

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 18 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Gestión de Publicaciones y Publicidad, SL.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Gestión de Publicaciones y Publicidad, S.L.» (Código de Convenio número 90100932012012), que fue suscrito, con fecha 22 de marzo de 2012, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por las organizaciones sindicales de CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 18 de julio de 2012.- El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I CONVENIO COLECTIVO DE «GESTIÓN DE PUBLICACIONES Y PUBLICIDAD, S.L.»

Capítulo I. Ámbito y vigencia.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo de los trabajadores de la sociedad mercantil «Gestión de Publicaciones y Publicidad, S.L.».



Artículo 2. Ámbito personal.

Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores, cualquiera que sea su modalidad de contratación laboral, que presten servicios en «Gestión de Publicaciones y Publicidad, S.L.», con las excepciones que se establecen en el propio Convenio.

Quedan expresamente excluidos:

- a) Consejeros y personal de alta dirección.
- b) Personal con funciones de dirección de departamento.
- c) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- d) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con la empresa afectada por el presente convenio.

Artículo 3. Ámbito normativo.

Todas las materias que son objeto de regulación del presente convenio colectivo sustituyen y derogan a las pactadas con anterioridad.

Artículo 4. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de obligatoria aplicación para todos los trabajadores que presten sus servicios en «Gestión de Publicaciones y Publicidad, S.L.», cualquiera que sea su centro de trabajo e independientemente del lugar geográfico donde realicen su actividad profesional.

Artículo 5. Vigencia.

La vigencia del presente convenio será desde su firma hasta 31 de diciembre de 2014. Todos los Artículos podrán ser objeto de revisión, por parte de la comisión paritaria, en cualquier momento durante la vigencia del convenio.

El convenio se publicará en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 6. Denuncia.

La denuncia se realizará por escrito con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento.

En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida en el convenio se considerará prorrogada por sus



propios términos de año en año.

Artículo 7. Indivisibilidad.

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

Artículo 8. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones individuales anteriores a la firma de este convenio manteniéndose estrictamente «ad personam», no pudiendo ser compensadas y absorbidas salvo por otras que sean homogéneas, y siempre y cuando no contradigan lo previsto en este convenio.

Artículo 9. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán absorbibles y quedarán compensadas cuando los salarios y demás condiciones que realmente perciba el trabajador, considerados en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables que los fijados en el presente convenio.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 10. Organización y dirección del trabajo.

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa de acuerdo con la legislación vigente y este convenio. Los representantes de los trabajadores colaborarán con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

De conformidad con la Legislación vigente los representantes de los trabajadores serán informados por la dirección de la empresa y deberán emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de ésta sobre las siguientes cuestiones:

1. Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.
2. Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
3. Implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo.
4. Establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo, excepto en los puestos de libre designación.

Artículo 11. Formación profesional.

La empresa velará, de una forma continuada, por la actualización de conocimientos por parte del personal.

En consecuencia, los trabajadores tendrán derecho a:

- a) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional. Esto será para cualquier tipo de formación necesaria para el desarrollo profesional de su actividad en la Empresa.
- b) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

Para ejercitar cualquiera de estos derechos será requisito indispensable que el interesado justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado.

Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas de la empresa, serán elaborados y organizados por la empresa, con información al Comité de Empresa. La empresa determinará en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos.

Artículo 12. Modificaciones tecnológicas.

Deberá informarse de cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda modificar las condiciones de trabajo de las distintas profesiones, previamente a su introducción, a los representantes de los trabajadores y secciones sindicales.

En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la dirección de la empresa ofrecerá a los trabajadores que lo ocupaban un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías, que en ningún caso tendrá una duración mayor de seis meses. Esta formación se dará en horas de trabajo o, en su defecto, se compensará con descanso.

Capítulo III. Disposiciones generales.

Artículo 13. Clasificación por razón de la permanencia al servicio de la empresa.

En función de la actividad que el trabajador desarrolle en la empresa, éste podrá tener la consideración de contratado por tiempo indefinido, eventual, interino o temporal.

Las características de cada contratación serán de acuerdo con la legislación vigente en la materia.

Artículo 14. Contratación e ingreso.

Cuando la empresa necesite cubrir un puesto de trabajo de carácter indefinido ya existente o de nueva creación, lo comunicará a los representantes legales de los trabajadores y al personal, con una antelación de siete días, especificando las características del puesto de trabajo, grupo profesional, conocimientos y requisitos exigidos.

En caso de igualdad entre un trabajador de la empresa y otro ajeno a la empresa, tendrá preferencia el primero para ocupar dicho puesto de trabajo.

Artículo 15. Contratos de formación.

Podrán concertarse contratos de formación para trabajadores cuya edad quede comprendida entre la mínima y máxima legalmente establecida para su formalización.

Cuando se precise legalmente, se exigirá el consentimiento o autorización de los padres o representantes legales del trabajador. Dicho contrato se formalizará siempre por escrito, haciendo constar la duración del mismo, la jornada laboral, la retribución correspondiente o convenida, el tipo de formación a realizar y el puesto de trabajo cualificado a desempeñar.

La duración máxima del contrato para la formación laboral será de tres años y un mínimo de seis meses.

El salario de este tipo de contrato será el 65 por ciento el primer año y el 80 por ciento el segundo y tercer año, del puesto de trabajo para el que ha sido contratado.

La situación de I.T. interrumpirá la duración del contrato.

La formación laboral podrá realizarse bien en la propia empresa, cuando ésta tenga escuela de formación propia, o bien en centros autorizados de Formación Profesional. El tiempo dedicado a enseñanza no podrá ser inferior al 25 por ciento durante el primer año, y al 15 por ciento, durante el segundo y tercer año de la jornada laboral.

La formación teórica deberá alternarse con el trabajo y no podrá acumularse ni al final del contrato ni en el segundo período del mismo.

Artículo 16. Contratos en prácticas.

Podrán concertar contrato de trabajo en prácticas a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados, quienes estuviesen en posesión de una titulación universitaria o de formación profesional de grado



medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o de seis años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito y expresará la titulación del trabajador, condiciones de trabajo, duración y objeto de las prácticas.

La duración del contrato no será superior a dos años ni inferior a seis meses. A la finalización del contrato en prácticas, la empresa expedirá un certificado en el que conste la duración del mismo, características de las prácticas efectuadas, así como el grado alcanzado.

La retribución del trabajador en prácticas será del 85 por ciento y 95 por ciento respectivamente, para el primer y segundo año de prácticas, del salario establecido en el convenio colectivo para el grupo profesional y nivel salarial correspondiente.

Artículo 17. Estudiantes becarios.

Las prácticas que realicen los estudiantes que desean ampliar sus conocimientos en la Empresa no podrán superar el periodo máximo establecido en el acuerdo de colaboración suscrito entre la institución educativa y la empresa. Se realizarán en periodo lectivo, con un máximo de dedicación de cinco horas diarias.

Nunca podrá haber más del diez por ciento de la plantilla fija de la empresa.

Artículo 18. Contrato a tiempo parcial.

Podrán concertarse contratos a tiempo parcial, siempre que éstos superen un mínimo de 6 horas semanales y 25 horas mensuales.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial gozarán de los mismos derechos y condiciones que los de los trabajadores a tiempo completo. El salario será proporcional a las horas trabajadas.

La cobertura de vacantes a tiempo parcial se regirá por las mismas normas que los contratos a tiempo completos.

Artículo 19. Periodos de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración

máxima será de quince días.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo y grupo profesional. La resolución de la relación laboral podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes en este período. El período de prueba será computable a efectos de antigüedad.

El periodo de prueba quedará suspendido en caso de enfermedad o accidente del trabajador.

Capítulo IV. Movilidad geográfica y funcional.

Artículo 20. Traslados, cambios de puesto de trabajo y permutas.

Cuando por necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente justificadas, la empresa pretenda el traslado de un grupo de trabajadores o de la totalidad de la plantilla se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a su tramitación, plazos y condiciones.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del interesado, previa aceptación de la empresa, carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

Si el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, se estará a las condiciones establecidas por escrito entre ambas partes sin perjuicio de las reconocidas legalmente.

Siempre que los trabajadores afectados y la empresa estén de acuerdo, se podrán efectuar permutas de puestos de trabajo entre distintas sedes. Estas permutas deberán realizarse entre trabajadores del mismo grupo profesional. Estos cambios no alterarán nunca a la baja las condiciones económicas de los trabajadores. Si la permuta fuera entre trabajadores de distinto grupo profesional se negociará las condiciones salariales. A efectos de este artículo, las permutas tendrán la consideración de un traslado realizado a solicitud del interesado.

Artículo 21. Trabajos de grupo profesional superior.

Los trabajadores afectados por el presente convenio podrán realizar trabajos del grupo profesional inmediatamente superior bien en casos de necesidades técnicas u organizativas, bien para sustituir a otros trabajadores en situación de I.T., vacaciones, licencias o excedencias. La duración de estos trabajos, no podrá superar un período de seis meses salvo en el caso de sustitución por I.T. por enfermedad o accidente que podrán tener una duración igual a la del período de la baja.

La empresa comunicará al Comité de Empresa, siempre que supere los 15 días, la



designación de el o los trabajadores para desempeñar funciones de un grupo profesional superior expresando los motivos.

Cuando se lleven a cabo trabajos de un grupo profesional superior, durante un periodo de tiempo mayor que el señalado en los párrafos anteriores, se producirá automáticamente la consolidación del ascenso profesional y económico del trabajador.

Durante el tiempo que dure esta prestación de grupo profesional superior, los trabajadores que la realicen percibirán el salario del grupo profesional que desempeñen, sin que puedan absorberse, en caso alguno, las diferencias salariales que se produzcan por aplicación de convenio o disposición legal que modifique los conceptos salariales. A esos efectos, el director del departamento correspondiente lo comunicará al director de RR.HH.

Durante este periodo no se podrá invocar, como causa del despido objetivo, la ineptitud sobrevenida en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales, como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 22. Trabajos de grupo profesional inferior.

Por necesidades justificadas de la empresa y previa notificación a la representación sindical, se podrá destinar a un trabajador a realizar funciones de un grupo profesional inferior al que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su grupo profesional y nivel salarial de origen, sin menoscabo de su dignidad personal del trabajador.

Salvo casos excepcionales, en los que deberán estar de acuerdo los representantes de los trabajadores, esta situación no podrá prologarse durante más de un mes con el fin de no perjudicar la formación profesional del trabajador.

Asimismo, la empresa no podrá reiterar la realización de estos trabajos de calificación profesional inferior a un mismo trabajador en un período inferior a seis meses.

Si el cambio de destino del trabajador a un grupo profesional inferior tuviera su origen a petición del propio trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Artículo 23. Trabajadores con capacidad disminuida.

A los trabajadores que se les reconozca una incapacidad permanente parcial, derivada de accidente o enfermedad, común o profesional, que les impida continuar con las funciones que venían desarrollando, la empresa les garantizará un puesto de trabajo compatible con la invalidez que tengan declarada.



En esta situación, los trabajadores percibirán la retribución íntegra que corresponda al nuevo puesto de trabajo que ocupen, sin que pueda existir reducción alguna del salario como consecuencia de estar percibiendo la pensión correspondiente de la Seguridad Social.

Capítulo V. Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias, descanso y vacaciones.

Artículo 24. Calendario laboral.

Anualmente se elaborará entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, el calendario laboral. Debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo, antes del 1 de enero de cada año.

Artículo 25. Jornada de trabajo y horario.

1. Jornada.

La jornada laboral para todo el personal afectado por este convenio será de treinta y siete horas y treinta minutos semanales en período de invierno y de treinta y cinco horas semanales en período de verano.

Se entiende como período de invierno, el comprendido entre el 1 de septiembre y el 30 de junio, y como período de verano entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

2. Horario.

Invierno:

El horario de invierno será de nueve horas a dieciocho horas en jornada partida, de lunes a jueves, salvo una hora para el almuerzo, que no se computará como trabajo efectivo, y que el trabajador deberá disfrutar entre las trece y las quince horas.

El viernes será de nueve a catorce treinta horas, de forma continuada.

Verano:

El horario será, de lunes a viernes de ocho a quince horas, de forma continuada, con quince minutos de descanso que serán computables como trabajo efectivo, y que se disfrutarán entre las diez y las trece horas.

Flexibilidad horaria:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida ó por otras razones, podrá solicitar por

escrito al Director del departamento con copia al departamento de RR.HH. y al Comité de Empresa adelantar su horario de entrada y salida media hora, de lunes a jueves. El director del departamento, en función de las necesidades organizativas, notificará en el plazo de una semana al interesado con copia al departamento de RR.HH. y al Comité de Empresa la resolución de la solicitud presentada.

Tanto la jornada como el horario entrarán en vigor a partir del 1 de mayo de 2012. A partir de esa fecha los trabajadores dejarán de percibir la ayuda de comida por jornada partida.

Artículo 26. Vacaciones.

Los trabajadores sujetos al ámbito del presente convenio, con una antigüedad igual o superior a un año disfrutarán de 25 días laborables retribuidos. En el supuesto que el trabajador tenga una antigüedad inferior, corresponderá la parte proporcional que resulte.

El periodo de vacaciones, a efectos del cómputo, se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre.

El personal presentará individualmente al director y hasta el 28 de febrero de cada año, su propuesta de vacaciones correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre.

En el supuesto de que un trabajador no hubiera podido disfrutar de su total período de vacaciones dentro del periodo de su devengo, por causas no imputables al mismo, podrá hacerlo hasta el 31 de marzo del siguiente año, por los días que restaren.

Capítulo VI. Retribuciones.

Artículo 27. Retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en este convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada normal fijada en el presente convenio.

No formarán parte del salario, en su caso, las indemnizaciones o compensaciones de carácter no salarial.

Será de aplicación la tabla salarial detallada en los Anexos I y II para la duración del convenio.

Artículo 28. Salario.

Se entiende por salario la cantidad bruta que, con carácter ordinario y fijo, percibe

el trabajador por todos los conceptos. La totalidad del salario deberá figurar en la nómina.

El salario base de los trabajadores comprendidos en el presente convenio será el que, para cada grupo profesional y nivel salarial, se establece en los Anexos I y II.

Estas remuneraciones tienen el carácter de mínimas y por jornada completa.

Artículo 29. Antigüedad.

A partir del 31 de diciembre de 2012 las partes firmantes del presente convenio acuerdan suprimir el complemento personal de antigüedad, para aquellos trabajadores afectados anteriormente por el convenio colectivo «Grupo Motorpress Ibérica».

Dicho concepto retributivo será sustituido por un complemento «ad personam», de naturaleza salarial, denominado en el recibo de nómina «plus antigüedad consolidada» que no sea compensable ni absorbible por ningún tipo de mejora de cualquier naturaleza.

Este complemento no será de aplicación para las nuevas contrataciones de personal en ninguna de sus modalidades a partir de la firma de este convenio.

El sistema de complemento «ad personam» sustituye al concepto de plus de antigüedad o cualquier otro que pudiera tener origen en los años de permanencia en la empresa, en el puesto de trabajo, tiempo de prestación de servicio o cualquier otro de naturaleza análoga, de tal forma que existiendo dicho complemento no se podrá pactar pluses que deriven de los conceptos antedichos, ni se devengarán aumentos sobre el mismo diferentes a los de la propia actualización que se pacte como incremento salarial. No obstante, para aquellos trabajadores afectados anteriormente por el convenio colectivo «Grupo Motorpress Ibérica» que alcancen en el año 2012 una antigüedad en la empresa de 10, 20 ó 30 años, percibirá en concepto de gratificación, por una sola vez, la cantidad que resulte de todos los conceptos salariales fijos brutos mensuales percibidos por el trabajador, abonándose ésta al mes siguiente del cumplimiento de los 10, 20 ó 30 años de antigüedad en la empresa. El derecho a percibir paga correspondiente a 10, 20, 30, 40 y 50 años de antigüedad, se extinguirá a partir del 31 de diciembre del año 2012.

El personal afectado anteriormente por los convenios de G y J España Ediciones, S.L., S. en C. y G y J Revistas y Comunicaciones, S.L., desde el 1 de enero del año 2000 el complemento de antigüedad quedó sustituido por una cantidad única anual de 1.176,67 € (importe actual), y que se ha venido percibiendo en el mes de septiembre de cada año, en concepto de compensación de antigüedad, quedando fijos el plus de antigüedad y dicha compensación, incrementándose únicamente en el mismo porcentaje que los aumentos salariales de los siguientes

años.

Los trabajadores incorporados con posterioridad al 1 de enero de 1996 y afectados por los citados convenios no tienen derecho al plus de antigüedad ni a la compensación de antigüedad.

A partir de la firma del convenio el plus de compensación de antigüedad pasará a denominarse «retribución pactada II» y el plus de antigüedad pasará a denominarse «plus antigüedad consolidado».

Artículo 30. Pluses especiales.

A partir de la firma del presente convenio el denominado plus de titularidad, plus convenio, plus distancia y transporte, retribución complementaria y asignación personal será sustituido por un complemento «ad personam», de naturaleza salarial, denominado en el recibo de nómina «retribución pactada», para aquellos trabajadores y por la cuantía que los venían percibiendo.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida.

Las horas extraordinarias se compensarán con un tiempo equivalente de descanso retribuido.

Artículo 32.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, antes del día 5 del mes siguiente.

El retraso en el pago de los salarios de forma continuada, que sea imputable a la empresa, dará derecho al trabajador a percibir una indemnización equivalente al interés de la cantidad demorada, calculando el 10 por ciento anual desde la fecha en la que se debería realizar y hasta la que se hace efectivo el abono.

Artículo 33. Anticipos.

El trabajador tiene derecho a solicitar un anticipo por el importe líquido de su nómina mensual (excluidas las gratificaciones, indemnizaciones, cualquier concepto extrasalarial, o suplidos), siempre que se soliciten una vez al mes y antes del día 20, que deberá reintegrar dentro del mismo mes en que lo solicite.

Dicha solicitud deberá ser remitida por escrito al departamento de RR.HH., quien la autorizará dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su recepción.

Artículo 34. Principio de no discriminación.



La retribución por trabajo de igual o similar valor o responsabilidad tendrá que ser la misma independientemente del sexo, nacionalidad, religión, opinión, raza o cualquier otra condición o circunstancia personal o social del personal que lo realice.

Artículo 35. Revisión salarial.

Para los años 2010, 2011, 2012 y 2013 no se producirá aumento salarial en los conceptos que se devenguen en esas fechas. Durante el año 2013 se creará una comisión negociadora paritaria que estudiará un sistema de incrementos salariales futuros aplicables, en su caso, a partir de 2014.

A partir de esa fecha se aplicará la misma subida que se pacte a todos los conceptos salariales.

Artículo 36. Gratificaciones reglamentarias.

Se abonarán a todo el personal, como parte del salario y sin que sean absorbidas por ningún otro concepto salarial, las gratificaciones reglamentarias con vencimiento superior al mes, que se harán efectivas en los meses de junio y diciembre y marzo, se calcularán a razón de treinta días del salario bruto fijo mensual, cada una de ellas. Las fechas de abono de dichas gratificaciones reglamentarias serán los días hábiles anteriores al 15 de marzo del año siguiente, 15 de junio y 15 de diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año, se le abonará las gratificaciones prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos o contratados por tiempo indeterminado.

Desde la entrada en vigor de este convenio, la empresa abonará a los trabajadores una paga extraordinaria por los conceptos de boda y de parejas de hecho registradas por importe 245 euros y otra paga de natalidad de 485 euros por cada hijo nacido.

Artículo 37. Gastos de manutención y kilometraje.

Desde la entrada en vigor del presente convenio, los trabajadores que en el desempeño de sus funciones deban realizar desplazamientos fuera del municipio, con motivo del desempeño de sus funciones, percibirán el importe de los gastos de manutención ocasionados, siempre que estén debidamente justificados y con los siguientes máximos:

Gastos de manutención por día de viaje:

España y Andorra: 48 euros.





10 euros desayuno.

19 euros comida.

19 euros cenar.

Internacional: 95 euros.

15 euros desayuno.

40 euros comida.

40 euros cenar.

Además se reintegrarán los gastos que se produzcan durante un viaje, todo ello de acuerdo a la normativa interna de viajes vigente.

Las percepciones por gastos de manutención y estancias en un viaje y gastos de kilometraje, están sujetas a la legislación fiscal vigente.

La Empresa abonará a los trabajadores que utilicen su propio vehículo como medio de transporte la cantidad de 0,32 euros por kilómetro. En esta cantidad están incluidos todos los gastos, entre ellos, el coste del seguro a todo riesgo. Así mismo con el pago de esta cantidad la empresa queda exenta de cualquier responsabilidad por los daños que se pudieran ocasionar en el vehículo del trabajador con ocasión del desarrollo de su trabajo. Por tanto, el vehículo deberá estar obligatoriamente asegurado con un seguro obligatorio para distancias cortas (área metropolitana y periferia) y para distancias largas con un seguro a todo riesgo. No obstante, cuando la empresa ponga a disposición del trabajador un vehículo, éste deberá estar en perfectas condiciones y adaptado a las necesidades del viaje. Si el trabajador lo rechazara por preferir el suyo propio, las cantidades fijadas en este artículo se reducirán un 40 por 100.

Artículo 38. Incapacidad transitoria.

Durante los doce primeros meses de incapacidad temporal del trabajador, sea por enfermedad común, por enfermedad profesional o por accidente laboral o no laboral y siempre que por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social se reconozcan derechos a prestación económica por incapacidad temporal, la empresa le abonará la diferencia entre lo que perciba en tal situación y el cien por cien de su salario bruto fijo.

Capítulo VII. Permisos, licencias y excedencias.

Artículo 39. Permisos.

El trabajador, avisando con antelación y justificando posteriormente los motivos,



excepto en el caso de asuntos propios, tendrá derecho a licencia o permiso retribuido, en los siguientes supuestos y por la duración que se indica:

Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho registradas.

Seis días laborables en caso de fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización de padres, hijos o cónyuge.

Seis días naturales en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes de segundo grado de consanguinidad o de afinidad, y no incluidos en número anterior. Se adjunta en el Anexo III los diferentes grados de familiaridad por consanguinidad y afinidad.

Se entenderá, en cualquier caso, por enfermedad grave las intervenciones quirúrgicas y las que determinen el especialista.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Por deber inexcusable de carácter público y personal se entiende aquellos actos en los que el trabajador es requerido por la autoridad para dar cumplimiento a un deber.

Tres días al año laborales en caso de traslado de domicilio habitual. El disfrute de estos días será de forma consecutiva.

Cinco días laborables en caso de nacimiento de hijo, aunque éste tenga lugar fuera de la residencia del trabajador.

En todos los anteriores supuestos, el trabajador deberá justificar documentalmente la causa que motiva el permiso, así como advertir a la Empresa de su ausencia con tiempo suficiente, si ello fuera posible.

Tres días al año para asuntos propios, que no necesitarán justificación y que deberán ser disfrutados dentro de cada año natural, no siendo acumulables ni abonables, en el supuesto de no disfrute.

El trabajador deberá comunicar con suficiente antelación la fecha de disfrute de este permiso. Estos días podrán ser disfrutados en ½ jornadas. Los horarios establecidos para cada media jornada son:

Invierno, de lunes a jueves, de 9:00 a 13:00 horas y de 14:00 a 18:00 horas. Viernes de 9 a 11:45 y de 11:45 a 14:30 horas.

Verano, de lunes a viernes, de 8:00 a 11:45 y de 11:45 a 15:00 horas.

Estos días podrán ser distribuidos a opción del interesado, sin que se puedan agregar al periodo vacacional.



Tres medias jornadas, no consecutivas y justificadas documentalmente, para atender asuntos personales. Los horarios establecidos para cada media jornada son los mismos que para los asuntos propios.

Los días 24 y 31 de diciembre, en este caso sin preaviso. En el supuesto de que estos días fuesen sábado o domingo, se pasará su disfrute al día laborable inmediatamente anterior.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto, en materia de permisos y licencias, en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. I.T. por maternidad/paternidad.

En el supuesto de parto, la baja tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta por dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de baja se disfrutará a opción de la interesada siempre que, como mínimo, seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre para el cuidado del hijo. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen al iniciarse el período de descanso, podrán optar indistintamente a éste.

En caso de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la baja tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En el caso de que el padre y la madre trabajen, este periodo podrá distribuirse indistintamente de la manera que estimen más adecuada.

Durante la situación de baja por maternidad/paternidad, la empresa abonará al trabajador la diferencia entre lo que perciba en esta situación y el cien por cien de su salario bruto fijo.

Respecto al permiso de lactancia establecido en el artículo 37. apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/a podrá optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada en el referido artículo o alargar el permiso de maternidad en 15 días naturales más. Esta opción solo se podrá ejercer si el trabajador/a se reincorpora a trabajar en jornada completa, teniéndolo que solicitar con quince días de antelación al fin del mismo.

Artículo 41. Trabajo penoso y/o peligroso para el embarazo.

La mujer embarazada a partir del cuarto mes de gestación y caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el facultativo pertinente, como penoso o peligroso para su embarazo, tales como: pantallas de grabación, pegamento, etc.

tendrá derecho a:

a) Preferencias para ocupar, sólo por el tiempo que dure dicho estado, la primera vacante que se produzca en un puesto sin dicho riesgo.

b) En idénticos términos de duración y provisionalidad previa solicitud suya y siempre que exista posibilidad para la empresa, podrá permutar su puesto de trabajo, manteniendo su grupo profesional y salario.

En caso de no poder realizar esta permuta, la empresa designará a la persona que habrá de cubrir el puesto de la mujer embarazada, quien por el carácter de provisionalidad de la situación, se reincorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada cause baja en el trabajo por dicho motivo.

Artículo 42. Guarda legal.

El trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional del salario entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, con la disminución proporcional de salario.

Artículo 43. Licencias.

Los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa de un año podrán solicitar, y su autorización será discrecional por parte de la empresa, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por un plazo no superior de dos meses.

Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso del año, ni repetirse durante dos años consecutivos.

Las licencias reguladas en este artículo podrán ser también con sueldo, para lo cual el trabajador deberá recuperar las horas utilizadas en la licencia, dentro de una distribución equitativa que no represente un aumento anormal o excesivo de la jornada diaria.

Artículo 44. Excedencia por maternidad/paternidad.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha del nacimiento o en su caso de la resolución judicial o administrativa. Si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el ejercicio de este derecho no podrá ser simultáneo por razones justificadas de funcionamiento



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

Durante el primer año de excedencia el trabajador/a tendrá derecho a la incorporación automática de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional y nivel salarial.

El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 45. Excedencia forzosa.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, al reingreso automático y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

Tendrán la consideración de excedencia forzosa la designación o elección para cargo público y el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior, que imposibilite el cumplimiento de su jornada laboral, mientras dure el ejercicio de los cargos.

La reincorporación del trabajador deberá efectuarse en el plazo máximo de treinta días, a partir de la finalización de su situación.

Artículo 46. Excedencia voluntaria.

La empresa concederá a su personal de plantilla que, como mínimo, cuenten con una antigüedad de un año de servicio, el paso a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Su concesión será obligatoria por parte de la empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar a la de la Empresa de origen. Su concesión será potestativa, si no hubieran transcurrido al menos cuatro años desde el disfrute por el trabajador de la excedencia anterior.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto como antigüedad.

La petición de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia y el trabajador excedente sólo conservará un derecho preferente a reincorporarse en las plazas que queden vacantes.

En caso de que algún trabajador en situación de excedencia, no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria.

Transcurrido el tiempo de excedencia, será potestativo de la empresa, ampliarla por igual período a solicitud del trabajador.

Artículo 47. Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.

Al cesar las causas legales de suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto de trabajo, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación automática a su anterior puesto de trabajo con la misma categoría que ostentaba.

Artículo 48. Cese voluntario.

Cuando el trabajador cause baja voluntaria en el servicio de la empresa, la misma está obligada a la liquidación el mismo día de cese de su relación laboral.

Por su parte los trabajadores deberán comunicar a la empresa, su decisión de cesar cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: personal técnico titulado, un mes; resto de trabajadores, quince días.

El incumplimiento del plazo de preaviso llevará aparejado la deducción de un día de salario por cada uno de retraso en el preaviso.

Capítulo VIII. Derechos sindicales.

Artículo 49. Facultades y garantías sindicales.

Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de la empresa serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del comité o delegados de personal, en cada centro de trabajo, será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores, art. 68.e).

Artículo 50. Comités europeos.

En aplicación de la Directiva 94/95 CE del Consejo del 22 de septiembre de 1994 sobre la constitución de un Comité de Empresa Europeo, los miembros de la Comisión Negociadora y del Comité Europeo gozarían de la misma protección que los demás representantes de los trabajadores/as, no sufriendo en consecuencia ninguna discriminación a causa del ejercicio legítimo de su actividad.

Los citados miembros tienen derecho a participar en las reuniones no solo del Comité de Empresa Europeo, sino también en cualquier otra actividad relacionada con el ejercicio de su función, percibiendo el salario correspondiente al período de ausencia necesario para el cumplimiento de su actividad.

Artículo 51. Asamblea de trabajadores.



Los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea dentro de la jornada de trabajo, para lo que dispondrán de 10 horas anuales dentro de la jornada de trabajo. Podrá ser convocada por los delegados de personal, comité de empresa, secciones sindicales legalmente constituidas o un tercio de los trabajadores de la empresa.

Artículo 52. Horas sindicales.

El crédito de horas que anteriormente se reconocen 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 aludidos sindicatos.

Artículo 53. Derecho a sindicarse.

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

Artículo 54. Secciones sindicales y reuniones.

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

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de la jornada laboral y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

Artículo 55. Las secciones sindicales.

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 tableros de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.





b) A la negociación colectiva en los trámites establecidos en la legislación específica.

Artículo 56. Cargos de nivel superior.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades 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 57. Comisión negociadora de convenios colectivos.

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

Artículo 58. Delegados sindicales.

Los sindicatos que tengan la condición de mayoritarios a nivel nacional y autonómico podrán constituir secciones sindicales y estarán representados a todos los efectos por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa y centro de trabajo.

Artículo 59. Número de delegados sindicales.

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

De 250 a 750 trabajadores: 1.

De 751 a 2.000 trabajadores: 2.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: 3.

De 5.001 en adelante: 4.

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



Artículo 60. Funciones y derechos de los delegados sindicales.

La función de los delegados sindicales es presentar y defender los intereses del sindicato a quien representa.

Podrán asistir a las reuniones del Comité de Salud Laboral y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del comité de empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías reconocidas en la Ley a los miembros del comité de empresa.

Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 61. Locales sindicales.

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores. La empresa facilitará los medios necesarios para ejercer sus funciones.

Artículo 62. Cuotas sindicales.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 63. Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepan calificar de antisindicalistas, se estará a lo dispuesto en los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Capítulo IX. Faltas y sanciones.

Artículo 64. Faltas.

Se considera falta las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores, así como el quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y por el presente convenio colectivo. Según su índole y circunstancia las faltas se calificarán en leves, graves o muy graves.

Faltas leves:

- a) Las que siendo producto de negligencia, descuido, errores o demoras en la realización de cualquier servicio no produzca perturbación importante en él y siempre que sea sin intención deliberada.
- b) Distraerse en las horas de servicio en cualquier trabajo ajeno al mismo.
- c) La ostensible falta de aseo y limpieza personal.
- d) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- e) Faltar al trabajo un día sin la debida autorización o causa justificada.
- f) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- g) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez.
- h) Omitir la comunicación de las alteraciones familiares que afecten a la retención de impuestos o cargas sociales.
- i) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.
- j) La mera desobediencia a las órdenes recibidas, siempre que no constituya un quebranto manifiesto de la disciplina.
- k) Ocasionar trastornos profesionales a un tercero por falta de puntualidad o ausencia en citas acordadas.
- l) Ausentarse del puesto de trabajo sin permiso, causa justificada o comunicación previa durante más de una hora.

Faltas graves:

- a) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de esta falta se deriven perjuicios para el servicio, se considerará como falta muy grave.
- b) La simulación de enfermedad o accidente.
- c) Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él la entrada o la salida del trabajo.
- d) La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio o el retraso deliberado de las actuaciones que le son propias.
- e) La falta de veracidad comprobada en informes o manifestaciones verbales o escritas referentes al servicio.
- f) Recibir gratificaciones, no siendo de la entidad, por trabajos propios de su función y el explotar, en provecho propio, los negocios de la sociedad.
- g) Las ofensas verbales ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa.
- h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerado como falta muy grave.
- i) La reincidencia en falta leve, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.
- j) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas de gravedad a las anteriormente relacionadas.
- k) Realizar sin el oportuno permiso trabajos remunerados para terceros durante la jornada, así como utilizar para uso propio útiles o materiales de la entidad.

Faltas muy graves:

- a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- b) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la entidad.
- c) La embriaguez o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

- d) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la entidad o del personal.
- e) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- f) El trabajo para otras empresas relacionadas con la actividad de la empresa, sin autorización expresa de la entidad.
- g) La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- h) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros y subordinados.
- j) Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- k) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los tres meses siguientes de haberse producido la primera.
- l) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.
- m) Disminución dolosa del rendimiento laboral.

Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado en la legislación vigente.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Para la imposición de faltas muy graves la empresa deberá informar al comité de empresa. En los supuestos de sanciones por faltas de naturaleza sexual se realizará siempre con el conocimiento y la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los 20 días y las muy graves a los 60 días a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Por faltas leves:



Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo: hasta dos días en los supuestos e) y g).

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de quince a cuarenta y cinco días. Despido.

Capítulo X. Salud laboral.

Artículo 65. Salud laboral y peligrosidad.

La empresa afectada por este convenio cumplirá las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales en el trabajo, así como el resto de reglamentos 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 Salud Laboral en el trabajo de acuerdo con las disposiciones contenidas en ésta.

Artículo 66. Peligrosidad.

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

a) Se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos, en el medio ambiente laboral, los valores límites umbrales que en cada momento vengan homologados por la legislación vigente.

b) Siempre que en el centro de trabajo se realicen inspecciones por el Servicio de Salud Laboral, sus resultados serán comunicados, por la dirección de la empresa, al comité de empresa y al Comité de Salud Laboral.

Artículo 67. Prevención de riesgos laborales.

El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El deber de prevención establecido en el párrafo anterior tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en los artículos 4.2.d) y 19 del Estatuto de los Trabajadores y en este artículo, la existencia de un correlativo derecho de los trabajadores a una eficaz protección.

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior, y en el marco de sus

responsabilidades, el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con unos medios necesarios.

Artículo 68. Vigilancia de la salud.

La empresa pondrá especial atención a la vigilancia de la salud de los trabajadores. Esta vigilancia se realizará de acuerdo con los protocolos específicos legalmente establecidos para cada puesto de trabajo, y que establezcan las autoridades sanitarias correspondientes (Ministerio de Sanidad y Consumo y Comunidades Autónomas), de acuerdo con el artículo 22 de la ley 31/1995 y el artículo 37, punto 3 del reglamento de los servicios de prevención.

Artículo 69 Terminales de ordenadores, pantallas de grabación y pantallas de vídeo.

El trabajo de terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés y otras enfermedades laborales. Para lo cual, los trabajadores que prestan sus servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones, con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo a los trabajadores.

No obstante en este artículo se estará a lo dispuesto en Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, y Real Decreto 488/1997, de 14 de abril.

Además, los trabajadores que realicen trabajos en este tipo de puestos pasarán una revisión médica especialmente concebida para el puesto que desempeñan (oftalmología, traumatología...) que se realizará como mínimo cada año y correrá a cargo de la empresa.

Los trabajadores que presten servicios en videoterminal o pantallas de grabación tendrán derecho a un descanso de quince minutos por cada dos horas de trabajo. Este descanso no podrá ser acumulado, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada, pudiendo realizarse durante este período otras tareas siempre que estén dentro de su competencia.

Artículo 70. Ropa de trabajo.

Todo aquel trabajador que por su actividad laboral requiriese la utilización de atuendo de trabajo tendrá derecho a recibir por parte de la Empresa las prendas y complementos adecuados para desarrollar su actividad cada año, una vez en temporada de invierno y otra en verano. En cualquier caso la Empresa deberá

reponer tanto las prendas como los complementos en el caso de que por desgaste de los mismos el trabajador lo quiera.

Capítulo XI. Condiciones sociales.

Artículo 71. Jubilación.

Será obligatoria la jubilación de todo aquel trabajador que cumpla la edad ordinaria de jubilación, que en cada momento legalmente corresponda, siempre que el trabajador afectado tenga cubierto el periodo mínimo de cotización que le permite aplicar un porcentaje de un 80% de la base reguladora para el cálculo de la pensión y que cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de la seguridad social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Esta medida tiene como finalidad promover una adecuada política de empleo a fin de mitigar en lo posible la situación de desempleo existente a nivel general.

Artículo 71.1 Jubilación anticipada.

Tanto la empresa como el trabajador podrán negociar y llegar a acuerdos sobre la jubilación antes del cumplimiento de la edad de jubilación obligatoria en las condiciones que libremente ambas partes acuerden.

Capítulo XII. Clasificación profesional y grupos profesionales.

Artículo 72. Clasificación profesional.

1. Principios generales.

1.1 Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

1.2 A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones, contenido general de la prestación.

1.3 El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

En todo caso, la clasificación del personal en base a su grupo profesional, reconocida en contrato, comunicación interna o recibo de nómina, prevalecerá sobre cualquier denominación que por exigencia de imagen o mercado del sector se utilice.

2. Aspectos básicos de clasificación.



2.1 El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia de un grupo profesional: titulaciones, aptitudes y contenidos generales de la prestación (tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador).

2.2 La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones que desarrollan los trabajadores. Éstos, en función de la actividad profesional que desarrollan, serán adscritos a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la empresa.

La posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las capacidades representativas de un grupo profesional determinado no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales capacidades en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

2.3 Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

2.3.1 Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor está formado por:

Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

2.3.2 Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

2.3.3 Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

2.3.4 Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado



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

2.3.5 Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

2.3.6 Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Grupos profesionales:

Los grupos profesionales, y dentro de ellos las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

Esta distribución profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma alguna para la dignidad del trabajador. Los puestos de trabajo y actividades profesionales vigentes con anterioridad a la firma de este convenio se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio colectivo.

Desde el momento en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones específicas de la definición de un grupo profesional, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo determinado y su correspondiente labor, tarea o actividad profesional no venga recogida en el presente convenio colectivo, la misma será llevada a la Comisión Paritaria del mismo.

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo profesional 1.

Criterios generales:

Funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control de las distintas áreas de actividad de la empresa.



Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas a la realización de las directrices empresariales orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados.

El personal de este grupo profesional es designado libremente por la empresa valorando sus capacidades.

Grupo profesional 2.

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 y 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.

Funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad.

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, complementados con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

Grupo profesional 3.

Criterios generales:

Funciones: Realización de tareas complejas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual. Puede desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional

Formación: Titulación universitaria superior específica para el desempeño de su profesión o bien de grado medio complementada con experiencia profesional adecuada.



Grupo profesional 4.

Criterios generales:

Funciones: Realización y desarrollo de tareas que, sin implicar mando, exigen un alto nivel de adecuación a las directrices generales de su departamento.

Formación: Titulación de Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, todo ello complementado con formación específica para el puesto de trabajo.

Grupo profesional 5.

Criterios generales:

Funciones: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: Conocimientos de grado medio, completados con una experiencia o una titulación profesional necesaria para desarrollar su función.

Grupo profesional 6.

Criterios generales:

Funciones: 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 un periodo breve de adaptación.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a E.S.O. o Formación Profesional de Grado Elemental, complementada profesionalmente con una formación específica de grado medio o con experiencia profesional.

Artículo 73. Tabla de equivalencias.

A los efectos de facilitar el cambio de categorías profesionales a los grupos profesionales definidos en el artículo anterior, se ha configurado una tabla de equivalencias categorías-grupos profesionales-niveles salariales en la disposición transitoria primera del presente convenio colectivo.



Disposición transitoria primera. *Tabla de equivalencias.*

Grupo profesional	Nivel Salarial	Categoría G+J	Categoría MPIB
1	1	Director Departamento (*).	-
2	2	Subdirector.	Director/Director sin L.D.
		Director de Arte.	Subdirector.
	3	Jefe de Grupo.	Jefe Departamento.
	4	Jefe Sección/Ventas/Distribución.	Jefe Negociado/Publicidad/Sección.
	5	Jefe de Área/Ventas.	Redactor Jefe Sección.

Grupo profesional	Nivel Salarial	Categoría G+J	Categoría MPIB
3	6	Técnico de grado superior. Redactor. Analista-Programador. Assistant.	Titulado Superior. Redactor.
4	7	Inspector comercial. Difusor. Logístico almacén. Promotor ventas. Coordinador. Coordinador de Producción. Oficial. Programador.	Inspector/Corredor de Plaza. Ejecutivo Senior Programador Senior Promotor Senior Coordinador Senior Diagramador Oficial Administrativo Técnico no titulado.
5	8	Secretaria Dir-Pta-Dpto.	Secretaria.
6	9	Auxiliar. Ordenanza. Telefonista.	Auxiliar. Ordenanza. Telefonista.

(*) Los directores de departamento quedan excluidos de dicho convenio.

Disposición adicional primera. Uso genérico del lenguaje.

En el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a las trabajadoras y trabajadores, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja sin que esto suponga ignorancia en cuanto a la diferencia de género.

Disposición final primera.

El importe del fondo social para los años de duración del convenio será de 80.000 euros/año. Este fondo se regulará por la normativa interna acordada entre la empresa y el comité de empresa.

Disposición final segunda.



A los efectos del presente convenio y de dirimir diferencias de aplicación que puedan surgir en materias relacionadas con él, se nombrará una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del mismo con las atribuciones y gestiones previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Esta comisión estará integrada por dos miembros por cada una de las partes. Esta comisión se reunirá cuando sea necesario, con los fines previstos en el presente convenio.

Disposición final tercera.

El presente convenio se concerta entre el comité y la dirección de «Gestión de Publicaciones y Publicidad, S.L.» Ambas representaciones se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir este convenio.



ANEXO I

Tabla salarial mensual

Grupo Profesional	Nivel Salarial	Salario Base
2	2	1.800,00 €
2	3	1.667,00 €
2	4	1.500,00 €
2	5	1.466,67 €
3	6	1.441,67 €
4	7	1.133,34 €
5	8	1.066,67 €
6	9	1.000,00 €

ANEXO II

Tabla salarial anual

Grupo Profesional	Nivel Salarial	Salario Base
2	2	27.000,00 €
2	3	25.005,00 €
2	4	22.500,00 €
2	5	22.000,05 €
3	6	21.625,05 €
4	7	17.000,10 €
5	8	16.000,05 €
6	9	15.000,00 €

ANEXO III

Grados de consanguinidad y afinidad

