

II CONVENIO DE CORPORACIÓN DE MEDIOS DE CADIZ S.L.U.

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito Funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre COMECA y su personal.

Artículo 2. Ámbito Personal.

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal de COMECA que preste sus servicios en la empresa mediante contrato laboral quedando excluido el personal cuya categoría no figura en las tablas salariales II. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio el personal excluido por el II convenio marco de prensa diaria.

Artículo 3. Ámbito Territorial.

El ámbito del presente convenio colectivo es de empresa y afecta a todos los centros de trabajo que COMECA tiene constituidos y que pueda constituir en el futuro, durante el tiempo de su vigencia, en territorio nacional.

Artículo 4. Vigencia.

I. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien surtirá efectos económicos retroactivos desde el día 1 de enero de 2008 manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010.

II. Lo anteriormente dicho queda limitado por las cláusulas del presente convenio que expresamente concreten un determinado inicio de periodo de vigencia

Artículo 5. Denuncia y Prórroga.

I. La denuncia se realizará por escrito con una antelación mínima de 2 meses a su vencimiento ante la autoridad laboral competente y las demás partes firmantes. En caso de no producirse la denuncia, el convenio será prorrogado automáticamente.

II. Una vez alcanzada la vigencia temporal prevista en el artículo anterior, los efectos normativos de este convenio se mantendrán en vigor.

Artículo 6. Vinculación a la Totalidad.

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

Artículo 7. Garantía Personal.

Se respetarán aquellas condiciones ad personam que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente Convenio Colectivo.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 8. Organización del Trabajo.

I. La organización del trabajo en la empresa afectada corresponde a la dirección de la misma.

II. Los trabajadores, a través de sus representantes legales, tienen derecho a conocer de aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectarles.

III. En todo caso, la empresa estará obligada a informar con carácter previo a los representantes de los trabajadores sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización que pueda afectar a los trabajadores, respetándose, en cualquier caso, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

IV. Sin merma de la autoridad conferida a la dirección de la empresa, el comité de empresa tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquéllas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo, especialmente aquellos referidos a las nuevas tecnologías y la existencia de vacantes, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este convenio colectivo a la Comisión Mixta de interpretación.

Artículo 9. Formación Profesional.

I. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, los representantes de los mismos podrán participar en el desarrollo de los planes de formación de la empresa.

II. La empresa velará de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal. A estos efectos, cuando se organicen cursos por la empresa, los trabajadores tendrán derecho a:

a) Adaptar su jornada de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o disfrutar de un permiso oportuno de formación o perfeccionamiento



profesional.

b) El periodo de excedencia para cuidado de hijos o familiares será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional relacionados con su prestación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

III. Para ejercitar los anteriores derechos, será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado, y que no perjudique el ejercicio del derecho el correcto funcionamiento del proceso productivo.

Capítulo III. Contratación, periodo de prueba, promociones y ascensos.

Artículo 10. Ingresos.

I. El ingreso de los trabajadores se ajustará a las modalidades de contratación legales vigentes en cada momento.

II. En cada centro de trabajo, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la evolución general del sector de prensa diaria, situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo, así como acerca de la previsión empresarial sobre la celebración de nuevos contratos.

III. La empresa estará obligada a hacer entrega a los representantes de los trabajadores de las copias básicas de los contratos que formalice.

IV. Tendrán derecho preferente para el ingreso, en idoneidad de condiciones, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con contratos de duración determinada, formativos o a tiempo parcial.

Artículo 11. Periodo de Prueba.

I. Los periodos de prueba, por Grupos Profesionales serán los siguientes:

-Grupo 1. 6 meses.

-Grupos 2 ,3 y 4. 4 meses.

-Grupo 5 y 6. 2 meses.

-Grupos 7, 8 1 mes.

II. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento,

el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a todos los efectos respecto de los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa.

III. Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse de acuerdo con la legislación vigente.

IV. Los contratos temporales tendrán los siguientes periodos de prueba:

- Grupo 1. 3 meses.
- Grupos 2, 3 y 4. 2 meses.
- Grupo 5 y 6. 1 mes.
- Grupos 7, 8 15 días.

Artículo 12. Contratación.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Artículo 13. Garantía en la Contratación.

A partir del 1 de julio de 2006, los trabajadores empleados por dos o más contratos temporales de los actualmente en vigor durante 24 meses de un periodo total de 30 meses pasarán a ser trabajadores fijos en plantilla.

Quedan exceptuados de tales medidas los contratos de interinidad, los de relevo y, los formativos.

Artículo 14. Ascensos.

a) El ascenso de los trabajadores a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.

b) Salvo lo dispuesto en el artículo relativo a la Movilidad Funcional, durante el tiempo que el trabajador preste sus servicios en el grupo superior, percibirá el salario del grupo de destino, aunque no lo consolide, entendiéndose que si el empleado no consolida dicho puesto de destino, retornará a su puesto de origen en las mismas condiciones que tenía antes de efectuarse el ascenso.

c) A estos efectos, el periodo de consolidación del nuevo puesto de destino será

de seis meses para el ascenso a los grupos 1 y 2, y de tres meses para el resto de los grupos profesionales regulados en este convenio colectivo, salvo lo dispuesto en el artículo 20.III y IV.

Artículo 15. Puestos de Nueva Creación, Promociones y Vacantes.

I.a) Para los casos de promociones internas y los puestos de nueva creación en los Grupos Profesionales de Editor y Redactor A, la empresa establecerá un concurso - oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial y mérito profesional, haber desempeñado funciones en un grupo profesional superior y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan. A estos efectos y siempre que los puestos a cubrir no sean de libre designación, las empresa deberán informar a los representantes legales de los trabajadores, que podrán emitir informe respecto al Concursal - oposición.

b) Se entiende que este sistema será de aplicación siempre y cuando la cobertura del puesto de destino vaya a ser realizada en su totalidad, exceptuándose expresamente el desempeño temporal de ciertas funciones.

II. Cuando se produzca una vacante definitiva que vaya a ser cubierta, corresponderá a la empresa el decidir sobre la solicitud de ocuparla, teniendo preferencia, en igualdad de condiciones, el trabajador con más antigüedad. En ningún caso se producirá discriminación por razón de edad.

III. A estos efectos, la empresa vendrá obligada a comunicar al los representantes de los trabajadores de la existencia de vacantes.

Capítulo IV. Movilidad geográfica y funcional.

Artículo 16. Movilidad Funcional.

I. De conformidad con lo establecido en el presente convenio colectivo, la movilidad funcional quedará limitada por el área de actividad a la que estén adscritos los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 22.3 de este texto.

II. A estos efectos, se entenderá que en los casos en que, por necesidades organizativas o de producción, el trabajador sea asignado a la realización de funciones correspondientes a un grupo inferior al de origen dentro de una misma área de actividad, se mantendrá por el tiempo imprescindible para atender la función, sin perjuicio de que el trabajador movilizado perciba la retribución de su grupo de origen.

A los efectos de evitar el menoscabo de la dignidad personal y de la formación



profesional del trabajador, en el caso de que el puesto a cubrir por necesidades organizativas o de producción pudiese ser realizado por más de un trabajador dentro de aquellos que cumplen las mismas funciones, lo contemplado en el párrafo anterior deberá realizarse de forma rotativa, en periodos de dos meses, durante el tiempo que duren las causas organizativas o de producción que motivaron la movilización, salvo acuerdo individual en contrario.

En el caso de que el cambio de destino a un grupo inferior tuviese lugar por la petición del trabajador, a éste se le podrá asignar la retribución propia del nuevo puesto de trabajo. Este cambio se efectuará siempre que la estructura de la empresa lo permita.

III. En el caso de que el trabajador sea asignado a un grupo profesional superior, percibirá la retribución del grupo de destino, durante el tiempo movilizado. Dicha situación no podrá prolongarse durante más de seis meses en un año u ocho en el plazo de dos, produciéndose el ascenso del trabajador de forma automática al grupo superior en caso contrario.

IV. El periodo de tiempo previsto en el párrafo anterior no operará en el caso de que el trabajador sea asignado a funciones superiores con motivo de la sustitución por vacaciones, enfermedad o baja por incapacidad de un compañero de trabajo.

V. De conformidad con la legislación vigente, no se podrán invocar como causas de despido objetivo, la ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 17. Movilidad Geográfica.

I. Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá proceder al traslado, individual o colectivo, de trabajadores siguiendo para ello los procedimientos previstos en el artículo 40 apartados 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador o trabajadores trasladados tendrán derecho a una compensación por todos los conceptos de:

- Gastos de traslado propios y familiares a su cargo.
- Gastos de transporte de mobiliario, ropa y enseres.
- Indemnización en metálico de dos meses de Salario Bruto del trabajador o trabajadores afectados.

II. Empresa y trabajadores afectados podrán pactar cualesquiera otras



compensaciones por traslado.

III. Igualmente, la empresa podrá desplazar temporalmente a los trabajadores cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas y productivas. En estos supuestos se estará a lo dispuesto en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores.

IV. Cuando el traslado a que se hace referencia en este artículo en su apartado I se realice dentro del mismo municipio o en otro que diste menos de 30 Kilómetros a contar desde el antiguo centro de trabajo, se entenderá que no existe necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador. Cuando se den estas circunstancias, el trabajador o trabajadores afectados no tendrán derecho a percibir compensación por gastos ni indemnización a que se hace referencia en el apartado I de este artículo, pudiéndose acordar en estos supuestos otras compensaciones por desplazamiento.

V. Cuando en un mismo centro de trabajo presten sus servicios dos trabajadores que sean matrimonio o pareja de hecho, según se contempla en el artículo 39.III de este convenio colectivo, y uno de ellos fuese afectado por el traslado, la empresa procurará trasladar a ambos, siempre que las necesidades organizativas y productivas del centro de origen y de destino lo permitan.

VI- En el caso de que la movilidad geográfica se produzca con trabajadores incluidos en

los Grupos 4, 5, 6 y 7 del presente convenio colectivo, y de existir, dentro del colectivo de trabajadores que realicen una misma función alguno que desee voluntariamente optar por la movilidad aquí contemplada, podrá tener lugar la permuta de uno por otro, previa aceptación por la dirección y por ambos trabajadores.VII. En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad y el nuevo centro esté ubicado a una distancia inferior a 30 kilómetros del centro de origen, se entenderá que no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual de los trabajadores.

Capítulo V. Clasificación profesional y grupos profesionales

Artículo 18. Clasificación Profesional.

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

Grupo profesional 1.Criterios Generales.

Funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la empresa, partiendo de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directores de las Áreas de Actividad o

Departamentos existentes. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de trabajadores dentro de su misma área de actividad de la empresa.

Formación: Titulación Universitaria superior o bien de grado medio complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Tareas de organización, coordinación y supervisión de trabajos de las distintas secciones en las diferentes áreas de actividad de la empresa.

- Tareas de coordinación de la edición y la redacción literaria, informativa y gráfica, con responsabilidad ante la Dirección, estando igualmente facultado para asignar los trabajos al personal de Redacción.

Grupo Profesional 2.Criterios Generales:

Funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional. Se incluyen, además la realización de tareas complejas que, implicando responsabilidad de mando, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

Formación: Titulación universitaria superior o bien de grado medio complementada con una dilatada experiencia profesional, o, en su defecto conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

Ejemplos:

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Labores de integración, ordenación y supervisión de las tareas de un conjunto de trabajadores dentro de cada área de actividad de la empresa, estando supeditada su responsabilidad por personal del Grupo Superior.

-Funciones de coordinación y supervisión de los recursos humanos y técnicos del área de explotación para atender las necesidades de producción, velando por el correcto funcionamiento y continuidad en las asistencias técnicas que requiera.

Grupo Profesional 3.Criterios Generales:

Funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas, con objetivos definidos y con cierto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional siempre bajo la supervisión de personal perteneciente al grupo profesional 2.Se incluyen, además la realización de tareas complejas que, implicando responsabilidad de mando, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

Formación: Titulación universitaria superior o bien de grado medio complementada con una dilatada experiencia profesional, o, en su defecto conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

Ejemplos:

En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

-Labores de integración, ordenación y supervisión de las tareas de un conjunto de trabajadores dentro de cada área de actividad de la empresa, estando supeditada su responsabilidad por personal del Grupo Superior.

-Funciones de coordinación y supervisión de los recursos humanos y técnicos del área de explotación para atender las necesidades de producción, velando por el correcto funcionamiento y continuidad en las asistencias técnicas que requiera.

-Labores de edición, traducción y revisión de textos para su publicación.

Grupo Profesional 4.Criterios Generales:

Se incluyen en este Grupo, la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas diversas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores. Se incluyen, además la realización de tareas complejas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual.

Formación: Titulación Universitaria superior específica para el desempeño de su profesión o bien de grado medio pero en cualquier caso avalada por una



acreditada experiencia profesional en el sector y un probado prestigio profesional. Ejemplos: En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Labores de ordenación, supervisión y coordinación de un conjunto de trabajadores dentro de las distintas áreas de actividad en la empresa.
- Labores que consisten en la realización de un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico, en cualquier tipo de soporte ya sea papel o digital, y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático.
- Apoyo continuo en labores de edición, traducción y revisión de textos para su publicación.
- Labores de presentación infográfica de la información, ya sea por medio de la edición y adaptación de materiales elaborados o a través de medios tecnológicos, audiovisuales y/o informáticos.
- Labores de selección, clasificación, ordenación, conservación y difusión de la documentación, en cualquier tipo de soporte.
- Labores de planificación, coordinación y realización de cualquier tipo de producto audiovisual.
- Labores de tratamiento, obtención y reproducción de imágenes para su difusión.
- Labores de diseño gráfico, elaboración, dibujo o producción de ilustraciones, en cualquier tipo de soporte.
- Funciones que, con la formación acreditada, consistan en la prestación de asistencia sanitaria al personal que lo precise.
- Labores de diseño, ejecución y archivo de acciones informáticas complejas.

Grupo Profesional 5.Criterios Generales:

Se incluyen en este Grupo, la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas diversas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores. Se incluyen, además la realización de tareas complejas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual.

Formación:

Titulación Universitaria superior específica para el desempeño de su profesión o bien de grado medio complementada con experiencia profesional en el medio.

Ejemplos:





En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Labores de ordenación, supervisión y coordinación de un conjunto de trabajadores dentro de las distintas áreas de actividad en la empresa.
- Labores que consisten en la realización de un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico, en cualquier tipo de soporte ya sea papel o digital, y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático.
- Apoyo puntual en labores de edición, traducción y revisión de textos para su publicación.
- Labores de presentación infográfica de la información, ya sea por medio de la edición y adaptación de materiales elaborados o a través de medios tecnológicos, audiovisuales y/o informáticos.
- Labores de selección, clasificación, ordenación, conservación y difusión de la documentación, en cualquier tipo de soporte.
- Labores de planificación, coordinación y realización de cualquier tipo de producto audiovisual.
- Labores de tratamiento, obtención y reproducción de imágenes para su difusión.
- Labores de diseño gráfico, elaboración, dibujo o producción de ilustraciones, en cualquier tipo de soporte.
- Labores de diseño, ejecución y archivo de acciones informáticas complejas.

Grupo Profesional 6.Criterios Generales:

Realización de tareas complejas, pero homogéneas que pudiendo implicar mando exigen un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales. Las labores que desarrolle el personal de este Grupo Profesional bajo la supervisión de un superior serán realizadas durante el tiempo máximo de un año. Transcurrido dicho período, el trabajador pasará al Grupo Profesional 5.

Formación:

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o Ciclo Formativo de Grado Superior, complementada con formación específica en el puesto de trabajo. Estudios específicos de grado medio, si el puesto lo requiere legalmente.

Ejemplos:



En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

- Labores de redacción con titulación, bajo la supervisión de un superior, que son realizadas durante el tiempo máximo de un año.
- Labores de corrección ortográfica y tipográfica de los textos con autonomía y responsabilidad.
- Labores de cobro y pago, emisión de facturas, realización de estadísticas, escrituras contables, certificación de nóminas y redacción de correspondencia con autonomía y responsabilidad.
- Labores de reproducción y tratamiento de imágenes.
- Labores de transmisión de páginas mediante sistemas tecnológicos para su posterior grabación.
- Labores técnicas de producción, composición y ajuste de páginas con autonomía.

Grupo Profesional 7.Criterios Generales.

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Incluye además la realización de tareas que, aún sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas, con o sin trabajadores a su cargo. Las labores que desarrolle el personal de este Grupo Profesional bajo la supervisión de un superior serán realizadas durante el tiempo máximo de dos años. Transcurrido dicho período, el trabajador pasará al Grupo Profesional 6.

Para el personal que a 1 de Junio de 2008 tuviese una antigüedad en la empresa superior a dos años procederá al ascenso automático al Grupo superior, iniciando en tal fecha los efectos económicos del ascenso

Formación: Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en Bachillerato o Titulación Universitaria, completados con una experiencia o una titulación profesional de grado superior o por los estudios necesarios para desarrollar su función.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Labores consistentes en el uso y manejo de ordenadores.

- Labores mecánicas o informáticas para el tratamiento de imágenes.
- Labores de revelado y/o reproducción de la información gráfica.
- Tareas de apoyo o ayuda en la redacción sin responsabilidad directa en el proceso de producción informativa, que pueden implicar tareas administrativas.
- Labores propias de venta de espacios publicitarios bajo supervisión.
- Labores que realizadas bajo instrucciones precisas, consistan en la composición de textos y montaje de páginas.
- Labores que consisten en operaciones mecánicas o manuales necesarias para la terminación de la publicación.
- Labores de filmación, presentación y control de los negativos para su correcta reproducción.
- Labores de composición y tratamiento de textos que son ejercitadas bajo precisas instrucciones de realización.
- Labores de cobro y pago, emisión de facturas, realización de estadísticas, asientos contables, confección de nóminas y redacción de correspondencia.

Grupo profesional 8.Criterios Generales:

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que exijan conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a Graduado Escolar, complementada profesionalmente por una formación específica de grado medio o por la experiencia profesional.

Ejemplos:

En este Grupo Profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Tareas sencillas de administración, archivo, reprografía y manejo de ordenador que no requieran iniciativa.
- Operatoria mecánica o manual para la terminación de las publicaciones siguiendo instrucciones precisas.



-Tareas elementales de apoyo con máquinas sencillas entendiéndose por tales aquellas que no requieran adiestramiento ni conocimientos específicos.

Artículo 19. Modo de Operar para la Nueva Clasificación Profesional.

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación, se establece el siguiente modo de operar:

- a) Se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores.
- b) En el supuesto de haber acuerdo se estará a lo acordado.
- c) De no haber acuerdo, las partes podrán someterse a mediación o arbitraje de la comisión mixta en los términos que se detallan en la Disposición Adicional Tercera de este convenio.
- d) Por otra parte, se podrá consultar a la comisión mixta para que emita el correspondiente dictamen, que no tendrá carácter vinculante.

Para resolver la mediación propuesta o responder a la consulta formulada, la empresa y sindicatos representados en la Comisión Mixta podrán examinar las características de la actividad objeto de desacuerdo o consulta.

Tras conocerse la interpretación de la Comisión Mixta, la dirección de la empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación. En cualquier caso, la negociación no presupone la necesidad de mutuo acuerdo a nivel de empresa entre los representantes de los trabajadores y la dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional será el trabajador o trabajadores afectados los que tendrían que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

Capítulo VI. Tiempo de trabajo y descanso.

Artículo 20.

A) Jornada.

I. La jornada máxima anual durante la vigencia del presente convenio queda establecida en 1.620 horas que podrán ser distribuidas de forma irregular de lunes a domingo.

En el supuesto de distribución irregular, la jornada mínima diaria de un trabajador a tiempo completo no podrá ser inferior a 5 horas.





El cómputo de la jornada se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, con los descansos legalmente establecidos.

II. Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo, la empresa podrá establecer, previa comunicación, discusión y acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de nueve horas, respetando los descansos mínimos contemplados en la Ley. III. La dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores se reunirán cuatrimestralmente a los efectos de proceder al control de la jornada irregular pactada.

B) Descanso Semanal.

I. Todos los trabajadores disfrutarán de un descanso de dos días semanales ininterrumpidos, sin perjuicio de otros posibles sistemas de descanso ya establecidos por necesidades de la producción, respetándose, en todo caso, la jornada máxima anual contemplada en el Apartado A de este artículo.

II. El descanso semanal podrá ser rotativo de lunes a domingo, ambos inclusive para todo el personal, pero una vez cada cuatro semanas deberá coincidir con sábado y domingo.

III. Excepcionalmente la empresa podrá variar el sistema de descansos al que se hace referencia en los dos apartados anteriores, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

IV. Se deberá comunicar al trabajador o trabajadores afectados la alteración del sistema de descanso con al menos tres días de antelación.

V. El día de descanso deberá ser compensado con día y medio dentro de las cuatro semanas anteriores o posteriores a la alteración.

VI. El día de descanso alterado podrá ser adicionado, cuando las necesidades productivas y organizativas lo permitan, a otro de los correspondientes a las cuatro semanas anteriores o posteriores a la modificación del sistema de descansos.

VII. Asimismo, el día de descanso se podrá acumular, si ello fuere posible a las vacaciones.

Artículo 21. Calendario.

I. Durante los dos meses anteriores a la finalización de cada año natural, la



empresa elaborará el calendario laboral del año siguiente, a efectos de lo cual los representantes de los trabajadores emitirán informe previo a las direcciones acerca de su postura respecto al calendario. Dicho calendario se expondrá en el centro de trabajo correspondiente durante todo el año natural.

II. Los calendarios incluirán el disfrute de las fiestas (nacionales, autonómicas y locales) y las fechas de disfrute de las vacaciones.

Artículo 22. Horario de Trabajo.

I. Al no permitir la naturaleza de la actividad periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la redacción de la empresa tendrá asignado un horario básico, de conformidad con lo contemplado en el artículo 25.B).II, que es aquel en el que normalmente prestan sus servicios.

II. Los responsables de cada una de las secciones que componen la redacción, cumpliendo siempre las instrucciones dadas por la dirección de la empresa, distribuirán el señalamiento de horarios, reparto de tareas y controles de asistencia.

III. Aquellos trabajadores que tengan reconocida la libre disposición, además de los cometidos que tienen asignados, estarán a disposición de la dirección de las redacciones de la empresa para cubrir aquellas necesidades informativas de carácter extraordinario o eventual, en todo caso respetando siempre los descansos mínimos entre jornadas del artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

IV. El personal de Administración y Marketing durante los meses de Julio y Agosto disfrutará de jornada continuada de 8.00 a 15,30 siempre que lo permitan las necesidades del servicio. Caso de que no se pudiera disfrutar la meritada jornada continuada en días o periodos concretos, la sección correspondiente deberá de informar previamente al Comité de Empresa justificando las razones de servicio que imposibilitan la aplicación de la jornada continuada.

Artículo 23. Verificación y Control.

I. Todo el personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la dirección de la empresa en cada momento estime más adecuados. II. En cualquier caso, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de los sistemas de control de asistencia que tengan implantados, así como respecto a su posible modificación.

Artículo 24. Vacaciones.

I. El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio colectivo será de treinta días naturales ininterrumpidos que



deberán disfrutarse necesariamente entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

No obstante lo anterior, en función de las necesidades de la producción la empresa, podrán fraccionar en dos periodos el disfrute de las vacaciones, debiendo en este caso disfrutarse uno de los periodos, como mínimo de 15 días naturales, del 1 de julio al 30 de septiembre. Este período fraccionado se realizará entre las fechas del 1 de julio al 15 de septiembre en aquellos supuestos de trabajadores que tengan hijos en edad escolar.

II. El calendario de vacaciones se fijará por la empresa y se publicará en los tablones de anuncios con dos meses de antelación.

III. El cómputo de vacaciones se efectuará por año natural, calculándose en proporción al tiempo de permanencia en la empresa en los casos de nuevo ingreso.

IV. El disfrute de los turnos de vacaciones se entenderá de manera rotatoria, salvo que medie acuerdo individual entre empresa y trabajador/es.

V. La retribución correspondiente a los periodos de vacaciones incluirá únicamente el Salario Mínimo de Grupo SMG y los complementos de cantidad y calidad.

Artículo 25. Festivos.

I. Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de los festivos que correspondan según el calendario laboral publicado anualmente por el Gobierno, en su caso las Comunidad Autónoma o los Ayuntamientos.

II. Cuando el trabajador no pudiere disfrutar del festivo por razón de la distribución de la jornada, el disfrute del mismo se podrá tomar en cualquier otra fecha a razón de dos días laborables (que nunca podrán caer en descanso ordinario planificado) de descanso por festivo trabajado, que se podrá acumular a las vacaciones anuales, previo acuerdo con la dirección de la empresa.

III. En ningún caso, dada la costumbre existente en el sector, los descansos correspondientes a los festivos de los días 25 de diciembre, 1 de enero y Viernes Santo tendrán la consideración de laborables.

Artículo 26. Horas Extraordinarias.

I. Las partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.

II. Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada, que no podrán exceder en ningún caso del límite establecido en el

artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

III. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas, a razón de 1'5 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada, o bien mediante la retribución de dichas horas al precio de la hora según se establece en el artículo 33.III de este Convenio incrementada en un 25%, tal y como se especifica en el siguiente párrafo de este artículo.

IV. A estos efectos, el valor de la hora extraordinaria tal y como se define en este artículo, por grupo profesional será, para el 2008 el siguiente:

Grupo Profesional	Importe
1	20,04
2	17,64
3	16,08
4	15,92
5	15,46
6	13,40
7	11,27
8	9,72

V. Sin perjuicio de la jornada anual pactada, no tendrán la consideración de horas extraordinarias normales sino de fuerza mayor a los efectos de cómputo del art. 35 del E.T. y cotización, las que sean necesarias para la finalización de una tirada o las producidas por avería o cualquier otra causa puntual no imputable a la organización de la producción, que serán consideradas a todos los efectos de obligado cumplimiento.

Estas horas se compensarán en la forma regulada en el apartado III de este artículo.

En este sentido, la empresa arbitrará un sistema de control de horas para el personal de las áreas de gestión que será verificado por el comité de empresa.

VI. No se computarán a los efectos de distribución de la jornada las horas eventualmente no realizadas motivadas por la finalización anticipada de la producción.

VII. A efectos de cómputo de horas extraordinarias y de su compensación en descanso se estará a lo dispuesto en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo VII. Régimen retributivo.

Artículo 27. Estructura Salarial.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente



convenio colectivo estarán constituidas por el Salario Mínimo de Grupo y los complementos que les sean de aplicación.

Artículo 28. Salarios Mínimos/Año de Grupo.

I. El Salario Mínimo de Grupo (SMG) será el que figure en las tablas anexas. Al margen de otro tipo de conceptos salariales que por naturaleza personal o análoga pueda percibir el personal de plantilla.

II. Los complementos de puestos y los de mayor cantidad y calidad en el trabajo no se incluirán a los efectos de cómputo del SMG.

III. Para calcular los distintos conceptos salariales que en este Convenio Colectivo giran en torno al salario hora las empresas deberán seguir la siguiente fórmula:

SMG / Jornada Anual de Trabajo Efectivo.

IV. Los Salarios Mínimos de Grupo para el año 2008 serán los siguientes:

Grupo Profesional	Importe
1	25.965,49
2	22.865,22
3	20.830,69
4	20.539,72
5	20.030,53
6	17.375,41
7	14.603,16
8	12.592,30

Artículo 29. Complementos Salariales.

Se definen los siguientes Complementos de Puesto de Trabajo:

a) Serán complementos de puesto de trabajo aquellos que la empresa vengan retribuyendo como tales, y que efectivamente tengan el carácter propio de complementos de puesto de trabajo, en cada unidad de contratación.

b) No obstante lo anterior, se definen como complementos de puesto de trabajo mínimos del sector los siguientes:

- **Nocturnidad:** El trabajo nocturno, entendido por tal el que se realiza entre las 22'00 horas y las 6'00 horas, se retribuirá con el valor del Salario Mínimo de Grupo calculado en función de lo dispuesto en el artículo 33 de este Convenio Colectivo incrementado en un 22%. El importe a percibir por este concepto se retribuirá de acuerdo con el porcentaje de tiempo empleado en trabajo nocturno.

- **Plus de Trabajo Dominical:** Será aquel que perciban aquellos trabajadores que por necesidades no planificadas en el área de producción deban trabajar en



domingo, en la medida que ello constituye una alteración de su sistema de descanso, y siempre que no se hubiese compensado por descanso.

Se percibirá , aun estando planificados, desde el primer domingo trabajado

El trabajo dominical en 2008 se retribuirá en función de las Tablas que a continuación se detalla:

Grupo Profesional	Importe
1	78,09
2	74,97
3	69,06
4	68,38
5	66,39
6	58,58
7	48,41
8	42,96

Las cantidades a las que se hace referencia se verán incrementadas en el año 2009 Y 2010 en el mismo porcentaje que el SMG. IV. Complementos de Mayor Calidad y/o Cantidad de Trabajo:

a) Serán complementos de mayor calidad y/o cantidad en el trabajo aquellos que las empresas vengan retribuyendo como tales, y que efectivamente tengan el carácter propio de complementos de mayor calidad y/o cantidad de trabajo, en cada unidad de contratación.

b) Estos complementos para los Grupos Profesionales 1 y 2 podrán quedar minorados por compensación y absorción en igual cuantía a la subida que sobre SMG perciban los trabajadores de tales Grupos, quedando la aplicación de tal compensación y absorción a discrecionalidad de la empresa.

Artículo 30. Liquidación y Pago. Recibo de Salarios.

I. El pago de haberes se efectuará como muy tarde dentro de los tres primeros días del mes siguiente al vencido.

II. Los recibos de salarios se ajustarán a uno de los modelos oficiales aprobados por la Administración Laboral y deberán contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales y extra salariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Artículo 31. Incremento Salarial.

Durante los tres años de vigencia del convenio se establece una subida salarial sobre el SMG y demás conceptos económicos excepto los complementos de calidad y cantidad sobre los que no operará subida alguna, y los que específicamente se determinen su cuantificación, consistente en aplicar el IPC

real habido en el año anterior más el 0,75%.

De forma que, por ejemplo, las tablas del año 2008 tienen el incremento del 4,95% es decir el IPC real habido en 2007 (4,20%) más el 0,75%, en el 2009 el IPC real habido en 2008 más 0,75% e idéntica forma modificando el año para el 2010.

Artículo 32. Pagas Extraordinarias.

I. Se establecen con carácter general tres pagas extraordinarias, en marzo, junio y diciembre, que por acuerdo individual con los trabajadores pueden prorratearse en todo el año, quedando los abonos del salario anual en 12, 13, 14 o 15 según interese a cada trabajador.

II. Las citadas pagas extraordinarias incluirá el SMG. y los complementos de cantidad y calidad.

Artículo 33. Gastos y Kilometraje.

I. La empresa abonará a los trabajadores los gastos ocasionados por el desplazamiento efectuado fuera de su lugar habitual de trabajo, previa justificación de los mismos, por parte de los trabajadores que deban desplazarse, atendiendo a estos efectos a sus normas internas.

II. La empresa proveerá, por regla general, un medio de transporte a aquellos trabajadores que deban realizar cualquier tipo de desplazamiento bajo la expresa indicación de la empresa.

III. Cuando el trabajador deba realizar el desplazamiento haciendo uso de su propio vehículo, las empresas abonarán 0'25 euros por kilómetro realizado, iniciándose la vigencia de esta cuantía a partir de la firma del presente convenio.

Capítulo VIII. Licencias, protección a la vida familiar y excedencias

Artículo 34. Licencias Retribuidas.

I. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a percibir el SMG, por los motivos y el tiempo siguiente:

A) Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.

B) Dos días en los casos de nacimiento de hijo.

C) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y formas regulados en la legislación vigente.

D) Un día por traslado de domicilio habitual.

E) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

F) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley o en este convenio colectivo.

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

H) Tres días por enfermedad grave, entendiéndose por tal aquella que requiera hospitalización superior a un día o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Igual tratamiento tendrán aquellos supuestos de enfermedades graves infecto - contagiosas diagnosticadas por Facultativo. Asimismo también se aplicará dicho permiso cuando la intervención quirúrgica no requiera hospitalización pero precise reposo domiciliario.

Artículo 35. Licencias no Retribuidas.

I. Podrán solicitar licencia sin derecho a retribución, por una duración máxima de tres meses los trabajadores que lleven al servicio de la empresa más de un año.

II. Las empresas procurarán resolver favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión de éstas afecte al proceso productivo.

III. Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir al menos dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

Artículo 36. Cese Voluntario.

I. Cuando un trabajador desee cesar de forma voluntaria en la empresa, deberá comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación mínima de:

- Grupo 1, 2, 3 y 4. 1 mes.
- Grupo 5 y 6. 15 días.
- Resto de Grupos. 7 días.

II. En el caso de incumplimiento del deber de preaviso por parte del trabajador, se le descontará de su liquidación un número de días equivalentes al retraso en el preaviso.

Artículo 37. Protección de la Vida Familiar.



I. 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.

II. Lactancia: las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo. Este ejercicio deberá disfrutarse bien al inicio o bien al final de la jornada laboral.

En el caso de parto múltiple, y siempre y cuando la organización del trabajo lo permita, las trabajadoras podrán ampliar este derecho en proporción al número de hijos recién nacidos.

III. Maternidad: Las trabajadoras en baja por maternidad podrán juntar tal periodo con el de vacaciones, siempre y cuando la organización del trabajo lo permita.

IV. Guarda Legal:

a) De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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.

b) En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador aquella distribución en días y horas de la jornada que expresamente está planificada en los cuadros horarios en vigor.

c) Igualmente, aquellos trabajadores/as que cumpliendo con las cautelas introducidas por el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores tuviesen a su cuidado un menor de 3 años tendrán derecho a elegir el momento de la prestación fuera de su jornada ordinaria laboral con un preaviso de un mes y siempre y cuando su elección no afecte a las condiciones de trabajo de otro trabajador.



V. Nacimientos Prematuros: 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 tres horas (o su parte proporcional en caso de contratos a tiempo parcial), con la disminución proporcional del salario.

VI. Suspensión del Contrato por Maternidad o Adopción:

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

b) En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

c) Los trabajadores/as tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo durante dos años en los casos de excedencia por maternidad. Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre y la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Excedencia

A) I. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia 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 preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. La reserva del puesto de trabajo se extenderá a 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.

II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta 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.

III. Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

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

V. En los casos contemplados en los apartados I, II, III y IV de este apartado, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será



computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

B) I. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, se tendrán en cuenta las siguientes reglas.

II. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, se concederá por la elección o designación de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro de los dos meses siguientes al cese.

III. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro de los dos meses siguientes a la fecha del cese.

IV. El trabajador con al menos una antigüedad de un año en la empresa, tiene derecho a solicitar la excedencia voluntaria por un periodo no menor a 4 meses ni mayor a cinco años, salvo acuerdo individual.

V. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, y aquellas peticiones que se fundamenten en la terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

VI. El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria perderá el derecho al reingreso, causando baja en las empresas. VII. No será motivo suficiente para acceder al derecho a la excedencia voluntaria el cambiar temporalmente de trabajo a otras empresas del sector, salvo pacto en contrario.

VIII. Las excedencias voluntarias únicamente generan, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, un derecho preferente al reingreso en la empresa en puesto de igual o similar función.

Capítulo IX. Derechos sindicales.

Artículo 39. Facultades y Garantías Sindicales. Composición de los Órganos de Representación

Acumulación de Horas.

I. Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de la empresa, serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto de Libertad Sindical (LOLS). II. Respecto a la composición de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa para determinar el número de los representantes de los trabajadores en los centros de trabajo se atenderá a lo dispuesto en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores. III. Acumulación Horas Sindicales. Los delegados de Personal y los miembros del comité de empresa, podrán acumular mes a mes, en uno o varios de sus componentes el crédito horario de que estos disponen, siempre que los representantes pertenezcan a una misma organización sindical y ésta lo comuniquen fehacientemente a la dirección de la empresa con 15 días de antelación. Para poder llevar a afecto la acumulación de horas sindicales a la que se hace referencia en este artículo, la cesión de horas sindicales podrá ser total o parcial.

Artículo 40. Horas Sindicales.

El crédito de horas sindicales que cada representante tenga reconocido podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los sindicatos representativos del sector, previa oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia, que serán expedidas por los sindicatos en cuestión.

Artículo 41. Derecho a Sindicarse.

La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. En este sentido, no podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 42. Secciones Sindicales y Reuniones.

Los trabajadores afiliados a un sindicato, podrán en el ámbito centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en el Estatuto del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.



Artículo 43. Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más Representativos.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el comité de empresa o cuenten con delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón o tablones necesarios de anuncios que deberá situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b) En orden a facilitar los derechos de información que legalmente tienen reconocidos los representantes de los trabajadores, las secciones sindicales que tengan reconocidos los derechos del artículo 10 de la LOLS y sean firmantes del presente convenio colectivo dispondrán, en los centros de trabajo que tenga más de 150 trabajadores y tengan desarrollada una intranet, de una página en la citada intranet para la publicación de información de carácter sindical. El ejercicio de este derecho no justifica la autorización del correo electrónico existente en la empresa, salvo autorización expresa de la dirección.

c) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

Artículo 44. Comité Intercentros.

I. Cuando la empresa supere los 200 trabajadores podrá constituir un Comité Intercentros. Al no cumplirse la condición en cuanto al número de trabajadores, COMECA asumirá los gastos que puedan derivarse de las actuaciones sindicales que realicen de forma conjunta los representantes de los centros de Cádiz y Jerez siempre que dichos gastos sean razonables y debidamente justificados.

II. A estos efectos, los miembros de los distintos comités de centro o delegados de personal, designarán de entre sus componentes a quienes les habrán de representar en el Comité Intercentros que se constituya para debatir los distintos problemas derivados de la aplicación del presente convenio, que, por trascender al centro de trabajo, deban ser tratados con carácter general a nivel de toda la empresa.

III. Dicho Comité Intercentros estará compuesto por nueve miembros que deberán guardar en cada momento la debida proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales.

IV. Los gastos que se originen como consecuencia de las reuniones del Comité Intercentros serán abonados por la empresa en la forma que se acuerde entre la





dirección y los representantes de los trabajadores.

Artículo 45. Cargos Sindicales de Nivel Superior.

Quienes ostentan a nivel provincial, autonómico o estatal un cargo en el sindicato de las organizaciones sindicales más representativas, tendrá derecho: a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo. b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo. c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en las tareas propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 46. Comisión Negociadora de Convenios Colectivos.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de este convenio colectivo tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

Artículo 47. Delegados Sindicales.

Cuando en algún centro de trabajo se superen los 150 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituir por los trabajadores afiliados a los sindicatos, estarán representados, a todos los efectos, por delegados sindicales, elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

Artículo 48. Número de Delegados Sindicales.

El número de delegados sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido un 10% de los votos en la elección al comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

De 150 a 300 trabajadores	1
De 301 a 750 trabajadores	2
De 751 a 5000 trabajadores	3
De 5001 en adelante	4

Las secciones sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos, estarán representadas por un solo delegado sindical.

Artículo 49. Funciones y Derechos de los Delegados Sindicales.

La función de los delegados sindicales es representar y defender los intereses del sindicato al que representan en el seno de la empresa.



Los delegados sindicales tendrán derecho a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que la dirección de la empresa así se lo hubiere manifestado. Igualmente, tendrán derecho a asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones del comité de empresa y de los órganos internos de los mismos, en materia de Seguridad e Higiene. Serán oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de éstos últimos. Artículo 50. Locales Sindicales.

I. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el comité de empresa, tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en los términos previstos en el artículo 8.2 c de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

II. El local sindical al que aquí se hace referencia será de exclusivo uso de las secciones sindicales. Cuando no existan condiciones en el centro de trabajo para ello, el local se deberá compartir con el comité de empresa, o en su caso, con los delegados de personal.

Artículo 51. Cuotas Sindicales.

I. A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.

II. A estos efectos, el trabajador interesado, remitirá a través de la sección sindical correspondiente a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. III. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 52. Prácticas Antisindicales.

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiere que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y siguientes de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales éstas podrán recabar la tutela del derecho ante la Jurisdicción competente, a través del proceso jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Capítulo X. Faltas y sanciones.

Artículo 53. Régimen Disciplinario.



I. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

II. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

III. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por las direcciones de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio.

1. Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la



letra d del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco



alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

j) El acoso sexual.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

n) El incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.

o) La utilización para fines no autorizados tanto del correo electrónico como de los sistemas de intranet y comunicación interna de las Empresas.

Artículo 54. Régimen de Sanciones.

l. Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

II. Sin perjuicio de lo estipulado anteriormente, los representantes de los trabajadores podrán emitir informe en los casos de faltas graves o muy graves y leves cuando la sanción lleve aparejada suspensión de empleo y sueldo.

Artículo 55. Prescripción.

Las faltas enunciadas en el artículo 58 de este convenio colectivo prescribirán:

- Las leves a los diez días de su comisión.
- Las graves a los veinte días.
- Las muy graves a los sesenta días de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capitulo XI. Salud laboral y medio ambiente.

Artículo 56. Salud Laboral.

I. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud.

II. A tales efectos, la empresa cumplirá las disposiciones contenidas en la vigente



Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como las especiales medidas de seguridad e higiene de especial aplicación a la actividad específica de la empresa y a la de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos.

La empresa constituirá el Comité de Prevención en el Trabajo de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo. III. A la Publicación del Libro Blanco previsto por el Gobierno, la Comisión Mixta procederá a realizar los correspondientes estudios en orden a la aplicación de sus conclusiones a las peculiaridades del sector de Prensa Diaria.

Artículo 57. Riesgos.

Independientemente de lo previsto en el artículo anterior, se tendrá en cuenta lo siguiente:

I. Se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos, en el medio ambiente laboral, los valores límites umbrales que encada momento, vengan determinados como tales por la legislación vigente.

II. Siempre que en los centros de trabajo se realicen inspecciones por el Servicio de Seguridad y Salud, sus resultados serán comunicados, por la Dirección de la empresa, a los representantes legales de los trabajadores, Delegados de Prevención, y en su caso Comité de Prevención de Riesgos.

Artículo 58. Actuación en defensa y protección del medio ambiente.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran necesario que la empresa y sus trabajadores actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad.

Capítulo XII. Condiciones sociales.

Artículo 59. Reconocimientos Médicos.

I. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo.

II. Aquellos trabajadores, y grupos de trabajadores, que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, las condiciones de salud serán vigiladas de modo particular.



III. La empresa efectuará a todos los trabajadores que lo deseen, un reconocimiento médico anual. IV. Se establecerá una revisión ginecológica voluntaria con carácter anual.

Artículo 60. Incapacidad Temporal. I. La empresa abonará al trabajador que se encuentre en incapacidad temporal o accidente laboral por un período máximo de hasta dieciocho meses y mientras subsista la obligación de cotizar y previa comprobación por los Servicios Médicos de la empresa, el siguiente complemento:

a) El 100 por 100 del SMG mas complemento de calidad y cantidad en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

b) El 100 por 100 del SMG en los casos de enfermedad común.

II. Si por norma de rango superior, durante la vigencia del convenio, se modificara la cuantía de las prestaciones económicas que otorga la Administración Pública para esos casos, las empresas podrán disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

Artículo 61. Prendas de Trabajo.

I. A los trabajadores que se les exija llevar un uniforme determinado, se les proveerá obligatoriamente de éste por parte de la empresa en concepto de útiles de trabajo.

II. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre la empresa y los trabajadores, o en el momento de exigencia por parte del empleador del uso del uniforme o prenda de trabajo. III. En cualquier caso la empresa deberá reponer tanto las prendas como los complementos necesarios para la prestación laboral y que fuesen especialmente requeridos, en caso de desgaste de los mismos.

Artículo 62. Seguro de Accidentes.

I. La empresa podrá formalizar un seguro colectivo de accidentes para los supuestos de fallecimiento y/o para los supuestos de incapacidad derivados de accidente laboral.

II. La empresa entregará copia del Seguro Colectivo suscrito a cada trabajador.

III. El trabajador podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro, si así no lo hiciere, se estará a lo establecido en el Derecho de Sucesiones vigente.

Disposiciones adicionales.

Disposición Adicional Primera. SERCLA



I. Las partes firmantes del presente convenio se adhieren al Servicio Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía.

II. Acuerdan igualmente el sometimiento expreso de los conflictos que puedan surgir entre las partes, a los procedimientos de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Disposición Adicional Segunda.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Disposición Adicional Tercera.

Comisión Mixta de Interpretación.

I. Se constituirá una Comisión Paritaria de interpretación y aplicación de lo pactado compuesta por dos miembros de cada una de las partes firmantes de este convenio colectivo que entenderá, necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cuántas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.

II. La Comisión Mixta intervendrá o resolverá cualquier consulta que afecte a la interpretación de las normas establecidas en este convenio colectivo, e intervendrá de manera preceptiva y previa a las vías administrativa y judicial en la sustanciación de los conflictos colectivos que puedan plantear los trabajadores a la empresa, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente acta.

III. Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Estos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

IV. Procedimiento de actuación: Cada parte formulará a las otras representaciones las consultas que se puedan plantear y que den lugar a la intervención de esta Comisión.

V. De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte para que, ambas, en el plazo de un mes a partir de la fecha de la última comunicación, se pongan de acuerdo en el señalamiento de día y hora en que la Comisión habrá de reunirse para evacuar la correspondiente respuesta.

VI. Los acuerdos que deberán ser unánimes, serán comunicados a los interesados mediante copia del acta de la reunión.

Disposiciones transitorias.



Disposición Transitoria Primera.

Inclusión de las denominaciones internas de los puestos de trabajo en los distintos grupos profesionales definidos en este convenio.

1 -Redactor jefe -Jefe de Servicio/Departamento -Jefe de Servicio/

Departamento 2 - Jefe de Sección - Jefe de Sección - Jefe de Sección 3 - Editor 4-
Redactor A

-Redactor

-Infógrafo

-Diseñador Gráfico

-Documentalista

-Redactor Gráfico

5- Redactor B

-Redactor

-Infógrafo

-Diseñador Gráfico

-Documentalista

-Redactor Gráfico -Oficial Administrativo 1^a

6 - Ayudante de Redacción

-Coordinador de Publicidad

-Técnico de Publicidad

- Oficial de Administración 2^a

-Programador

-Fotomecánico

-Técnico de Fotocomposición 7 - Auxiliar de Redacción

-Auxiliar Administrativo



Andalucía

Corporación de Medios de Cadiz S.L.U.

BOP , 13 de enero del 2009

Página 38 de 38

- Promotor de Publicidad 8
- Recepcionista / telefonista
- Portero / Vigilante
- Ordenanza/Chofer/Conductor
- Operador de Cierre
- Ayudante de Impresión
- Almacenero

