarán afiliados a la Seguridad Social.

Será preceptivo y obligatorio por parte de la empresa poner en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores el propósito de realizar o llevar a cabo trabajos a distancia.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO 14

Disposición final

Aplicaciones de la legislación general.

En lo no previsto o regulado por el presente Convenio serán de aplicación sobre las respectivas materias las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento.

Cláusulas adicionales

Comisiones de trabajo.

Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio: Tiene la estructura y funciones que constan en el artículado de este Convenio.

Comisión de Actualización del Convenio: Las representaciones firmantes del Convenio acuerdan la creación de una comisión que estudie las modificaciones y adaptaciones que hayan de introducirse. Esta comisión concluirá sus trabajos en la fecha en que se constituya la Comisión Negociadora del próximo Convenio Colectivo, momento en que se le dará traslado de los acuerdos alcanzados, en su caso.

Comisión de igualdad: Durante el primer mes siguiente a la firma del Convenio se procederá a la constitución de esta Comisión. Durante la vigencia del Convenio, esta Comisión estudiará las posibles modificaciones que deban introducirse en el texto del Convenio para promocionar la igualdad de oportunidades, con el fin de armonizarlo con la normativa legal vigente.

Disposiciones transitorias

Disposición transitoria primera.

La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio armonizará la legislación general que sobre el ámbito familiar afecte a las relaciones laborales.

Disposición transitoria segunda.

El 1 de enero de 2009 entró en vigor el nuevo sistema de clasificación profesional.

Debido a las implicaciones colectivas que tuvo y tiene la nueva estructura profesional, así como su complejidad, se confeccionó un documento de obligado cumplimiento de trasposición de un sistema de clasificación a otro. Una vez realizada la trasposición en el seno de cada empresa, este documento guía carecerá de cualquier tipo de validez y eficacia, pero en el caso de que alguna empresa no lo hubiese aplicado en dicha fecha, no queda exonerada de su aplicación ni del nuevo sistema, teniendo siempre que utilizar el referido cuadro de trasposición, solicitándoselo a la Comisión Mixta, todo ello con independencia de la fecha en que se haga efectiva la trasposición.

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de mantener el presente sistema de clasificación profesional actualizado en el tiempo, bien para definir aquellos puestos de trabajo no existentes hoy día, como adaptarlo a los diferentes cambios tecnológicos y normativos que se puedan producir en un futuro.

Disposición transitoria tercera.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo tendrán que abonar desde la firma del mismo a sus trabajadores un pago único, no consolidable y no absorbible, de 150 euros brutos.

Las empresas que hayan abonado cantidades a cuenta del incremento salarial del Convenio Colectivo para el año 2017 podrán compensar este pago único con las cantidades abonadas con anterioridad.

Los trabajadores de alta que no hayan prestado servicios el año completo percibirán este pago único en la cantidad proporcional al tiempo trabajado.

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

ANEXO I

Tablas salariales 2017-2018

Tabla salarial desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de octubre de 2017

Nivel Salarial	Salario Base	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Beneficios	Complemento Lineal	Total Bruto Año
1	22.084,21	1.815,14	1.815,14	2.057,16	4.317,02	32.088,66
2	17.554,12	1.442,81	1.442,81	1.635,18	4.317,02	26.391,94
3	16.987,87	1.396,26	1.396,26	1.582,43	4.317,02	25.679,84
4	15.855,33	1.303,17	1.303,17	1.476,93	4.317,02	24.255,62
5	14.722,82	1.210,09	1.210,09	1.371,44	4.317,02	22.831,46
6	13.590,29	1.117,01	1.117,01	1.265,95	4.317,02	21.407,28
7	13.024,04	1.070,47	1.070,47	1.213,20	4.317,02	20.695,19
8	12.457,76	1.023,92	1.023,92	1.160,45	4.317,02	19.983,07
9	11.891,51	977,38	977,38	1.107,71	4.317,02	19.270,99
10	11.325,24	930,85	930,85	1.054,95	4.317,02	18.558,90
11	10.758,98	884,30	884,30	1.002,20	4.317,02	17.846,80
12	10.192,72	837,76	837,76	949,46	4.317,02	17.134,71
13	9.626,45	791,21	791,21	896,71	4.317,02	16.422,60
14	9.230,08	758,64	758,64	859,79	4.317,02	15.924,16
15	8.777,06	721,40	721,40	817,59	4.317,02	15.354,47
16	8.324,05	684,17	684,17	775,39	4.317,02	14.784,79
17	7.927,68	651,59	651,59	738,47	4.317,02	14.286,33
18	7.587,92	623,66	623,66	706,82	4.317,02	13.859,08
19	7.248,15	595,74	595,74	675,17	4.317,02	13.431,83

Estructura salarial convenio colectivo a partir de 1 de noviembre de 2017

Nivel Salarial	Salario Base	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Beneficios	Complemento Lineal	Total Bruto Año
1	22.349,22	1.836,92	1.836,92	2.081,85	4.368,82	32.473,73
2	17.764,77	1.460,12	1.460,12	1.654,80	4.368,82	26.708,63
3	17.191,72	1.413,02	1.413,02	1.601,42	4.368,82	25.988,00
4	16.045,59	1.318,82	1.318,82	1.494,66	4.368,82	24.546,71
5	14.899,49	1.224,62	1.224,62	1.387,90	4.368,82	23.105,45
6	13.753,38	1.130,41	1.130,41	1.281,14	4.368,82	21.664,16
7	13.180,33	1.083,31	1.083,31	1.227,76	4.368,82	20.943,53
8	12.607,26	1.036,21	1.036,21	1.174,37	4.368,82	20.222,87
9	12.034,21	989,11	989,11	1.120,99	4.368,82	19.502,24
10	11.461,15	942,01	942,01	1.067,61	4.368,82	18.781,60
11	10.888,09	894,91	894,91	1.014,23	4.368,82	18.060,96
12	10.315,04	847,81	847,81	960,85	4.368,82	17.340,33
13	9.741,97	800,71	800,71	907,47	4.368,82	16.619,68
14	9.340,84	767,74	767,74	870,11	4.368,82	16.115,25
15	8.882,39	730,06	730,06	827,40	4.368,82	15.538,73
16	8.423,93	692,38	692,38	784,70	4.368,82	14.962,21
17	8.022,81	659,41	659,41	747,33	4.368,82	14.457,78
18	7.678,97	631,15	631,15	715,30	4.368,82	14.025,39
19	7.335,13	602,89	602,89	683,27	4.368,82	13.593,00

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es

Estructura salarial convenio colectivo a partir de 1 de enero de 2018

Nivel Salarial	Salario Base	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Beneficios	Complemento Lineal	Total Bruto Año
1	22.684,46	1.864,48	1.864,48	2.113,07	4.434,35	32.960,84
2	18.031,25	1.482,02	1.482,02	1.679,62	4.434,35	27.109,26
3	17.449,60	1.434,21	1.434,21	1.625,44	4.434,35	26.377,81
4	16.286,28	1.338,60	1.338,60	1.517,08	4.434,35	24.914,91
5	15.122,99	1.242,99	1.242,99	1.408,72	4.434,35	23.452,04
6	13.959,68	1.147,37	1.147,37	1.300,35	4.434,35	21.989,12
7	13.378,03	1.099,56	1.099,56	1.246,17	4.434,35	21.257,67
8	12.796,36	1.051,76	1.051,76	1.191,99	4.434,35	20.526,23
9	12.214,72	1.003,95	1.003,95	1.137,81	4.434,35	19.794,78
10	11.633,06	956,14	956,14	1.083,63	4.434,35	19.063,32
11	11.051,41	908,33	908,33	1.029,45	4.434,35	18.331,87
12	10.469,76	860,53	860,53	975,27	4.434,35	17.600,44
13	9.888,10	812,72	812,72	921,08	4.434,35	16.868,97
14	9.480,95	779,26	779,26	883,16	4.434,35	16.356,98
15	9.015,62	741,01	741,01	839,81	4.434,35	15.771,80
16	8.550,29	702,76	702,76	796,47	4.434,35	15.186,63
17	8.143,15	669,30	669,30	758,54	4.434,35	14.674,64
18	7.794,16	640,62	640,62	726,03	4.434,35	14.235,78
19	7.445,16	611,93	611,93	693,52	4.434,35	13.796,89

cve: BOE-A-2018-702
Verificable en http://www.boe.es