

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 5** *RESOLUCIÓN de 14 de octubre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Dima Distribución Integral, Sociedad Limitada” (código número 28100462012013).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Dima Distribución Integral, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el 24 de septiembre de 2012; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

#### RESUELVE

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

Madrid, a 14 de octubre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**I CONVENIO COLECTIVO DIMA DISTRIBUCION INTEGRAL, S.L.  
(2011-2014)**

## Capítulo I

*Normas generales***Artículo 1.- Ámbito funcional y partes negociadoras**

El presente convenio Colectivo tiene por objeto la regulación de las relaciones laborales entre Dima Distribucion Integral, S.L., y sus trabajadores, quedando sin efecto cualquier otro acuerdo colectivo anterior, en la forma en que se concreta en su ámbito personal de aplicación, siendo las partes que lo han negociado el Comité de Empresa y la Dirección de la empresa

**Artículo 2.- Ámbito personal y territorial**

El presente Convenio afectará al personal laboral de Dima Distribucion Integral, S.L. y a sus trabajadores de los centros de trabajo que estén ubicados en la Comunidad de Madrid.

**Artículo 3.- Vigencia y duración**

El presente Convenio colectivo entrará en vigor con carácter retroactivo el 1 de Enero de 2011. La duración del mismo será de 4 años finalizando el 31 de Diciembre de 2014. El carácter retroactivo no vinculará ninguna medida del período 2011. Sin necesidad de denuncia previa las partes quedan convocadas con un mes de antelación a su caducidad, al objeto de iniciar las deliberaciones del siguiente convenio. El presente convenio mantendrá su vigor hasta tanto se logre acuerdo expreso por ambas partes.

**Artículo 4.- Vinculación a la totalidad**

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible el presente convenio será nulo y quedara sin efecto, en el supuesto de que la autoridad competente, en el ejercicio de las funciones que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos y no aprobase la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

**Artículo 5.- Comisión paritaria**

Se crea una comisión paritaria de carácter mixto compuesta por los representantes de cada parte que tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio.
- b) Estudio de puestos de trabajo y funciones de nueva aparición en la empresa.
- c) Conciliación facultativa en los problemas de carácter colectivo, con independencia de la preceptiva conciliación ante el servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación u otros organismos competentes.
- d) Recibir información y efectuar el seguimiento de las situaciones de crisis que puedan producirse en la Empresa como consecuencia de movimientos de fondos editoriales y otras causas siendo competencia de esta Comisión el estudio y seguimiento de las medidas previas para los supuestos de movimientos de fondos y expedientes de crisis.  
En caso de que se planteara una situación de crisis que pudiera afectar negativamente al nivel de empleo o las condiciones de trabajo en Dima Distribucion Integral, S.L. como consecuencia de la transmisión de fondos editoriales, innovaciones tecnológicas, crisis financieras o cualquier otra causa, la empresa Dima Distribucion Integral, S.L., estará obligada a comunicar esta situación de forma inmediata al Comité de Empresa en los términos del Artículo 51.3 del Estatuto de los Trabajadores. Simultáneamente comunicará esta situación a la Comisión Paritaria.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del presente Convenio.
- f) Procedimiento resolución de conflictos.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen, por acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y de la empresa, se podrá proceder a in-aplicar condiciones de trabajo recogidas en el presente convenio.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la modificación a realizar y el período de la misma, estableciendo una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones establecidas en el presente convenio, sin que en ningún caso la inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio.

En el caso de desacuerdo en el período de consulta para modificar las condiciones de trabajo recogidas en el presente convenio, antes de proceder a aplicar la modificación solicitada, se deberá someter la discrepancia a la Comisión Mixta del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

De subsistir el desacuerdo, se deberá someter la controversia a las reglas y procedimientos derivados del Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos (ASAC), concretamente en su moda-

lidad de Mediación: para acudir al Arbitraje se deberán de poner de acuerdo ambas partes: representación de la empresa y de los trabajadores.

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

La Comisión Paritaria se reunirá en un plazo máximo de quince días desde la convocatoria fehaciente de una de las partes.

#### **Artículo 6.- Condiciones más beneficiosas**

Todas las condiciones contenidas en el presente convenio se establecen con carácter de mínimos, por lo que los pactos acuerdos y situaciones actualmente implantadas en la empresa que impliquen condiciones más beneficiosas, subsistirán para aquellos trabajadores que vengán disfrutándolas con carácter estrictamente "ad personam".

#### **Artículo 7.- Compensación y absorción**

En esta materia se estará a lo dispuesto por la legislación vigente, no obstante lo dicho anteriormente queda establecido que no serán objeto de compensación y absorción los siguientes conceptos salariales: Plus C.A.M., Complemento Categoría, Complemento Personal, antigüedad, nocturnidad, calculados sobre los salarios establecidos en este convenio.

### Capítulo II

#### *Condiciones de trabajo*

#### **Artículo 8.- Organización del trabajo**

La organización de trabajo, dentro de las normas legales de general aplicación y las que se derivan del presente convenio, es competencia de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad conferida a la representación legal de la empresa, los representantes de los trabajadores tendrán atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta de los temas relacionados con la organización del trabajo, debiendo presentar informe a la empresa con carácter previo, a la ejecución de las decisiones que esta adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización o control de trabajo, así como antes de la ejecución, de las medidas para hacer frente a las consecuencias en el empleo, condiciones de trabajo y movimientos de fondos que se distribuyen, todo ello sin perjuicio de las normas legales que les sean de aplicación.

#### **Artículo 9.- Clasificación profesional**

Las presentes clasificaciones son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren, ni incluyen otras ya existentes.

El personal a que se refiere este convenio se clasificará por razón de sus funciones en los grupos que a continuación se indican:

- I.- Personal técnico titulado.
- II.- Personal administrativo
- III.- Personal comercial.
- IV.- Personal informático.

#### Clasificación profesional

La Clasificación Profesional se fundamenta en Grupos Profesionales.

Se define al Grupo Profesional como aquel espacio organizativo que surge de la agrupación de puestos de naturaleza común en cuanto al trabajo que desarrollan.

El Grupo profesional es, por tanto, una unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación desde el punto de vista organizativo, constituyendo además el marco funcional del trabajo a desempeñar por el empleado.

Este sistema está configurado por cuatro Grupos Profesionales y cada uno de ellos, por tres niveles, estableciéndose con carácter general los siguientes elementos definidores:

- Conocimiento y experiencia
- Iniciativa
- Autonomía en el desempeño de tareas
- Responsabilidad
- Resolución de problemas
- Mando

La implantación de un nuevo Sistema de Clasificación Profesional como el que aquí se pacta implica un mayor esfuerzo de empresa y trabajadores en la formación profesional de todos los empleados de DIMA.

#### Grupo Profesional de Administración

##### *Definición del Grupo*

Las funciones profesionales que realizan los trabajadores de DIMA y que se encuadran dentro de este Grupo Profesional son aquellas vinculadas a tareas de carácter administrativo de acuerdo con directrices, procedimientos y procesos definidos que se orientan al aseguramiento de un adecuado y correcto tratamiento y control de la información.

##### Nivel 1

Las funciones profesionales propias de este nivel son aquellas que desarrollan actividades vinculadas a procesos administrativos, bajo supervisión directa, disponiendo de normas y procedimientos que permiten el desarrollo de los procesos administrativos. Son puestos que se enfrentan a problemas en donde las normativas y procedimientos ejercen una fuerte influencia para su resolución pero no proporcionan todas las respuestas adecuadas, por lo que realiza tareas de apoyo a sus superiores dentro de su ámbito de actuación para que estos puedan encontrar alternativas y adoptar la solución adecuada.

El menor conocimiento de los sistemas y medios de trabajo pueden hacer necesario una mayor información, formación y/o supervisión.

##### Nivel 2

Las funciones profesionales del Nivel 2 se refieren a actividades vinculadas a procesos administrativos especializados disponiendo de normas y procedimientos que facilitan las respuestas a los problemas e incidencias que puedan surgir, pero no todas las respuestas se encuentran en los mismos. De este modo, la persona que se halle en este nivel deberá estar en condiciones de plantear posibles alternativas y respuestas a sus supervisores, para que se pueda tomar la decisión correcta y adecuada. En este nivel, los procesos administrativos pueden llegar a tener un cierto nivel de complejidad, pero en todo caso, cualquier decisión que se tome deberá estar sujeta a la revisión y/o supervisión del superior correspondiente.

##### Nivel 3

Las funciones profesionales propias de este nivel, vienen definidas por la realización de actividades vinculadas a procedimientos de carácter administrativo especializados en los que la persona se responsabiliza del control y de la ejecución de la totalidad del proceso. Existe, por tanto, un alto nivel de autonomía. En el desarrollo de esta función será habitual la vinculación y relación con otros puestos o departamentos de la empresa. Estas funciones profesionales se enfrentarán a problemas técnicos de complejidad, deberán en ocasiones influir con sus puntos de vista en otras personas y departamentos, deberán aportar soluciones documentadas y justificadas, siempre todo ello dentro de las normas y procedimientos que regulan la organización. Algunos puestos encuadrados en este nivel podrán tener supervisión sobre personas.

##### Mandos

Actividades como planificación, programación, coordinación y supervisión de todos aquellos procesos bajo su dependencia. Toda esta actividad es llevada a cabo bajo las directrices de los directores y en coherencia con los planes y programas puestos en marcha por la organización. El objetivo básico de esta función profesional es garantizar el correcto desarrollo y funcionamiento de la organización, en su faceta de responsabilidad, y todo ello dentro de los más adecuados parámetros de productividad, seguridad, calidad, plazos entre otros y mediante la adecuada y óptima utilización de los recursos humanos y materiales.

Deberán integrar y coordinar sus actividades con otras áreas organizativas para lo que requerirán una serie de habilidades especializadas y prácticas adquiridas a través de una larga y dilatada experiencia reforzada por su cualificación profesional.

Para el desarrollo de sus funciones deben coordinar y supervisar de forma próxima el trabajo y los resultados de un equipo de puestos relacionados entre sí, tanto en el ámbito de su centro, como en el de responsabilidades funcionales o jerárquicas de otros centros.

El desempeño de las funciones inherentes a estos puestos se fundamenta en el desarrollo de competencias tales como habilidades de dirección, liderazgo, gestión de equipos de trabajo multidisciplinarios, análisis y solución de problemas.

El desarrollo de sus funciones, se enfrentan a problemas y situaciones de gran variedad nuevas o muy complejas, para las que el titular del puesto debe encontrar soluciones dentro de su experiencia y conocimientos, que requieran un alto grado de autonomía y creatividad.

## Descripción puestos de trabajo

## I.- Personal Técnico Titulado

- A) Titulado de grado Superior.- Es quien, en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la Empresa de forma permanente y con responsabilidad directa, funciones propias características de su profesión.
- B) Titulado de grado Medio.- Es quien, en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, o asimilado por disposiciones legales, desempeña las funciones propias de su profesión en las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

## II.- Personal Administrativo

Dentro del personal administrativo los siguientes puestos de trabajo:

- A) Jefe.- Es quien dentro de la actividad administrativa de la Empresa y a las órdenes de un superior, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad, cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área de responsabilidad a su cargo, asumiendo la dirección y vigilancia del mismo.

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

- Jefe de 1ª.- Es quien, a las órdenes de un Director, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área de su cargo.
- Jefe de 2ª.- Es quien, provisto o no de poderes, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones administrativas de la Empresa organizadas o distribuidas en varias secciones.
- Jefe de 3ª.- Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en la que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

- B) Oficial Administrativo de 1ª.- Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos para la vida mercantil, realiza con óptimo aprovechamiento los trabajos que requieran propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o de contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción de libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

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

- C) Oficial Administrativo de 2ª.- Es quien, estando en posesión de conocimientos técnicos y prácticos en materia administrativa y conexas, similares a los de un Oficial de 1ª realiza los trabajos que requieren iniciativa limitada y requiere el auxilio de personal más cualificado para llevarlos a cabo plenamente, desempeñándose con los medios materiales puestos a su disposición por la Empresa en cada caso.

- D) Auxiliar Administrativo.- Es quien, teniendo conocimientos generales de índole administrativa, y en materia conexas, auxilia a los Oficiales y Jefes en la ejecución de trabajos propios de esta categoría en funciones como la redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para la liquidación de intereses e impuestos, mecanografía o taquigrafía, siempre que no lleguen a la velocidad mínima de 120 palabras por minuto y los traduzca directa y correctamente en seis que se considera el nivel de oficial. Desempeñándose para ello con los medios materiales puestos a disposición por la Empresa en cada caso.

- E) Telefonista / Recepcionista.- Es quien atiende una centralita telefónica estableciendo las comunicaciones con el exterior y el interior, anotando cuantos avisos reciba, realizando asimismo las tareas de recepcionista.

## III.- Personal Comercial

- A) Jefe.- Es quien dentro de la actividad comercial de la Empresa y a las órdenes de un superior, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad, cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área de responsabilidad de su cargo, asumiendo la dirección y vigilancia del mismo.

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

- Jefe de 1ª.- Es quien, a las órdenes de un Director coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área a su cargo.
- Jefe de 2ª.- Es quien provisto o no de poderes, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones comerciales de la Empresa organizadas o distribuidas en varias secciones.
- Jefe de 3ª.- Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en la que el trabajo puede estar dividido, con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

- B) Difusor.- Es quien, en posesión de los acontecimientos teóricos y prácticos en materia de difusión se encarga fundamentalmente de la asignación de cuotas a los clientes, realizando estudios de mercado, y siendo responsable en esta materia de lo concerniente a lo que la Empresa distribuya a sus clientes.  
Puede realizar además las funciones administrativas conexas con su ocupación.  
En el desempeño de su trabajo, utilizará los medios manuales, electrónicos o informáticos puestos a su disposición por la Empresa.
- C) Inspector-Promotor de ventas.- Es quien, en posesión de los acontecimientos teóricos y prácticos para la actividad mercantil se encarga fundamentalmente de vigilar la calidad de servicio al cliente, resolviendo cuantos problemas de algún tipo o para cumplir con sus funciones de inspección y promoción, utilizando para ello su propio vehículo, o los medios que la Empresa aporte.
- IV. Personal Informático
- A) Jefe.- Es quien, dentro de la actividad informática de la Empresa y a las órdenes de un superior, coordina y ejecuta bajo su responsabilidad, cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área de responsabilidad a su cargo, asumiendo la dirección y vigilancia del mismo.  
Dependiendo del grado de responsabilidad otorgado y de la amplitud de su área de competencia, el jefe podrá ser de 1ª, de 2ª, correspondiendo el primer nivel a mayor responsabilidad.
- Jefe de 1ª. - Es quien, a las órdenes de un Director Coordina y ejecuta bajo su responsabilidad cuantas normas se dicten para la adecuada organización del área a su cargo.
  - Jefe de 2ª.- Es quien, provisto o no de poderes, asume con plenas facultades la dirección o vigilancia de todas las funciones informáticas de la Empresa organizadas o distribuidas en varias secciones.
- B) Analista de Sistemas (analista).- Es el licenciado en informática, o titulado superior con la especialidad de informática, responsable de la dirección y ejecución de proyectos informáticos, de la creación de sistemas de programas de apoyo, de la dirección y coordinación de la explotación y de los estudios para la elección de equipos informáticos.  
Verifica análisis orgánicos de aplicación compleja para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:
- Cadena de operaciones a seguir.
  - Documentos a obtener.
  - Diseño de los mismos.
  - Ficheros a tratar, su definición.
  - Puesta a punto de las aplicaciones.
  - Creación de juegos de ensayo.
  - Enumeración de las anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento.
  - Colaboración al programa de las pruebas de "lógica" de cada programa.
  - Finalización de los expedientes técnicos de las aplicaciones complejas.
- Se asimilarán a esta categoría los trabajadores que sin tener titulación precisa, actualmente estén realizando estas funciones, con amplia experiencia en el puesto y teniendo a su carga la máxima responsabilidad técnica en esta materia.
- C) Analista Programador (técnico practico en informática).- Es el trabajador que con los conocimientos técnicos, teóricos y prácticos precisos y experiencia suficiente ejecuta las tareas siguientes:  
Coordina, vigila y valora el trabajo de un equipo de programación. Programa los nuevos estudios y desarrolla las modificaciones necesarias. Estudia, elabora y propone las mejoras de métodos en los procedimientos de programación y confección de organigramas; revisa las pruebas y comprueba los resultados; colabora con los servicios a los que va destinada la información, cooperando igualmente en la obtención de los detalles y revisión de la carpeta de documentos de información de entrada, colaborando igualmente en el análisis de información. Colabora con otros técnicos en la solución de los problemas de tratamiento de información, cargas de equipo y confección de sistemas.
- D) Programador.- Es el técnico encargado de estudiar las aplicaciones definidas por los analistas, desarrollando los programas para su tratamiento por ordenador.  
Será específicamente responsable de:
- Confeccionar los organigramas detallados de la aplicación.
  - Redactar los programas en el lenguaje de programación adecuado.
  - Realizar las pruebas necesarias con los juegos de ensayo que le hayan sido definidos.
  - Puesta a punto de los programas hasta conseguir el normal funcionamiento de los mismos.
  - Documentación del manual de operaciones.
- E) Operador de Sistemas (operador de ordenadores).- Es quien está encargado del manejo de los distintos dispositivos del ordenador, interpreta y desarrolla las órdenes recibidas para su explotación correcta, controla la salida de los trabajos y transmite a sus superiores las anomalías físicas o lógicas observadas.

#### VIII. Funciones de Confianza

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

Se considera específicamente personal de confianza al personal directivo y de Jefatura de área, así como las secretarías afectas a éstos.

Este personal, en el supuesto de cese de la función de confianza, será asignado a la categoría profesional que ostentaba antes de ser nombrado para éstas funciones, o a la que se hubiera asignado en el contrato de trabajo, si se trata de personal de nuevo ingreso.

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

#### Artículo 10.- Promoción de empleo

Las categorías profesionales existentes en la Empresa se adaptarán a las características y funciones contenidas en el Convenio de Distribución de Prensa y Revistas de la C.A.M.

La cobertura de los puestos de trabajo que sea necesario proveer en la Empresa se llevará a cabo siguiendo los criterios de capacidad profesional, antigüedad y méritos que concurren en los trabajadores, y según procedimientos y pruebas que se fijen para la sección de trabajo donde sean necesarios, salvo los de confianza entendiéndose por tales los que tengan mando sobre personas, con respecto a los siguientes criterios:

1. Debe colocarse con una antelación mínima de quince días un aviso en el tablón de anuncios en el que deberán costar los siguientes extremos sobre el puesto a cubrir:

- a) Conocimiento que se exigen o titulación requerida.
- b) Categoría dentro de la Empresa del puesto a ocupar, con definición de las funciones a desempeñar.
- c) Salario a percibir, con determinación de las cantidades brutas.
- d) Programa de las pruebas a realizar en su caso y fechas de las mismas.

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

- a) Tendrán siempre preferencia en igualdad de condiciones, tanto al efectuar pruebas de ascenso como para cubrir vacantes, los empleados de la propia Empresa fuera cual fuera su categoría, aunque con prioridad el de la categoría inferior.
- b) A misma puntuación tendrá preferencia el trabajador de más antigüedad en la Empresa.
- c) En caso de no reunir los empleados solicitantes los requisitos para la vacante o nueva plaza, la empresa podrá cubrir la misma con personal ajeno.
- d) Para la evaluación de las anteriores pruebas se constituirá un tribunal compuesto por tres representantes designados por la empresa, uno de los cuales ocupará la presidencia y dos designados por la parte social.

#### Artículo 11.- Jornada

La jornada de trabajo será de 1.660 horas anuales de trabajo efectivo.

Se fijará el calendario laboral antes del 31 de diciembre del año anterior de acuerdo con el Comité de Empresa.

Si el Convenio de Distribución de Prensa y Revistas de la C.A.M. establece una jornada laboral inferior a la del presente Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria estudiará la posibilidad de aplicar dicha disminución horaria a DIMA.

Para el personal de oficina la jornada laboral se desarrollará de Lunes a Viernes con los horarios que se detallan, salvo el personal que haya sido contratado para realizar su trabajo en tardes de lunes a viernes, o en noche en cualquier día de la semana, con los siguientes horarios, horarios que son referenciales y que ajustarán, previo acuerdo con el Comité de Empresa en función de los días laborales de cada año y del número de horas a realizar dentro del mismo, ampliando o reduciendo la jornada laboral, con la posibilidad de adaptar la reducción a días libres.

1. Oficinas:
  - a) Lunes a Jueves: de 07:00 h. a 14:30 h.
  - b) Viernes: de 07:00 h. a 13:50 h.

Existiendo una flexibilidad horaria en la entrada de 1 hora por parte del trabajador recuperando al final de la jornada el tiempo que se haya entrado después del horario fijado.

2. Difusión e Inspectores Comerciales:

Su jornada se realizará de Lunes a Viernes en una ventana horaria comprendida entre las 07:00 horas y las 09:30 para la Entrada, y entre las 14:00 y las 18:00 horas para la Salida. Entre el Director del Departamento y los trabajadores se definirá el horario de Entrada y Salida en función de las necesidades del Departamento. Dicha definición tendrá que ser con el conocimiento del Comité de Empresa y la Dirección de la misma.

- a) Lunes a Jueves
  - Entrada de 07:00 h. a 09:30 h.
  - Salida de 14:00 h. a 18:00 h.

- b) Viernes
  - Entrada de 07:00 h. a 09:30 h.
  - Salida de 13:50 h. a 15:00 h.

- c) Víspera de festivos la jornada será la misma que para el resto del personal de oficinas

Desde el primer lunes posterior al 15 de Junio, hasta el viernes posterior al 15 de Septiembre de cada año, se realizará el mismo horario que el de oficinas.

Teniendo en cuenta el Plan de igualdad ANEXO I al Convenio se establece una flexibilidad horaria de 60 minutos sobre la hora fijada en calendario laboral de entrada y salida, recuperándose en el mismo día.

#### Artículo 12.- Horas extraordinarias

- a) Todas las horas que excedan de la jornada laboral diaria se considerarán horas extraordinarias.
- b) La dirección de la empresa, notificará mensualmente a los representantes sindicales, el número de horas extraordinarias realizadas durante el mes anterior especificando las secciones y trabajadores que las han realizado.
- c) Las horas extraordinarias se abonarán de conformidad con lo establecido en las tablas anexas, o su tiempo equivalente.

#### Artículo 13.- Vacaciones

- a) Todos los trabajadores disfrutaran anualmente de 23 días laborables de vacaciones retribuidas; de estos 18 días lo serán dentro del periodo comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre y los 5 días restantes a lo largo del resto año; no pudiendo coincidir más del 10% de la plantilla de cada unidad de trabajo en el mismo día. Cuando el trabajador cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte de vacaciones en razón al tiempo trabajado.
- b) El cómputo de vacaciones será por año natural.
- c) La distribución será rotativa entre los trabajadores de año en año, de tal forma que quien optó y tuvo preferencia en la elección de turno, pierde esa preferencia sobre otro trabajador en la opción hasta tanto no la efectúen el resto de los trabajadores de la unidad de trabajo.
- d) El comité de la empresa y la dirección de la misma, acordarán los turnos de vacaciones con una antelación mínima de tres meses sobre la fecha de inicio, a cuyo efecto deberán comunicar sus preferencias vacacionales a la empresa antes del 15 de marzo; de no hacerlo la empresa dispondrá de señalar su turno de vacaciones. Igualmente, la empresa entregará los turnos de vacaciones al comité de empresa antes del día 1 de abril.
- e) Cuando el trabajador hubiera iniciado su periodo vacacional y sufriera hospitalización o baja que requiera inmovilización en su domicilio como consecuencia de la misma, los días en que se mantuviera la situación de hospitalización y el tiempo de recuperación en su domicilio sin que el trabajador pueda salir del mismo no se computarán como días de disfrute de vacaciones. La empresa puede en todo momento, efectuar las oportunas comprobaciones y, en caso de baja en domicilio que requiera inmovilización el trabajador, deberá comunicarlo a la empresa en el plazo de 24 horas.
- f) Las vacaciones, no comenzarán en sábado, domingo o festivo
- g) Se establece un reparto equitativo por unidades departamentales de los puentes que, igualmente, será de carácter rotativo sin menoscabo de posibles intercambios siempre que no obstaculicen el normal funcionamiento del grupo de trabajo.

En cumplimiento del plan de Igualdad ANEXO I a este Convenio.

Es posible disfrutar de las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural a que correspondan cuando el trabajador se encuentre en alguno de los siguientes supuestos:

- A - Una IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural;
- B - Un periodo de suspensión del contrato por parto, parto prematuro, adopción acogimiento o paternidad.

Tras la reforma laboral introducida mediante la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, el Artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores permite el disfrute de las vacaciones pendientes incluso una vez superado el año natural de su devengo siempre que concurren las situaciones anteriormente citadas.

Quando 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 el Artículo 48.4 y 48.bis la Ley 3/2012 de 6 de julio, 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."

Este derecho se podrá hacer extensivo al padre cuando por razones organizativas éste no haya podido disfrutar las vacaciones anuales autorizadas por coincidir dichas vacaciones con el permiso de paternidad.

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 disfrutar-

las, 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.

### Capítulo III

#### *Régimen retributivo*

#### **Artículo 14.- Disposición general**

1.- Las retribuciones que se fijan en el presente Convenio, se entenderán sobre jornada completa, abonándose por meses, teniendo el trabajador derecho a percibir antes de que llegue el día señalado para el pago anticipos a cuenta del trabajo realizado hasta el 90 % de la retribución devengada.

2.- El pago de las retribuciones mensuales se efectuará el último día laboral de cada mes, y el pago de las retribuciones extraordinarias el día 15 del mes que corresponda.

3.- En todos los casos contemplados en este convenio tendrán la consideración de cónyuges las parejas de hecho legalmente registradas.

4.- El total de las remuneraciones anuales pactadas se abonará en 15 pagas al año; esto es, las 12 mensualidades ordinarias y tres pagas extraordinarias, equivalentes cada una de ellas, a una mensualidad íntegra comprensiva de todos los Conceptos Salariales (Marzo, Junio y Diciembre). El periodo de devengo de cada una de las pagas citadas será como sigue:

- Marzo.- Del 1 de Marzo del año anterior al 28 de Febrero.
- Junio.- Del 1 de Julio del año anterior al 30 de Junio.
- Diciembre.- Del 1 de Enero al 31 de Diciembre.

Las gratificaciones extraordinarias se percibirán en proporción al tiempo trabajado.

#### **Artículo 15.- Retribuciones**

##### 1.- Incremento Salarial

1.1 Para el año 2011 y 2012 el incremento salarial será nulo, salvo, el año 2012 los trabajadores cuyo salario en cómputo anual de todos los conceptos salariales, sea inferior a 24.000 euros, tendrán un incremento del 1%. Dicho incremento se abonará en el complemento personal. Los trabajadores cuyos salarios en cómputo total sean superiores a 24.000,01 euros anuales no tendrán incremento alguno

1.2 Para el año 2013/2014 todo el personal tendrá un incremento del IPC real del 2013/2014 siempre que la empresa tenga un beneficio de UN Millón de Euros de EBITDA en dicho año.

##### 2.- Conceptos Salariales

###### 1.- Salario Base

Los sueldos por este concepto y para las diferentes categorías profesionales comprendidas en este Convenio son las que figuran en la tabla salarial. (Anexo I)

###### 2.- Plus categoría

Tendrá para las distintas categorías el valor mínimo indicado en la tabla salarial. (Anexo I)

###### 3.- Complemento Antigüedad

Los trabajadores, con un salario inferior a 30.000 euros, devengarán a partir de la fecha de su incorporación a la empresa un cuatrienio que se cobrará en el mes que el trabajador cumple 4 años desde su incorporación, y así sucesivamente hasta un máximo de 3 cuatrienios. La cuantía es la que figura en la tabla salarial para cada cuatrienio. (Anexo I)

Para los trabajadores que no estén en el supuesto anterior a la firma del presente convenio queda consolidado con carácter "ad personam" las cantidades que actualmente están cobrando por dicho concepto.

###### 4.- Complemento personal

Este complemento será revisado anualmente según las subidas pactadas en convenio de empresa.

###### 5.- Plus Transporte

Para el personal, que tiene una fecha de antigüedad reconocida en la empresa anterior al 1 de mayo de 2010 y que ha sido traslado, se crea un plus de transporte como compensación por los gastos ocasionados por dicho traslado.

- Para el personal que sigue teniendo una distancia igual o inferior entre su domicilio y el centro de trabajo, que la que tenía con anterioridad, la compensación será de 3,93 euros por día laborable trabajado.
- Para el personal que sigue teniendo una distancia superior entre su domicilio y el centro de trabajo, que la que tenía con anterioridad, la compensación será de 5,40 euros por día laborable trabajado.

**6.- Ayuda Comida**

Para el personal, que tiene una fecha de antigüedad reconocida en la empresa anterior al 1 de mayo de 2010 que realicen jornada partida, percibirán en concepto de ayuda para la comida la cantidad de 9,00 euros, cada día.

**7.- Ayudas Sociales**

La empresa se compromete a la ayuda del 30%, del coste de gafas o lentillas a todos los empleados que las necesiten y cuyo salario en cómputo anual sea inferior a 25.500 euros, con un límite máximo de 75 euros, en caso que el trabajador sufriera un accidente laboral con la consiguiente rotura, la empresa abonaría el 100%. En ambos casos previa presentación de factura.

**Artículo 16.- Premio de natalidad/adopción y permisos retribuidos y sin retribuir**

1. La Empresa abonará el 100 % del salario real mensual por el nacimiento de cada hijo o adopción legal. Si trabajan los dos progenitores en la Empresa sólo uno de ellos cobrará el 100% del salario real mensual. Esta prestación se cobrará íntegra cuando cualquiera de los padres tenga un año de antigüedad en la Empresa y en los demás casos la parte proporcional que le corresponda.

2. El personal de la Empresa tendrá derecho previo aviso y justificación a la licencia retribuida en cualquier de los casos siguientes:

- a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
- b) Dos días naturales en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos propios o del cónyuge. Tres días en caso de que se celebre fuera de la C.A.M.
- c) Cuatro días por fallecimiento del cónyuge o pareja, ascendientes, descendientes o hermanos propios o del cónyuge.
- d) Tres días por nacimiento de hijos o adopción, en el caso de que el nacimiento tuviera lugar en fin de semana se concederán cuatro días.
- e) Cuatro días en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica que requiera hospitalización del cónyuge, hijos, padres, hermanos propios o del cónyuge.
- f) Tres días por traslado de domicilio habitual.
- g) Por el tiempo estrictamente necesario para atender personalmente asuntos graves o propios que no admitan demora, demostrando su indudable necesidad.
- h) Dos días para asuntos propios. Estos días no se podrán acumular a vacaciones y no podrán coincidir en su disfrute más del 5% de la plantilla de la unidad de trabajo.

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

En los casos c, d y e las licencias podrán prolongarse hasta cinco días, teniendo en cuenta para ello los desplazamientos que el trabajador tenga que hacer y de las demás circunstancias que en caso concurran. Esta licencia se concederá de forma inmediata, bajo la previa o posterior justificación.

3. El personal de la Empresa tendrá derecho a licencia sin sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- a) En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho inscrita oficialmente del trabajador con hijos menores de edad, podrá el trabajador disfrutar de una licencia sin sueldo ni otra percepción económica con reserva del puesto de trabajo por un periodo no superior a tres meses a contar desde la fecha del fallecimiento.
- b) La trabajadora que habiendo dado a luz y agotado el periodo ordinario de baja por maternidad, regulado en el apartado A del Artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, podrá disfrutar de una licencia sin sueldo ni otra percepción económica, con reserva del puesto de trabajo por un periodo máximo de tres meses, en aquellos supuestos de enfermedad grave acreditada del recién nacido.

El trabajador en que concurra la circunstancia anterior de enfermedad grave del recién nacido, cónyuge e hijos que con él convivan, tendrá el mismo derecho que se regula en el párrafo anterior para la mujer trabajadora.

En todos los casos contemplados en este convenio tendrán la consideración de cónyuges las parejas de hecho legalmente registradas.

**Artículo 17.- Complemento por enfermedad o accidente**

En caso de Incapacidad Temporal, debidamente acreditada por la Seguridad Social o Mutua de Trabajo, del personal afectado por el presente Convenio, la empresa complementará las prestaciones correspondientes hasta el 100% del salario mensual, desde el primer día con independencia de que esta situación se origine por accidente de trabajo o enfermedad común.

**Artículo 18.- Reconocimiento médico**

La Empresa efectuará con cargo a la misma un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores a través de la entidad aseguradora de accidentes de trabajo correspondientes, entre los meses de septiembre y octubre (siempre que fuera posible).

El resultado del reconocimiento será entregado a cada trabajador obligándose la Empresa a mantener la confidencialidad de su contenido, realizándose en jornada de trabajo siempre que sea posible.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento y el acceso a la información sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.

#### Capítulo IV

##### *Actividad representativa*

#### **Artículo 19.- Derechos sindicales**

1. La Empresa reconocerá a los Sindicatos legalmente constituidos y respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, aceptando el descuento por nómina de las cuotas sindicales.

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

#### **Artículo 20.- Actividad sindical**

1. Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular mensualmente sus horas sindicales entre ellos, debiendo comunicar fehacientemente a la Empresa, dentro de los tres primeros días del mes las acumulaciones que pudieran llevarse a efecto.

2. A los representantes legales de los trabajadores la Empresa les concederá licencia retribuida por el tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones, establecido en el Estatuto de los trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical, más 4 horas reconocidas en el CAM para cada uno de los miembros.

3. La Empresa notificará a los miembros del Comité de Empresa los contratos realizados, en un plazo no superior a 10 días a partir de la contratación. Así mismo, la Empresa informará, con carácter previo, a los miembros del Comité de cuantos contratos se produzcan en las mismas, sanciones graves, muy graves y en todo caso, las que supongan suspensión de empleo y sueldo, despedido y resoluciones de contratos de trabajadores.

4. La Empresa facilitará a los miembros del Comité los derechos de información que contempla la Legislación vigente.

5. No se efectuará ningún descuento salarial a los miembros del Comité por el uso de las horas sindicales reguladas en el presente Convenio.

6. El Comité de Empresa será informado de los siguientes extremos:

a) Simultáneamente a las Autoridades competentes en el posible caso de expediente de crisis o suspensión de pagos. En estos casos se comunicará a dicha Autoridad que esta circunstancia se ha puesto de manifiesto al Comité de Empresa para que en el plazo de quince días emita informe sobre el particular.

b) Se facilitará oportunamente información suficiente sobre el estado económico de la Empresa, en los términos establecidos en la Legislación Vigente, (Art. 64.1.2. del Estatuto de los Trabajadores).

7. En todas las secciones de trabajo de la Empresa se deberá disponer de un tablón de anuncios que estará a disposición de los miembros del Comité de Empresa. También dispondrán del tablón de anuncios las secciones sindicales legalmente constituidas en la Empresa.

8. Sala Sindical.- La Empresa facilitará una sala en específico, o en su caso, espacio hábil que permita el ejercicio de las funciones atribuidas a los miembros del Comité.

9. Asamblea de Trabajadores.- Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asamblea en el centro de trabajo, convocados por el Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 20 % de la plantilla, previsto en la Legislación Vigente.

10. Actividad Sindical.- El límite mínimo establecido por el Artículo 10.1 De la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de Agosto, de Libertad Sindical queda reducido a setenta y cinco trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato.

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

## Capítulo V

*Fomento de empleo***Artículo 21.- Trabajadores fijos**

Al vencimiento de los contratos, la Empresa, por orden de antigüedad, reconocerá el carácter de fijos en plantilla a todos aquellos contratados que por orden de antigüedad les corresponda, siempre que no haya razones objetivas para su resolución o finalización. Para ello con 15 días de antelación al vencimiento de prórrogas o contratos, la Empresa someterá al Comité los casos que por razones objetivas no sean objeto de renovación o transformación en fijos.

Se establece para los mínimos de contratación y futuras renovaciones lo dispuesto en el Art. 24 del Convenio de Distribución de Prensa y Revistas de la CAM, que en ningún caso podrá ser inferior al 75 % de trabajadores fijos en los términos establecidos en el citado convenio.

**Artículo 22.- Contratación y empleo**

## I) Contrato de trabajo y pluriempleo:

1. La Empresa deberá cumplir al contratar a sus trabajadores todos los requisitos y procedimientos establecidos legales o reglamentariamente a estos efectos.

2. Las partes firmantes de este Convenio deberán estimar convenientemente erradicar el pluriempleo como norma general. A estos efectos se estima necesario que se aplique con el máximo rigor las sanciones previstas en la Legislación Vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social.

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

3. La Empresa reservara el 2% de los puestos de trabajo para los discapacitados, en las condiciones legalmente establecidas.

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

## II) Régimen de contratación:

El presente Convenio colectivo afecta tanto al personal fijo, como a todo tipo de trabajadores temporales y a futuros nuevos trabajadores, que deberán ser contratados por la Empresa acogiendo a las modalidades de contratación que la legislación contemple en cada momento, con las particularidades recogidas en el Convenio Colectivo de Distribución de Prensa y Revistas de la Comunidad Autónoma de Madrid.

La Empresa no podrá mantener una cuota porcentual de contratos temporales, superior al 25% del total de la plantilla, excluyéndose para el cómputo los contratos por obra, interinos y de lanzamiento de nueva actividad de acuerdo a la Legislación vigente.

## III) Contratos eventuales:

1. Podrán formalizarse contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que se concrete suficientemente la causa o circunstancia que lo justifique.

2. Atendiendo a las características del Sector, la duración máxima de estos contratos se ajustará a los límites previstos en el Estatuto de los Trabajadores Art. 15 La duración máxima de un máximo de 12 meses computados en un periodo de 18 meses.

3. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual tendrán derecho a percibir una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, o la parte proporcional correspondiente, en caso de que la duración total, sumando el contrato inicial, sus prórrogas y/o los distintos contratos, sea superior a seis meses dentro de un período de doce meses computados desde el inicio del primer contrato. En caso de que el límite de seis meses se supere por la suma de varios contratos, la indemnización contemplada en el párrafo anterior se abonará a la extinción del contrato durante cuya duración se haya superado el citado límite, y contemplará la suma de los períodos de servicio anteriores.

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

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

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

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

IV) Cese y preaviso:

El personal que se proponga cesar voluntariamente en la Empresa deberá comunicarlo a la Dirección de la misma, con una antelación de quince días a la fecha que haya de dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

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

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

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

V) Periodo de prueba:

El período de prueba tendrá carácter potestativo para la Empresa, y para entenderse establecido deberá pactarse expresamente con el contrato de trabajo, consistiendo en:

1. Seis meses para el personal titulado
2. Dos meses para el resto de personal, a partir del oficial administrativo de primera.
3. Un mes para el mozo especialista, oficial de almacén, personal de reparto y auxiliar administrativo.
4. Quince días para el personal no cualificado.

VI) Igualdad en el trabajo:

El presente Convenio lleva anexo un Plan de Igualdad en el que ser respetara el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razones de edad, sexo, ideología, raza, minusvalía, etc.

### Artículo 23.- Indemnizaciones

Se establece una indemnización para todos aquellos contratos a tiempo determinado.

Dicha indemnización será equivalente a 12 días de salario por año trabajado, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

## Capítulo VI

### Mejoras sociales/salud laboral

### Artículo 24.- Estudios

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho a licencia retribuida, por el tiempo necesario para concurrir a exámenes, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional reconocido por el Ministerio de Educación y Ciencia. La mencionada licencia se establece por el tiempo que duren los exámenes, pudiendo la Empresa exigir el oportuno justificante.

Igualmente los trabajadores afectados por este Artículo tendrán prioridad en la elección de turnos de trabajo, si estos estuviesen instaurados o se instaurasen.

### Artículo 25.- Seguro colectivo

La Empresa contratará antes de dos meses desde la firma del Convenio una Póliza de Seguros de Accidentes a fin de garantizar a todos sus trabajadores afectados por el Convenio los siguientes riesgos y capitales, con efectos desde la fecha de contratación o renovación del seguro.

Garantías de la póliza	2011-2014
Supuestos de muerte por accidente	24.040,48
Invalidez permanente por accidente laboral y enfermedad profesional	36.060,73
Muerte en accidente laboral	24.040,48
No siendo compatibles entre sí las indemnizaciones fijadas en este apartado	

La contratación o renovación del seguro tendrá carácter obligatorio para la Empresa, convirtiéndose esta en auto aseguradora del riesgo en el supuesto de no concertarlo en el tiempo previsto en este artículo.

### Artículo 26.- Maternidad

Las trabajadoras en período de gestación, tendrán derecho a licencias retribuidas para asistir a las sesiones de preparación al parto. La Empresa podrá exigir la oportuna justificación de esta licencia.

#### 1.- Cambio de puesto de Trabajo

La mujer embarazada, tendrá derecho al cambio del puesto de trabajo cuando se demuestre que las condiciones de trabajo, toxicidad, peligrosidad, etc., pudiera producir abortos o deformaciones o cualquier otra circunstancia que pueda influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, asegurándole el mismo salario y la incorporación a su puesto habitual cuando la trabajadora se reincorporase al trabajo después del parto. Este cambio se producirá por certificación facultativa de la seguridad social.

#### 2.- Permiso por parto

En el caso de maternidad, la empresa deberá conceder un permiso de 16 semanas ininterrumpidas en partos normales, ampliables por parto múltiple dos semanas por cada hijo a partir del segundo.

#### 3.- Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 10 meses, tendrán derecho a elección de la interesada, diariamente una hora de reducción de jornada, que podrá dividirse en dos fracciones, o por un tiempo equivalente de reducción de jornada normal al inicio o finalización de la misma, pudiéndose utilizar estos derechos indistintamente por el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen en la empresa.

Igualmente, quien haya disfrutado el periodo final de la baja por maternidad podrá optar por acumular los periodos de lactancia por un periodo de permiso retribuido de 15 días laborables de duración siempre y cuando se produzca su reincorporación al puesto de trabajo inmediatamente después de finalizar dicho periodo.

#### 4.- Permiso por adopción

Serán los establecidos en el artículo 5, suspensión con reserva a puesto de trabajo, de la Ley 39/1999 de 5 de noviembre.

La regulación sobre su disfrute será igualmente la establecida en la Ley aquí citada.

#### 5.- Permiso especial no retribuido

Aquellas trabajadoras que lo soliciten podrán acogerse a un permiso especial no retribuido de hasta dos meses, una vez finalizada su situación de incapacidad laboral transitoria por maternidad.

Para ejercer este derecho, la trabajadora deberá solicitarlo antes de causar baja maternal en la Empresa.

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

#### 6.- Excedencia por maternidad

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a cinco años para atender al cuidado de cada hijo, cuando lo sea tanto por adopción. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que pondrá fin al que se estaba disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen regirá lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto pre-adoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. La duración del permiso será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años de edad, cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción."

Durante los tres primeros años a partir del inicio de cada situación de excedencia el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, computándosele a efectos de antigüedad los primeros tres años.

#### 7.-Reducción de jornada por guarda legal

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de ocho años, o algún disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retributiva, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

El horario de disfrute resultante de la reducción arriba indicada lo fijara el trabajador en base a las necesidades que surjan de la guarda legal de los menores, y se disfrutara ininterrumpidamente al principio o al final de la jornada.

#### 8.-Jornada intensiva por guarda legal

Las trabajadoras y trabajadores que no ocupen jefatura de departamento, tendrán derecho a la aplicación de jornada intensiva por guarda legal de un hijo menor de 8 años.

#### 9.- Excedencia por cuidados familiares

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

### **Artículo 27.- Prevención de riesgos laborales**

#### 1.- Declaración general

A partir de las competencias atribuidas a los Comités de Empresa y Delegados de Personal respecto a la vigilancia y control de Seguridad Laboral, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/95 de 8 de noviembre y las normas o reglamentos que lo desarrollan.

#### 2.- Comité de seguridad y salud

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en la empresa o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores.

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

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

A este crédito no se le imputarán.

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

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

#### 3.- Formación

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

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

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

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

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

#### 4.- Evaluación de riesgo y planes de prevención

Las empresas deberán efectuar la correspondiente evaluación inicial prevista en la L.P.R.L. y, en su caso, elaborarán un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que afecte a todas las situaciones de riesgos identificadas en las distintas áreas funcionales de las empresas, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, desarrollando una acción permanente para perfeccionar las

medidas de prevención existentes y adaptando las medidas de prevención que se hayan adoptado a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias en las que se realizan el trabajo.

#### 5.- Principios generales de la actividad de prevención

Las medidas que integran este deber general de prevención, deberán articularse con arreglo a los siguientes principios generales de la L.P.R.L.

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que se pueden evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entraña poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

#### 6.- Vigilancia de la salud

La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud de los riesgos inherentes al trabajo, dentro de los márgenes del artículo 22 de la Ley 31/95 de prevención de Riesgos laborales, la periodicidad a la que se refiere este artículo debe ser como máximo anual.

#### 7.- Comisión de seguridad y salud en el trabajo

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

### Normativa Supletoria

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo de Distribución de Prensa y Revistas de la Comunidad de Madrid; de forma expresa se pacta que dicho Convenio no será supletorias en la materia que el mismo regula en su capítulo séptimo, personal de reparto, y en la Disposición Adicional Segunda, Garantías en caso de subcontratación, en las que se estará exclusivamente a lo pactado en este Convenio y supletoriamente a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Durante los próximos 3 años, a partir de la fecha de firma de este Convenio, 17 de Julio de 2012, para el personal de Dima Distribución Integral S.L., salvo bajas producidas por despido procedente o bajas voluntarias, la empresa se compromete a no realizar despidos según el artículo 51.1 y 52 c del E.T., esto es colectivo u organizativo. Cualquier despido objetivo individual o colectivo, tendrá la consideración, a efectos indemnizatorios del despido previsto en el art 56.1 E.T.

#### Artículo 56 E.T. Despido improcedente

1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades.

Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de Febrero de medidas urgentes para la reforma laboral

#### Disposición transitoria quinta. Indemnizaciones por despido improcedente

1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por el presente real decreto-ley, será de aplicación a los contratos suscritos a partir de la entrada en vigor del mismo.

2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente real decreto-ley se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Durante la vigencia del presente Convenio quedan suspendidas las siguientes ayudas sociales.

Educación Infantil Primer Ciclo (0 a 3 años)

Los empleados con hijos entre 0 y 3 años, percibirán una ayuda que se hará efectiva en una paga única en el mes de Diciembre de cada año.

La cuantía de dicha paga será de 230 euros. En el caso de que el trabajador haya disfrutado de permiso de maternidad o paternidad o excedencia, dicha cuantía se verá disminuida en la cantidad expresada en euros resultante de multiplicar el período de permiso disfrutado (en Meses) por 23 euros

Educación Infantil Segundo Ciclo (3 a 6 años)

Los empleados con hijos cursando Educación Infantil, percibirán una ayuda de 55 euros que se hará efectiva en una paga única en el mes de Septiembre de cada año.

Educación Básica (6 a 15 años)

Los empleados con hijos cursando de 1º Primaria a 4º de la ESO o entre 6 y 15 años, percibirán una ayuda de 80 euros que se hará efectiva en una paga única en el mes de Septiembre de cada año.

Préstamos.

1. Se podrán solicitar préstamos de hasta 4.600 euros a devolver en 30 meses, con un interés anual del Euribor + 1%.

2. La cantidad máxima que en todo momento puede estar destinada a estos préstamos es de 90.000 euros.

## ANEXO I

## PLAN DE IGUALDAD

## 1. Introducción

Este plan tiene la finalidad de integrar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su correlato de no discriminación por razón de género informará con carácter transversal todas las actuaciones empresariales y estará presente en cualesquiera de las políticas generales de la Compañía y en especial de los Recursos Humanos de la Empresa haciendo especial mención a los procesos de selección, formación, promoción profesional, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

## 2. Ámbito temporal

El presente Plan de Igualdad tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el 31 de diciembre de 2015, fecha en la que ambas partes consideran conveniente realizar una revisión o actualización del Plan de Igualdad, sin perjuicio de que anualmente puedan revisar e incorporar, después de la negociación correspondiente, las actualizaciones que se estimen oportunas en función de la evolución futura de la plantilla, la cultura de la empresa, las necesidades organizativas y estratégicas, así como de los cambios sociales y/o legislativos.

## 3. Áreas actuación

Con el propósito mencionado en la introducción del presente Plan de Igualdad, la Empresa pondrá en marcha las siguientes actuaciones:

## Igualdad Acceso al Empleo y la Contratación

## Selección

1. Garantizar la inexistencia, en las ofertas de empleo y la publicación de las vacantes que se generen, de cualquier requisito relacionado directa o indirectamente con el sexo, incluidas las referencias a la exigencia de esfuerzo físico.

2. Exigir los mismos criterios de igualdad de oportunidades a las ETT respecto del personal que las mismas ponen a disposición.

3. Facilitar la incorporación de las mujeres en las vacantes que se produzcan en aquellos puestos de trabajo en los que se encuentren sub-representadas. En los supuestos de igualdad de condiciones de idoneidad, mérito y capacidad, tendrán preferencia para la contratación o adjudicación de las vacantes que se generen, en el Grupo Profesional de que se trate.

4. Estandarizar los guiones de las entrevistas para que contengan únicamente la información necesaria y relevante para el puesto de trabajo.

## Formación

Se trata de formar y sensibilizar en Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla, especialmente a los niveles directivos, así como de facilitar aún más el acceso a la formación de las mujeres. Para ello la empresa llevará a cabo las siguientes acciones:

1. Impulsar la formación y el entrenamiento de cada persona en los conocimientos y habilidades que se requieran en cada circunstancia, bajo los principios de igualdad y no discriminación.
2. Facilitar acciones específicas de sensibilización y formación en Igualdad de Oportunidades.
3. Promover la actuación de conocimientos para el puesto de trabajo a las personas que se reincorporan a la empresa después de una baja por maternidad/paternidad, excedencia o

cualquier otra situación asimilable, en todo caso, siempre que conlleve reserva de puesto de trabajo, con el fin de alcanzar una efectiva y rápida integración.

#### Promoción interna y desarrollo profesional

El objetivo es conseguir un sistema de promoción objetivo y equitativo para garantizar el equilibrio de la plantilla y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en cuanto a la promoción y el desarrollo profesional. Para ello la empresa realizará las siguientes acciones:

1. Sensibilización en Igualdad de Oportunidades a todas aquellas personas responsables de determinar las promociones, con el fin de garantizar la objetividad en los procesos de promoción y procurar el acceso de la mujer a puestos directivos.
2. Asegurar la transparencia y objetividad en los procesos de promoción, de forma que estos se basen en la idoneidad y capacidad de los candidatos en un marco de igualdad de oportunidades.
3. Como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones y competencias, se dará preferencia a la incorporación del género menos representado a los puestos en los que cuenta con menor representación.

#### Comunicación

El objetivo es garantizar que el sistema de comunicación tanto interna como externa, por cualquier canal o modo de expresión, así como la edición de todo tipo de documentación, evite el uso de un lenguaje sexista y se ajuste a los principios de Igualdad de Oportunidades.

Al objeto de sensibilizar sobre la importancia de respetar el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres como factor estratégico para la realización del pleno potencial del capital humano y la mejora de la productividad, la Dirección de la Empresa potenciará el contacto con agentes externos (Sindicatos, Instituto de la Mujer u otros Organismos Oficiales), tendentes a sensibilizar y lograr un cambio de mentalidad en el conjunto de la plantilla y a poner fin a los estereotipos e ideas preconcebidas que puedan dificultar o impedir la plena operatividad del principio de igualdad de trato y oportunidad.

#### Igualdad en la retribución

Los objetivos en materia de retribuciones, son los siguientes:

- 1). Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.  
A tal efecto se entiende que, a igual grupo profesional, las diferencias retributivas sólo estarán justificadas por el abono de los complementos salariales de cantidad, calidad o puesto de trabajo, así como cualquier otro expresamente establecido en la regulación convencional, y aquellos que con carácter "ad personam" tengan su justificación en situaciones derivadas de los Convenios de origen.
- 2). Garantizar que toda promoción o mejora económica de carácter discrecional reconocida por la Empresa obedecerá de manera razonable y objetiva a parámetros de rendimiento y aportación profesional, resultados obtenidos, cumplimientos de objetivos o destacado comportamiento laboral, quedando absolutamente vedada cualquier discriminación por razón de género o derivada del disfrute de cualesquiera medidas de conciliación o protección de la maternidad y de la paternidad.

#### Medidas de ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Al objeto de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y atendiendo al artículo 34, apartado 8 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, las partes acuerdan el siguiente conjunto de acciones con la finalidad de favorecer la conciliación de intereses, tanto personales como profesionales, en términos de igualdad entre hombres y mujeres.

Se establece una flexibilidad horaria de 60 minutos sobre la hora fijada en calendario laboral de entrada y salida, recuperándose en el mismo día.

#### Licencias retribuidas

La empresa, atendiendo a las distintas circunstancias concurrentes en cada caso y con la finalidad de que los trabajadores puedan conciliar la vida familiar con la profesional, ante determinadas situaciones que puedan surgir de especial sensibilidad, podrá conceder licencias retribuidas en casos como:

Acompañamiento en la asistencia médica especializada de familiares hasta el primer grado de consanguinidad con enfermedad crónica o discapacidad graves, por el tiempo indispensable al efecto, con la correspondiente justificación que demuestre que, el trabajador/a, es la única persona que puede acompañarlos, bajo la aprobación asimismo del Comité de Igualdad que se reunirá si es necesario, para estudiar cada caso particular y concreto.

#### Medidas específicas para la protección del embarazo, la maternidad y la paternidad

#### Reducción de jornada

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quien por ra-

zonas de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un discapacitado físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Teniendo en cuenta que el periodo comprendido entre los ocho y los diez años, no está contemplado en la normativa de la TGSS como guarda legal, quien desee acogerse a esta medida, tendrá que tener en cuenta el cambio de oportuno de modalidad contractual.

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

La persona víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada que será de forma ininterrumpida o continuada, siendo facultad del trabajador/a la elección de la reducción, con la disminución proporcional del salario.

#### Vacaciones

Tras la reforma laboral introducida mediante la Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores permite el disfrute de las vacaciones pendientes incluso una vez superado el año natural de su devengo siempre que concurren las situaciones anteriormente citadas.

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 el artículo 48.4 y 48.bis la Ley 3/2012 de 6 de julio, 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.”

Este derecho se podrá hacer extensivo al padre cuando por razones organizativas éste no haya podido disfrutar las vacaciones anuales autorizadas por coincidir dichas vacaciones con el permiso de paternidad.

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.

#### Excedencia por cuidado de familiares

Los trabajadores/as 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 acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a DOS AÑOS, este derecho podría disfrutarse de manera fraccionada salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

#### Excedencia especial

La empresa, podrá conceder una “Excedencia Especial”, de duración máxima de 3 meses, en los siguientes casos, con la justificación oportuna al efecto en los siguientes casos:

Hospitalización prolongada o enfermedad grave del cónyuge o pariente hasta el primer grado de consanguinidad.

En caso de adopciones Internacionales por parte del trabajador/a.

La incorporación del trabajador/a será inmediata, siempre y cuando preavise a la empresa con una antelación mínima de 48 horas, siempre que se trate de días laborables. Si coincidiese esa an-

telación con días no laborables, la antelación necesaria se incrementará en los días necesarios para que el plazo citado de 48 horas se realice en días laborables.

#### Riesgo durante el embarazo

En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes, o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. Durante este supuesto los trabajadores percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario fijo.

#### Maternidad o adopción

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado.

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

Este derecho podría disfrutarse de manera fraccionada.

#### Paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo o adopción, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

#### Lactancia

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, por su voluntad, podrán acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia en un máximo de 21 días naturales unidos al periodo de baja por maternidad.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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

#### Seguridad y salud laboral durante el embarazo

Siempre que sea posible, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural se facilitará a la trabajadora un puesto de trabajo compatible con su situación.

Asimismo se procederá a adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar que puedan producirse riesgos que afecten negativamente a la salud de la trabajadora o el feto.

De no ser posible, se procederá a la suspensión del contrato de trabajo, en los términos previstos en el artículo 48.5 del Estatuto de los trabajadores.

#### Medidas especiales para la protección a las víctimas de violencia de género

La condición de víctima de violencia de género se acreditará con la presentación a la empresa de la orden judicial de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, servirá de título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección correspondiente, o cualquier otro documento acreditativo de esta situación que se encuentre previsto en la normativa autonómica que pudiera resultar de aplicación.

Las medidas de protección recogidas en este apartado, alcanzan tanto a la víctima como a sus hijos menores de edad o mayores discapacitados que convivan con ella, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado mantenga una relación de parentesco o afectividad.

Serán de aplicación a los supuestos regulados en el presente apartado las reducciones de jornada previstas en el presente documento.

Las víctimas de violencia de género, con independencia de su antigüedad en la empresa, podrán acogerse a una situación de excedencia especial cuya duración podrá estar comprendida entre los 6 meses y los 3 años. Durante los 18 primeros meses la víctima tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

#### 4. Análisis y seguimiento del plan de igualdad

Se constituye entre la Empresa y las representaciones sindicales firmantes una Comisión de Seguimiento, que se denominará Comisión de Igualdad, cuyo objetivo será, entre otros, analizar conjuntamente la problemática existente, analizar el impacto de las medidas escogidas en el presente Plan de Igualdad, y de esta forma plantear la posible corrección o implantación de otras medidas.

##### 5. Cláusula adicional

El presente documento sustituye, en cuanto a las materias que en él se contienen, a la regulación que de las mismas existen en otros acuerdos anteriores, pudiendo ser absorbidas o compensadas con cualesquiera otras mejoras que legalmente pudieran introducirse.

#### Capítulo XII

##### *Protocolo de acoso sexual*

En la convicción de que tanto la Dirección de la Empresa como de los Representantes legales de los trabajadores han considerado oportuno regular la problemática del acoso sexual en las relaciones laborales, se elabora el presente protocolo de actuación para la prevención del tratamiento del acoso en la empresa, a través del cual, se definen las pautas que deben seguirse para prevenir, por un lado y corregir por otro, aquellas conductas que atenten contra la dignidad, igualdad y libertad moral de los trabajadores.

El presente documento recoge una serie de definiciones necesarias para su efectividad, los principios básicos para mantener unos entornos laborales libres de acoso en los que se eviten situaciones de esta índole y garantizar que, en caso de que se produjeran, se dispone de los procedimientos necesarios para corregir el problema y adoptar medidas disciplinarias.

A tal efecto, se tendrá en cuenta lo siguiente:

El respeto a la dignidad de las personas y la protección de los derechos inviolables que le son inherentes, será el principio básico que regirá las actividades de la empresa.

Todas las personas que trabajan en la empresa, tienen derecho a disfrutar de igualdad de oportunidad y de trato y contribuyendo a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.

El acoso en el trabajo es un comportamiento indebido y la empresa en su conjunto, debe actuar frente al mismo, prohibiendo que se produzcan situaciones de acoso moral en el trabajo "mobbing" adoptando al respecto tanto las medidas preventivas necesarias como las legales que, en su caso, procedan.

Tanto el acoso, como las denuncias falsas de acoso, en el trabajo son intolerables y cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncia si el hecho se produce.

##### I. Definiciones

###### Acoso moral o psicológico (mobbing)

Se entiende por acoso moral en el trabajo, una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el entorno laboral, de tal forma que se produzca un daño psíquico y/o físico a la persona afectada. Esto incluye, entre otras conductas, el aislamiento social, apartamiento del trabajador/a de sus funciones de mayor responsabilidad, medidas de ataque a la víctima y agresiones físicas o verbales.

El acoso moral puede ser de diversos tipos:

Acoso Moral Descendente: El acosador ocupa una posición jerárquica superior a la de la víctima.

Acoso Moral Horizontal: Se produce entre personas del mismo nivel jerárquico.

Acoso Moral Ascendente: la persona acosadora ocupa un nivel jerárquico inferior al de la víctima.

###### Acoso sexual

Según directiva 2003/73/CE del Parlamento Europeo del Consejo de 23 de septiembre de 2002: "Acoso sexual: La situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal ofensivo o deseado de índole sexual con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".

Los elementos configuradores de las conductas de acoso sexual se pueden resumir en:

###### Solicitud

Rechazo: Basta la negativa a la propuesta de cualquier modo y por cualquier cauce

Insistencia en la conducta, no existiendo por tanto, consentimiento mutuo.

Se requiere que el sujeto activo tenga conocimiento, o esté en condiciones de poseerlo, de que su conducta resulta indeseada, irrazonable y ofensiva para quien la padece.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones personales libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Aunque, generalmente, el acoso no se concibe como algo esporádico sino como algo insistente, reiterado y de acorralamiento, un único episodio de la suficiente gravedad, puede ser constitutivo de acoso sexual.

Se considerarán conductas constitutivas de acoso sexual, entre otras, las siguientes conductas:

El contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.

Peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo del trabajador/a, a la aprobación o denegación de estos favores.

La persecución o invitaciones persistentes para participar en actividades sociales pesen a que el trabajador/a haya dejado claro que resultan inoportunas.

Las bromas o proposiciones sexualmente explícitas.

Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo.

Acoso por razón de sexo

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

Se considerarán discriminatorios tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

II. Denuncia falsa

Se considerará denuncia falsa aquella denuncia en la que concurren los siguientes requisitos:

Que carezca de justificación y fundamento

Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada (acoso inverso) en los mismos términos descritos en las definiciones anteriores.

III. Procedimiento de actuación

Prevención

Tanto la Dirección como la Comisión Sindical de Empresa se comprometen a difundir el contenido de este Protocolo, fomentando entre todos sus empleados/as la información y educación en materia de respeto a los derechos de los/as trabajadores/as. Se promoverá que todo trabajador/a reciba un trato respetuoso y digno por parte de sus superiores y compañeros/as.

La empresa se compromete a adoptar las medidas oportunas que prevengan o sancionen conductas que violenten la integridad moral o sexual de sus trabajadores/as.

Comisión paritaria

La Dirección de la empresa y la Comisión Sindical de Empresa, acuerdan crear una Comisión Paritaria de Seguimiento, con las siguientes funciones:

Promover y desarrollar medidas concretas y efectivas con la voluntad de combatir este problema, asegurando un trabajo de prevención, información, sensibilización y formación sobre este tema.

Ser informado de la apertura de los expedientes que se lleven a cabo ante los supuestos de denuncia por acoso.

Formular las alegaciones que, en su caso, considere oportunas y proponer pruebas o medidas cautelares.

Recibir información de las conclusiones del expediente y de la sanción impuesta.

Nombrar a las personas que vayan a instruir el expediente que se desarrolla en el presente Protocolo.

Esta Comisión estará compuesta por 2 representantes de la Empresa y por 2 representantes laborales de los sindicatos mayoritarios en la Empresa.

Se pacta que dicha Comisión estará formada, por las mismas personas que han negociado el presente documento, pudiendo ser sustituidas por otras por mutuo acuerdo de las partes, si así fuese necesario.

Procedimiento de actuación ante una situación de acoso

El procedimiento de actuación deberá ser rápido, claro y preciso, se regirá por los principios de confidencialidad, imparcialidad y respeto a los trabajadores afectados y han de proteger igualmente su dignidad.

A) Denuncia

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso, podrá elegir entre una de estas vías para denunciar su caso:

Dirección de la Empresa

Dirección o Departamento de RRHH de la Empresa

Representantes Legales de la Empresa, quien inmediatamente lo pondrán en conocimiento de la Dirección de la Empresa o Dirección de RRHH de la Empresa

Comisión Paritaria en su conjunto o a algún miembro de la misma.

En el supuesto de que no se pusiera en conocimiento de la Empresa, ésta quedará exonerada de cualquier responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo:

Las denuncias anónimas.

Las denuncias que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Adicionalmente, cualquier trabajador que sea testigo o tenga conocimiento de la existencia de actos de acoso, está legitimado para efectuar la denuncia.

B) Actuaciones preliminares y apertura del expediente

Todas las actuaciones que se indican a continuación, tienen que realizarse en un plazo máximo de 10 días laborables. Únicamente se podrá ampliar el plazo en casos excepcionales.

1. Para dar trámite a la reclamación, la denuncia se formulará por escrito y en ella deben contenerse: Los datos de identificación de la persona que denuncia y los de la persona que supuestamente está sufriendo el acoso (en caso de ser ésta distinta a la persona denunciante).

Deberá contenerse expresión concreta de los hechos, sujetos implicados, indicación de las fechas y demás circunstancias relevantes (existencia de testigos, etc.).

Identificación de la/as persona/s que presuntamente está/n cometiendo el acoso.

2. La Comisión Paritaria, acusará recibo de dicha denuncia, y dará traslado de la misma a las personas que vayan a instruir el oportuno expediente.

Tanto la persona que supuestamente está sufriendo acoso como la persona denunciada podrán ser asistidos por la representación legal de los trabajadores en todas las fases del procedimiento.

in embargo, no podrá participar en la instrucción del expediente ninguna persona afectada por relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, actuando con total imparcialidad en asuntos relacionados con compañeros de la empresa.

3. El instructor/es designado/s y la persona denunciante, realizarán un análisis de los hechos denunciados, tras lo cual, la persona denunciante se ratificará o no en la denuncia.

Si la persona denunciante es distinta a la persona presuntamente afectada, ésta última confirmará o no la denuncia presentada.

Se recabará de la persona afectada, una vez ratificada la denuncia por ésta, su consentimiento expreso para poder acceder a cuanta información o testimonios sean precisos para la instrucción del procedimiento. También se le garantizará que dicha información será tratada con carácter reservado y confidencial (excepto en el caso de que deba ser utilizada por la empresa en un proceso judicial o administrativo).

Recibido el informe presentado por el instructor/es, la Dirección de RRHH de la empresa determinará:

- a) Que no queda acreditado la existencia de acoso.  
En este caso, se dará por concluido el expediente y se facilitará una copia del mismo a la Comisión Paritaria que podrá alegar lo que estime oportuno en un plazo máximo de 48 horas a la recepción del mismo.

- b) Que existen indicios racionales de acoso.

En este caso:

- Se podrá acordar, si se considera necesario, la adopción de medidas cautelares.
- Se ofrecerá a la persona afectada, si las circunstancias lo permiten, resolver el problema mediante la mediación (de una manera confidencial, sencilla y discreta). En este caso, se reunirá también el instructor/es con la persona denunciada en privado con la finalidad de mediar en el proceso con propuestas sencillas y prácticas para intentar solucionar el problema. Se valorará la conveniencia de celebrar una reunión conjunta con el denunciante-denunciado. En caso de llevarse a cabo la mediación, se redactará por escrito las conclusiones de la misma.
- Si existe acuerdo, se finalizará el proceso (adoptando las medidas que se consideren oportunas).
- Si no existe acuerdo, se iniciará el procedimiento propiamente dicho.

- C) Desarrollo del expediente

En el caso de que existan indicios racionales de acoso y no se haya realizado el proceso de mediación anteriormente mencionado o éste haya sido sin acuerdo, el instructor/es, con carácter reservado y confidencial:

Recabará cuanta información considere precisa.

Determinará las personas que van a ser entrevistadas.

Dará traslado del expediente al presunto acosador de los hechos que se le imputan para formular las alegaciones correspondientes o proponer la práctica de prueba/as que considere oportuna/as.

Redactará actas que se firmarán por los intervinientes y que quedarán en su poder, de todas las reuniones y entrevistas que se celebren garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido.

Determinará las pruebas que se deban practicar.

Propondrá, en el caso de que sea necesario, las medidas cautelares a aplicar por la Empresa que considere oportunas y precisas (por ejemplo, la separación de la víctima de su presunto acosador/es).

El desarrollo del expediente, tendrá una duración máxima de 15 días laborables. No obstante, se podrá determinar la ampliación del plazo en casos excepcionales.

- C) Resolución y conclusiones

Una vez concluido el expediente, el instructor/es, en un plazo máximo de 3 días laborables, redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la Comisión Paritaria, que informará a la Dirección de la Empresa para que a la vista de este informe, adopte las medidas correctivas que estime oportunas, que consistirán en:

- 1.- Imponer las medidas disciplinarias que correspondan a la persona acosadora o a la persona que haya presentado falsa denuncia.

A estos efectos, tendrán la consideración de agravantes, la reincidencia del acosador y las represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante.

2.- Archivo del expediente en el caso de que se consideren no acreditados los hechos.

3.- Asesoramiento y ayuda psicológica o médica, en la medida de lo posible, en caso de ser necesario, de las personas afectadas.

4.- Cualquier otra que se considere conveniente.

El presente procedimiento se aplicará, con independencia de las acciones legales que en derecho corresponda a la persona denunciante.

## ANEXO II

TABLA SALARIAL 2011-2014

CATEGORIA	SALARIO BASE Euros	PLUS CATEGORIA Euros	ANTIGÜEDAD Euros	TOTAL Euros
Director	20.088,33	2.347,56	1004,40	23.440,29
Titulado Superior	20.088,33	2.347,56	1004,40	23.440,29
Jefe 1ª Admon.	20.088,33	2.347,56	1004,40	23.440,29
Jefe 2ª Admon.	18.792,05	2.458,93	939,60	22.190,58
Jefe 3ª Admon.	16.375,89	3.186,80	818,85	20.381,54
Oficial 1ª Admon.	15.090,29	3.355,18	754,50	19.199,97
Difusor	15.090,29	3.355,18	754,50	19.199,97
Inspector-Promotor Ventas	15.090,29	3.355,18	754,50	19.199,97
Programador	15.090,29	3.355,18	754,50	19.199,97
Oficial 2ª Admon.	14.252,83	2.515,94	712,65	17.481,42
Aux. Administrativo	13.134,74	1.677,59	656,70	15.469,03
Operador	13.134,74	1.677,59	656,70	15.469,03

## ANEXO III

## CAMBIO CENTRO DE TRABAJO

En el supuesto de solicitud por parte de la Empresa de cambio de Centro de trabajo se establece la siguiente compensación económica:

- Personal no perjudicado en el traslado, entendiéndose que no se perjudica cuando la distancia desde el domicilio del trabajador al nuevo centro de trabajo (C/Almanaque de Madrid) es igual o inferior al actual centro de trabajo (C/Confianza de Getafe, Madrid). La compensación será un Plus de transporte anual de 880 euros o 3.93 euros por día trabajado.
- Personal perjudicado en el traslado, entendiéndose que se le perjudica cuando la distancia desde el domicilio del trabajador al nuevo centro de trabajo (C/Almanaque de Madrid) es superior al actual centro de trabajo (C/Confianza de Getafe, Madrid). La compensación será de un Plus de transporte anual de 1.120 euros en cobro mensual de 110 euros o de 5.40 euros por día trabajado.

(03/35.936/13)

