



CONVENIO COLECTIVO DE MOTORPRESS IBÉRICA, S.A.U., Y MOTORPRESS RODALE, S.L.

Resolución de 10 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Motorpress Ibérica, SAU y Motorpress Rodale, SL.

Visto el texto del Convenio Colectivo de las empresas Motorpress Ibérica, S.A.U. y Motorpress Rodale, S.L. (Código de convenio n.º: 90015053012004), que fue suscrito con fecha 21 de junio de 2012, de una parte, por la Dirección de las empresas en representación de las mismas, y, de otra, por los Comités de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 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, 10 de septiembre de 2012.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE MOTORPRESS IBÉRICA, S.A.U., Y MOTORPRESS RODALE, S.L.

Capítulo I. Ámbito y Vigencia

Artículo 1. Ámbito Funcional

El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo de los trabajadores de Motorpress-Ibérica, S.A.U., y Motorpress Rodale, S.L., empresas del sector de Prensa no Diaria.

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 Motorpress-Ibérica, S.A.U., o Motorpress Rodale, S.L.

Quedan expresamente excluidos:

- a) Consejeros y personal de alta dirección.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Los corresponsales o colaboradores que tengan o no formalizado un contrato civil o mercantil.
- d) Los colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continua.
- e) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con las empresas 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 Motorpress-Ibérica, S.A.U., y Motorpress Rodale, 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 el 31 de diciembre de 2014. Dentro del ámbito de actuación que a la Comisión Paritaria le otorga la Disposición Final Quinta del presente Convenio Colectivo, todos los artículos del mismo podrán ser objeto de revisión por parte de ésta, 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 al Convenio se considerará prorrogado 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 situaciones personales de naturaleza individual que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador.

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. No serán absorbibles ni compensables las revisiones salariales que se produzcan como consecuencia de las subidas de IPC, así como los saltos de antigüedad.

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 y Estatuto de los Trabajadores vigentes en cada momento, 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 o modificaciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
3. Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

4. Establecimiento de sistemas de primas o 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. Sin perjuicio del derecho individual de los trabajadores, la representación de los trabajadores participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la Empresa.

Artículo 12. Formación Continua

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación continua de 1 de febrero de 2006 («BOE» de 27 de marzo de 2006), declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio.

Queda facultada la Comisión Mixta que se creará al efecto para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

Artículo 13. 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. Sección primera. Disposiciones Generales

Artículo 14. 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 fijo o contratado por tiempo indefinido, eventual, interino o temporal.

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

Artículo 15. Contratación e Ingreso

La Empresa definirá a través de la plantilla los puestos de carácter estructural necesarios para su funcionamiento.

Cada vez que se produzca una vacante, excepto las de libre designación, la Empresa la cubrirá en las siguientes condiciones:

- a) Obligación de la Empresa de informar a los representantes legales de los trabajadores sobre planes, previsiones y modalidades de contratación. Todas las vacantes serán publicadas, indicando la sección y condiciones que se requieren.
- b) En cada sección se tendrá en cuenta al trabajador más antiguo que estuviera sujeto a una medida de contratación temporal para ocupar una vacante. De no existir candidatos se recurrirá de manera prioritaria a la bolsa de trabajo gestionada por el Comité de Empresa.
- c) En todo lo relativo a nuevas contrataciones se estará a lo dispuesto en el artículo 8.3.a) del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Obligación de entregar copia básica de cada contrato a los representantes legales de los trabajadores.

Cuando la Empresa pretenda cubrir un puesto de trabajo de nueva creación o su sustitución por ascenso o baja, deberá realizar una prueba de aptitud entre los trabajadores, conforme a lo regulado en este artículo.

En caso de no quedar cubierto tras la realización de la correspondiente prueba, la Empresa comunicará a la representación de los trabajadores su decisión de realizar la contratación con personal ajeno a la Empresa.

Artículo 16. Contratos de Formación y Aprendizaje

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

formación.

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 un año.

El salario de este tipo de contrato será el 75 por ciento el primer año y el 80 por ciento el segundo año, del puesto de trabajo para el que ha sido contratado, ello en proporción al tiempo de trabajo efectivo, y siempre respetando el salario mínimo interprofesional

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.

En todo caso, el tutor deberá tener una formación o cualificación de dos categorías superiores a la exigible para ejercer la profesión objeto de aprendizaje.

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 17. Contratos en Prácticas

Quienes estuviesen en posesión de una titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior podrán concertar contrato de trabajo en prácticas a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados.

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 la categoría correspondiente.

Artículo 18. Estudiantes Becarios

Las prácticas que realicen los estudiantes que desean ampliar sus conocimientos en un medio 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.

Los estudiantes en prácticas deberán cobrar, como mínimo, el transporte y las comidas, además de cualquier gasto que genere su tarea por indicación de la empresa.

Artículo 19. Contratos 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 contratos 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 completo.

Artículo 20. 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 categoría 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 período de prueba quedará suspendido en caso de incapacidad temporal, maternidad, adopción y acogimiento del trabajador.

Capítulo IV. Movilidad Geográfica y Funcional

Artículo 21. 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 de la misma categoría, grupo y subgrupo. Estos cambios no alterarán nunca a la baja las condiciones económicas de los trabajadores. Si la permuta fuera entre trabajadores de distinta categoría, grupo o subgrupo se negociarán las condiciones salariales. A efectos de este artículo, las permutas tendrán la consideración de un traslado realizado a solicitud del interesado.

Artículo 22. Trabajos de Categoría Superior

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán realizar trabajos de categoría superior bien en casos excepcionales de urgente necesidad, 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.

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 los trabajadores que la realicen percibirán el salario base de la categoría 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.

Artículo 23. Trabajos de Categoría Inferior

Por necesidades justificadas de la Empresa y previa notificación a la

representación sindical, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, siempre que sea dentro de su grupo profesional, conservando la retribución correspondiente a su categoría.

Salvo casos excepcionales, en los que deberán estar de acuerdo los representantes de los trabajadores, esta situación no podrá prolongarse por 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 inferior categoría a un mismo trabajador en un período inferior a seis meses.

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

Artículo 24. 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 venía 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 25. 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 26. Jornada de Trabajo y Horario

a) Jornada:

La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de 36 horas semanales en invierno y 35 horas semanales desde el 1 de julio hasta el 31 de agosto, ambos inclusive.

La jornada máxima ordinaria, será de 9 horas, teniendo que existir al menos 12 horas de intervalo entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente.

Todo el personal disfrutará dentro de esta jornada semanal de dos días de descanso consecutivos que serán sábados y domingos, salvo acuerdo entre Empresa y trabajadores derivado de las necesidades de la publicación y/o departamento.

b) Horario:

Invierno: El horario de invierno será de nueve horas a diecisiete treinta 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 quince horas, de forma continuada.

Verano: El horario será, de lunes a viernes de ocho a quince horas quince minutos, de forma continuada, con treinta minutos de descanso de los que quince minutos 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 en jornada de invierno. 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 julio de 2012.

A partir de la firma de este Convenio, los trabajadores dejarán de percibir la ayuda de comida por jornada partida.

Artículo 27. Vacaciones

Los trabajadores sujetos al ámbito del presente Convenio, con una antigüedad igual o superior a un año disfrutarán de 24 días laborables. En el supuesto que el trabajador tenga una antigüedad inferior, corresponderá la parte proporcional que resulte. El disfrute de las vacaciones será preferentemente entre los meses de junio a septiembre ambos inclusive.

El período 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 periodo total de vacaciones dentro del periodo de su devengo, por causas no imputables al mismo, podrá hacerlo hasta el 31 de marzo del año siguiente. De manera excepcional y siempre que no sea debido a causas imputables al trabajador, el Director/Editor, podrá aprobar el disfrute de las vacaciones pendientes del ejercicio anterior hasta el 31 de diciembre del año en curso.

No obstante, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, al parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Si por cualquier causa la Empresa dispone para el disfrute de las vacaciones fecha distinta a las acordadas, compensará al personal afectado con tres días más de vacaciones.

Si el cambio de fecha del disfrute de las vacaciones se realiza a instancias del trabajador, éste no tendrá derecho a disfrutar ningún día de compensación por dicho cambio.

Capítulo VI. Retribuciones

Artículo 28. 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 el Anexo I a efectos económicos desde 1 de enero de cada año.

Artículo 29. 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 categoría profesional, se establece en el Anexo I.

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

Artículo 30. Antigüedad

El sistema de antigüedad para Motorpress-Ibérica, S.A.U., y Motorpress Rodale, S.L., queda establecido de la siguiente manera: 5% del Salario Base para el primero y segundo trienio, y a partir del inicio del séptimo año, la antigüedad se devengará por quinquenios (el primero en el año undécimo) a razón de otro 5% y hasta un tope del 45%.

A partir del 31 de diciembre de 2013, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan suprimir el complemento personal de antigüedad, por lo que este concepto salarial no se generará para ningún trabajador que no lo hubiese generado a esa fecha.

En lo que respecta a los trabajadores que ya lo hubieran generado a dicha fecha, seguirán percibiendo el complemento personal de antigüedad en la cuantía generada, sin volver a generar más trienios o quinquenios, si bien desde el día 1 de enero de 2014, cada trabajador con derecho al plus de antigüedad percibirá asimismo una cantidad única de 1.040 euros, la cual percibirá en la nómina del mes de septiembre de cada año en concepto de «Compensación de antigüedad», quedando el plus de antigüedad y dicha compensación fijos, incrementándose únicamente el plus de antigüedad en el mismo porcentaje que los aumentos salariales de los siguientes años.

Cada trabajador generará derecho a esta paga desde el año que le correspondiera el incremento de antigüedad de acuerdo con el anterior sistema.

Los trabajadores incorporados con posterioridad a la firma del convenio no tienen derecho al Plus de antigüedad ni a la Compensación por antigüedad.

Artículo 31. Horas y Trabajos Extraordinarios

La realización de horas extraordinarias por el trabajador es voluntaria.

Previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado, las horas extraordinarias se compensarán por un tiempo de descanso de una hora en tiempo ordinario por cada hora extraordinaria realizada.

Para los trabajadores que por razón de cierre trabajen en fin de semana se establecen los siguientes días de descanso:

Por cada sábado o domingo trabajado se descansará el lunes siguiente.

Por cada sábado y domingo trabajados se descansará el lunes y martes siguientes.

Cuando se acumulen cinco fines de semana trabajados, ya sea sábado, domingo o ambos, el trabajador generará dos días de descanso adicionales a disfrutar dentro del mes siguiente a su acumulación. De no consumirse en el periodo de 2 meses, se perderán.

El director, junto con el equipo, planificará los cierres en fin de semana, organizándose turnos para dichos trabajos.

A partir del 1 de julio de 2012, los trabajadores dejarán de percibir cantidad adicional alguna por la realización de trabajos extraordinarios (números especiales) establecido en el artículo 31 del anterior Convenio colectivo.

Artículo 32. Plus de Libre Disposición

El personal que preste servicios en régimen de libre disposición percibirá en concepto de «Plus de Libre Disposición» las cantidades que se fijan en la tabla salarial Anexo I.

La aceptación de este plus será voluntaria para el trabajador. Cualquiera de las partes podrá renunciar a la Libre Disposición con el preaviso de un mes.

Artículo 33. Plus de Titularidad

Todos los redactores titulados percibirán un plus de titularidad de 61,64 euros al mes. Asimismo percibirán dicho plus aquellos trabajadores que se les requiera titulación para su contratación, independientemente del puesto y funciones que realicen, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 34. Plus de Distancia y Transporte

Como compensación de los gastos de desplazamientos y medios de transporte dentro de cada localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y regreso, se establece un complemento extrasalarial por un importe de 52,16 euros al mes, que se abonará a todas las categorías, sea cual fuere la duración de su jornada.

Artículo 35. Equiparación Económica

Los ayudantes de redacción, de documentación, de diagramación y auxiliares administrativos, que realicen tareas de redactores, documentalistas, diagramadores u oficiales de administración, quedarán equiparados económicamente a éstos, siempre que ejerzan idénticas funciones, a excepción del plus de titularidad.

Artículo 36. Desgaste de Material

En el caso de que la Empresa no proporcione equipo fotográfico a sus trabajadores, habrán de pactar con la parte interesada el pago de un complemento en concepto de desgaste de material y roturas en caso de servicio, cuya cuantía no será inferior al 2 por ciento mensual del valor del equipo aportado por el trabajador. En caso contrario, la Empresa cubrirá todos los gastos de reparación y reposición de los equipos.

Artículo 37.

El salario deberá ser satisfecho, por meses y antes del último día del mes en curso.

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 38. Anticipos y Préstamos

Serán de aplicación las normas de préstamos y anticipos establecidas por la compañía a fecha de la firma de este Convenio. La Empresa consultará con el Comité cualquier cambio que realice en esta norma.

Artículo 39. 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 40. Revisión Salarial

Para los años 2010, 2011, 2012 y 2013 no se producirá aumento salarial en los conceptos que se devenguen a 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. No obstante, si el EBIT

en 2013 fuera negativo no se aplicará incremento salarial en 2014.

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

Artículo 41. Liquidación de Diferencias Salariales

Para el abono de las diferencias salariales que se deriven de incrementos acordados en el Convenio, la Empresa dispondrá de un plazo de dos meses como máximo para su abono.

Artículo 42. 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 febrero, junio y diciembre, 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 febrero 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, computándose la fracción de semana o mes como completas. 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 240,49 euros y otra paga de natalidad de 313,53 euros por cada hijo nacido.

El trabajador que alcance una antigüedad en la Empresa de 10, 20, 30, 40 o 50 años antes del 31 de diciembre de 2012 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 (Salario Base, Pluses y Asignación Personal), abonándose ésta al mes siguiente del cumplimiento de los 10, 20, 30, 40 o 50 años de antigüedad en la empresa. A partir del 31 de diciembre de 2012, no se volverá a pagar esta paga a ningún trabajador.

Artículo 43. Dietas

Desde la firma del presente Convenio, cuando por razones de trabajo, el empleado tenga que desplazarse fuera de la provincia percibirá en concepto de dieta para manutención las siguientes cantidades:

Dietas por día de viaje:

España y Andorra: 35 euros.

7 euros desayuno.

14 euros comida.

14 euros cena.

Europa: 50 euros.

10 euros desayuno.

20 euros comida.

20 euros cena.

Resto Mundo: 57 euros.

11 euros desayuno.

23 euros comida.

23 euros cena.

Capitales (Londres, París, Roma, Milán, Nueva York): 62 euros.

12 euros desayuno.

25 euros comida.

25 euros cena.

En aquellos supuestos en los que el trabajador deba realizar un desplazamiento en el que alguna de las tres comidas diarias se encuentre sufragada por la empresa o por un tercero, vinculado a esta con motivo de su actividad, el trabajador no tendrá derecho a percibir la dieta correspondiente a la comida sufragada.

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

Las Empresas abonarán a los trabajadores que utilicen su propio vehículo como medio de transporte al servicio de la empresa la cantidad de 0,30 euros por kilómetro. Debiendo estar el vehículo obligatoriamente asegurado a todo riesgo. En esta cantidad se incluyen todos los gastos; 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 44. Incapacidad Temporal

Durante la situación de incapacidad temporal, sea por enfermedad común, por enfermedad profesional o por accidente laboral o no laboral, mientras el trabajador esté en dicha situación y siempre que por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social se reconozcan derechos a prestación económica por incapacidad temporal, la Empresa abonará durante la vigencia de la relación laboral la diferencia entre lo que perciba en tal situación y el cien por cien de su salario bruto.

Artículo 45. Personal de Redacción

El personal de redacción no podrá ser obligado a realizar trabajos de carácter informativo en los que se emitan opiniones contrarias a sus convicciones; no se les podrá obligar a realizar informaciones inexactas o incompletas ni firmar aquellas en las que se les impida expresar su opinión sobre el tema de que se trate, cuando deterioren la objetividad de la información.

Artículo 46. Cláusula de Descuelgue

En el caso de que se produjere en la empresa una situación económica negativa, siendo ésta acreditada objetiva y fehacientemente, las partes firmantes del presente convenio se reunirán, en el plazo de un mes a partir de la comunicación y acreditación de tal circunstancia, para acordar las medidas que sean necesarias, en relación con el contenido del presente convenio, y que contribuyan a superar lo más positivamente esa situación económica.

La acreditación de tal situación deberá realizarse documentalmente mediante la contabilidad de la empresa, a través de balances y cuentas de resultados de los tres últimos ejercicios económicos y, por supuesto, mediante el correspondiente informe de auditoría o censor de cuentas. Tal información deberá ser presentada ante la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo. Las medidas adoptadas lo serán de mutuo acuerdo entre las partes firmantes del presente convenio. En ausencia del mismo las discrepancias serán solventadas por la comisión paritaria del Convenio Colectivo.

Capítulo VII. Permisos, Licencias y Excedencias

Artículo 47. 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.
- Cinco días laborables en caso de fallecimiento o enfermedad grave de padres, hijos y parientes de primer grado de consanguinidad y afinidad. Cinco días naturales en caso de fallecimiento o enfermedad grave de parientes de segundo grado de consanguinidad y de afinidad. Se adjunta anexo de grados de familiaridad por consanguinidad y afinidad.
- 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 en caso de traslado de domicilio habitual. El disfrute de estos días será de forma consecutiva.
- Cuatro días laborables en caso de nacimiento de hijo, aunque éste tenga lugar fuera de la residencia del trabajador.
- Dos días al año para asuntos propios, previa comunicación con 48 horas de antelación, no pudiéndose agregar al periodo vacacional.

Los trabajadores de la empresa que se encuentren afectados por el presente convenio, podrán fraccionar los días de asuntos propios establecidos en el convenio colectivo, dividiendo cada uno de ellos en dos y siempre que cada fracción corresponda al 50 por 100 de la jornada diaria de trabajo. Los horarios establecidos para cada media jornada a estos efectos son:

Invierno, de lunes a jueves, de 9:00 a 12:45 horas y de 13:45 a 17:30 horas.
Viernes, de 9 a 12:00 y de 12:00 a 15:00 horas.

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

- Los días 24 y 31 de diciembre, en este caso, sin preaviso.
- 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 48. I.T. por Maternidad/Paternidad

En el supuesto de parto, la baja tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. 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.º, 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 12 días naturales más. Esta opción sólo 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 49. Trabajo Penoso y/o Peligroso Para el Embarazo

La mujer embarazada, con independencia de su estado civil, 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) Preferencia 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 categoría 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 embarazo cause baja en el trabajo por dicho motivo.

Artículo 50. 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 de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 51. 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 52. 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, adopción o en su caso de la resolución judicial o administrativa. Si dos o más trabajadores de la misma 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 se 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 o categoría equivalente.

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

Artículo 53. 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 54. Excedencia Voluntaria

Las Empresas concederán a su personal de plantilla que, como mínimo, cuenten con una antigüedad de un año de servicio en la Empresa, 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.

Durante el disfrute de la excedencia, a pesar de que se haya solicitado y concedido por un plazo superior a dos años, transcurridos éstos, podrá el trabajador renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar con un mes de antelación su deseo de reincorporarse al trabajo activo.

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 55. 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 56. 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 en 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 57. Facultades y Garantías Sindicales

Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de las Empresas serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. No obstante, el crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, en cada centro de trabajo, será como mínimo de treinta. Asimismo, los distintos miembros del Comité de Empresa y en su caso los Delegados de Personal podrán acumularlos en uno o varios de sus componentes.

Artículo 58. 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 59. Asamblea de Trabajadores

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en Asamblea 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 60. 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 61. 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 62. 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 63. 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 64. 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 65. 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 66. 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 67. 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 2000 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 68. 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 69. 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, siempre y cuando la empresa cuente con más de 250 trabajadores. La Empresa facilitará los medios necesarios para ejercer sus funciones.

Artículo 70. 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 71. 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 72. 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 prensa hablada o escrita, 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. Disminución dolosa del rendimiento laboral.

m) Disminución continuada 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 tres 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 16 a 45 días.

Despido.

Capítulo X. Salud laboral

Artículo 73. 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 74. 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 75. 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 76. Reconocimiento Médico

Todo trabajador será reconocido por cuenta de la Empresa, al menos una vez al año, siempre con la expresa aceptación del trabajador.

No obstante en los trabajos penosos, peligrosos y tóxicos, la revisión será semestral. De los resultados de estas revisiones, se entregará copia al trabajador afectado.

Artículo 77. 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 el 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 video terminales 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 78. 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 79. 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 por 100 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.

79.1 Jubilación anticipada: Tanto la empresa como el trabajador podrá 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.

Artículo 80.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas enunciadas, si la necesidad y volumen de la empresa no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento en que existe en una empresa un trabajador que realice las funciones específicas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma asigna este convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la definición de nuevas categorías laborales y que no están previstas en el presente convenio, se llevará a efecto por la comisión negociadora del convenio.

Las siguientes clasificaciones por categorías no tienen carácter taxativo. En caso de darse algún conflicto relacionado con las funciones de cada categoría, se resolverá mediante una comisión de interpretación, formada por representantes de los trabajadores y de la empresa.

Artículo 81. Clasificación Según la Función

El personal sujeto a este convenio se clasificará, de conformidad a lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en los grupos profesionales siguientes:

- 1.º Técnicos.
- 2.º Personal de redacción.
- 3.º Personal de administración.
- 4.º Personal de publicidad.
- 5.º Personal de distribución

6.º Personal de informática.

7.º Personal de servicios generales

8.º Personal de eventos y actividades.

Técnicos:

Son aquellos que, poseyendo un título facultativo o cursos específicos, han sido contratados en virtud de éstos para realizar las funciones especiales que sus estudios o experiencia acreditan.

Quedan incluidos en este grupo:

Técnicos titulados de Grado Superior (Licenciados).

Técnicos titulados de Grado Medio (Diplomados).

Técnicos no titulados (los que sin tener la titulación anterior realizan tareas similares a las de los titulados).

Técnicos titulados de FP 2 (Formación profesional).

Personal de redacción:

Quedan incluidos en este grupo: Director/a.

Funciones:

Responsable de producto editorial:

Seguimiento del producto: mercado, contenidos, lectores, objetivos y medios para conseguirlos.

Enlace con la dirección editorial para definir y mantener el producto y los medios para su elaboración.

Planificar, coordinar y decidir los temas y el material gráfico.

Coordinar el trabajo y las funciones del equipo de redacción.

Controlar fechas de cierre.

Supervisar los contenidos y maquetas

Supervisar los textos, originales o de colaboradores externos.

Búsqueda de fuentes.

Servir de enlace entre la redacción de la publicación y demás departamentos de la editorial.

Coordinar los departamentos de Publicidad y Marketing.

Funciones de representación de la publicación.

Controlar y ajustar el presupuesto de la publicación.

Supervisar las necesidades de la redacción, regular permisos, vacaciones, necesidades de material y de colaboraciones.

Definir otros productos de marca orientados a mejorar la cuenta de explotación.

Subdirector/a: Ayuda en sus funciones al director y le sustituye provisionalmente en caso de ausencia.

El Director podrá delegarle funciones con responsabilidad propia. Cuando concurren en una publicación varios subdirectores, el director decidirá entre ellos quién le sustituye.

Director/a de arte: Es el trabajador que bajo la supervisión de los distintos editores coordina los trabajos de maquetación y su arte final, siendo responsable de dar forma a los elementos gráficos, literarios, ilustraciones, diseño gráfico y calidad fotográfica.

Redactor/a jefe: Es el trabajador que, bajo la supervisión y órdenes de la dirección de la publicación, se responsabiliza de la programación, producción, puesta en página y control de los contenidos de la publicación y su calidad final.

Redactor/a jefe de sección/jefe de equipo: Es el trabajador que asume la responsabilidad de una sección en la que supervisa y coordina el trabajo de una o varias personas.

Redactor/a: Es el trabajador que realiza un trabajo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico. Se responsabiliza del trabajo de investigación, elaboración y redacción de los contenidos de la publicación, así como de su edición final, labor que se lleva a cabo dentro de los límites de su jornada laboral, sea de mesa o calle.

Diagramador/a: Es el trabajador que con iniciativa y subordinación a categorías superiores, si las hubiera, elaborará maquetas completas bajo las pautas del jefe de Maquetación, desde el principio hasta su entrega a fotomecánica, con puesto equiparable a la categoría de redactor.

Fotógrafo/a: Es el trabajador que realiza y edita las fotografías necesarias para la elaboración de cualquier trabajo de la redacción que le haya sido encomendado,

con puesto equiparable a la categoría de redactor.

Documentalista: Es el trabajador que, bajo la supervisión y órdenes de sus superiores, se responsabiliza de los encargos de búsqueda del material literario o gráfico solicitado por la publicación. También ejecuta los métodos de archivo propuestos, registro, catalogación, clasificación y embuchado del número.

Estilista: Es el trabajador que bajo la supervisión y órdenes de sus superiores tiene a su cargo la búsqueda y selección de los elementos y material de moda para la producción fotográfica, siendo responsable de su calidad final. Selecciona, combina y distribuye los elementos precisos para la ejecución del material gráfico, llevando a cabo su seguimiento y realización.

Secretario/a de redacción: Es el trabajador que realiza las siguientes funciones:

Asistir a los componentes de la publicación para facilitar la organización de sus tareas.

Valoración económica de los gastos de la publicación.

Control de la facturación de los colaboradores.

Envío de revistas a empresas y colaboradores.

Pedidos de material de redacción.

Atender las llamadas telefónicas de carácter profesional dirigidas a la redacción.

Ayudante de redacción: Es el trabajador adscrito a la redacción que bajo la supervisión y órdenes de sus superiores realiza distintas funciones dentro de la misma sin asumir las responsabilidades del redactor. Accederá a la categoría inmediatamente superior que le corresponda a los dos años de estar en la Empresa desempeñando sus funciones en esta categoría. Dentro de este grupo se realizarán tareas de acuerdo a las siguientes denominaciones:

Ayudante de redacción.

Ayudante de diagramación.

Ayudante de cierre.

Ayudante estilista.

Ayudante de fotografía.

Ayudante de documentación.

Personal de Administración:

Quedan incluidos en este grupo:

Director/a: En relación directa con la Dirección de la empresa, asumirá la dirección del departamento. Trabaja con las personas asignadas a su equipo dirigiendo su trabajo y marcando directrices de funcionamiento.

Subdirector/a: Es el trabajador que asiste al director en sus funciones y le sustituye provisionalmente en su ausencia. El director podrá delegarle funciones con responsabilidad propia. Cuando concurren en un departamento varios subdirectores, el director decidirá entre ellos quién le sustituye.

Jefe/a de departamento: Es el trabajador que bajo la supervisión y órdenes de la Dirección del departamento, se responsabiliza de coordinar, controlar y supervisar el trabajo de los Jefes de Negociado/Sección. Además de realizar lo anteriormente descrito, podrá efectuar las funciones y trabajos de Jefe de Negociado/Sección. Diseñará el organigrama básico de su departamento, tanto en recursos técnicos y materiales como de personal. Será el máximo responsable de las tareas encomendadas a su departamento. Tendrá a su cargo a los diferentes jefes de negociado/Sección.

Jefe/a negociado/sección: Llevará a cabo las tareas encomendadas por su jefe de departamento, al que deberá responder de su gestión responsabilizándose de un sector burocrático.

Oficial administrativo: Son aquellos empleados con un servicio determinado a su cargo que con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes ejecutan, bajo la dependencia de un jefe en funciones administrativas. Tendrán siempre esta categoría quienes realicen las siguientes funciones:

Cajero/a de cobro y/o pago: El trabajador encargado de esta función recibirá un plus de quebranto de caja de 60,10 euros brutos/mes.

Calcula y extiende las facturas con complejidad en planteamiento o cálculo.

Planteamiento y realización de estadísticas.

Redacción y análisis de asientos contables.

Formulación de asientos en libros de cuentas.

Redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan en importancia a los de mero trámite.

Verificación y cálculo de las nóminas o salarios y/o de los seguros sociales.

Facturación íntegra desde la recepción de la orden de publicidad hasta la emisión de la factura.

Y todos aquellos que presten servicios cuyos méritos e importancia sean similares a los anteriores.

Secretarías/os de dirección: Es el trabajador, dentro del grupo profesional administrativo, adscritos al servicio de las direcciones de la empresa que, con iniciativa y responsabilidad plenas, realizan las funciones propias de la secretaría y aquellas que le encargue la dirección de la cual es secretaria/o.

Auxiliar administrativo: Es el trabajador que bajo la supervisión y órdenes de sus superiores realiza tareas auxiliares tales como control y realización de correspondencia, archivo, mecanografía, introducción-grabación de datos en el ordenador, etc. El trabajador que permanezca dos años en esta categoría ascenderá automáticamente a oficial administrativo.

Encargado/a de almacén: Es el trabajador que organizará el almacén requiriendo de su responsable directo la estructura material y humana necesaria para atender correctamente las necesidades del departamento. Recibirá, clasificará y dará curso a las mercancías tanto de entrada como de salida, registrando en libros, fichas y ordenador los movimientos de material, informando a su responsable de los destinos y procedencias de los materiales registrados. Pudiendo, por otra parte, realizar labores de carga y descarga.

Telefonista: Es el trabajador encargado de atender y distribuir las llamadas telefónicas que recibe la empresa y controlar las llamadas perdidas encargándose de la comunicación al departamento correspondiente.

Almacenero/a: Es el trabajador que realizará las funciones mecánicas del almacén, carga, descarga y distribución de la mercancía. Distribución de materiales a las distintas dependencias de la empresa. Colabora con el encargado en las labores propias del almacén, bajo la iniciativa y dirección de éste. Además, llevará a cabo el registro informático de las mercancías que se mueven en el almacén.

Personal de publicidad:

Quedan incluidos en este grupo:

Director/a de Coordinación de Publicidad: Es el trabajador encargado de supervisar y distribuir el trabajo de los coordinadores y hace de enlace con la dirección de Publicidad.

Coordinador/a junior/senior de publicidad: Es el trabajador que realiza las siguientes funciones:



Revisión y reserva de espacios publicitarios con el departamento comercial.

Control de espacios publicitarios con redacción.

Seguimiento y control de materiales publicitarios, recepción y control de las órdenes de publicidad para su posterior facturación por Administración.

Colocación de espacios publicitarios en la publicación.

Entrega de artes finales a producción.

Devolución de materiales a los clientes.

Grabación de datos para facturación.

El coordinador junior pasará de forma automática a coordinador senior a los dos años.

Comerciales de publicidad:

Quedan incluidos en este grupo todos los trabajadores que realicen contactos con los clientes para venderles espacios publicitarios.

1) Director comercial.

2) Subdirector comercial.

3) Director de área:

Coordinará a los directores de publicidad de cada una de las revistas que corresponden a su área

Tendrá relación directa con el editor y el director comercial para marcar objetivos y llevarlos a buen fin.

4) Director de publicidad:

Asumirá la dirección publicitaria de las revistas que le sean encomendadas. Trabaja para cumplir los objetivos marcados eligiendo o ideando fórmulas para conseguirlo.

Trabaja con las personas asignadas a su equipo dirigiendo su trabajo y marcando directrices de funcionamiento.

5) Subdirectores y jefes de publicidad:

Tendrán como principal misión la visita y trato con los potenciales clientes.

Coordinarán el trabajo de los ejecutivos en las distintas secciones de las revistas que les sean encomendadas por el director de publicidad.

6) Ejecutivos: Sondarán el mercado, buscarán y contratarán espacios publicitarios siguiendo las pautas comerciales marcadas por sus responsables.

Personal de distribución:

Quedan incluidos en este grupo:

Director/a de distribución: En relación directa con la dirección de la empresa, asumirá la dirección del Dpto. de Distribución.

Trabajarán con las personas asignadas a su equipo dirigiendo su trabajo y marcando directrices de funcionamiento en aras a conseguir una difusión idónea en ubicación, cantidad y en el tiempo establecido.

Jefe/a de departamento: Es la persona que, bajo supervisión y a las órdenes de la Dirección del departamento, se responsabilizará y encargará de coordinar, controlar y supervisar la labor de los trabajadores del Departamento de Distribución.

Se encargará, además, de las siguientes funciones:

Control de devolución de ejemplares.

Emisión de la facturación de Distribución.

Logística de exportaciones.

Inspector/a-difusor de distribución:

Se encargará de las siguientes funciones:

Relaciones directas con los distribuidores regionales o provinciales.

Control de la difusión y distribución de las publicaciones.

Control visual y documental de los puntos de venta.

Elaboración de las disposiciones geográficas de cada revista en los distribuidores provinciales en función de las variables de cada momento.

Oficial: En dependencia directa del jefe del departamento, se encargará de las siguientes funciones:

Control de las facturas de los proveedores del departamento de distribución.

Gestión de los pedidos de números atrasados, de los pedidos promocionales y de los pedidos de eventos deportivos.

Control del cobro de las facturas emitidas a los distribuidores regionales y provinciales.

Auxiliar: Ayudará al oficial en las funciones que éste le encargue con relación a sus propias funciones.

Personal de informática:

Director/a: En relación directa con la dirección de la empresa, asumirá la dirección del departamento. Trabaja con las personas asignadas a su equipo dirigiendo su trabajo y marcando directrices de funcionamiento. El director decidirá si el subdirector o el jefe de departamento será quien le sustituya.

Subdirector/a: Es el trabajador que asiste al director en sus funciones. El director podrá delegarle funciones con responsabilidad propia.

Jefe/a de departamento: Es el trabajador que bajo la supervisión y órdenes del director, se responsabiliza de coordinar, controlar y supervisar el trabajo de los jefes de sección. Podrá también efectuar las funciones y trabajos del jefe de sección. Diseñará el organigrama básico de su departamento, tanto en recursos técnicos y materiales como de personal. Será el máximo responsable de las tareas encomendadas a su departamento. Tendrá a su cargo a los diferentes jefes de sección.

Jefe/a de sección: Llevará a cabo las tareas encomendadas por la dirección o en su defecto subdirección del departamento, al que deberá responder de su gestión.

Analista: Diseñará, según instrucciones del jefe de departamento, los programas informáticos y otros recursos de software necesarios para el mejor desarrollo de la gestión administrativa de la empresa. Realizará los cálculos necesarios para facilitar la tarea del software al programador, teniendo en cuenta la búsqueda de programas de estructura de dialogo.

Programador/a-técnico/a senior:

Es el trabajador que desarrollará según instrucciones del analista los comandos informáticos necesarios para que los programas u otros recursos de software cumplan con las necesidades del departamento. Se encargará de la implantación de software y hardware, así como de la ejecución de proyectos. También se ocupará de la resolución de incidencias y del seguimiento de las mismas. Así mismo podrá encargarse del desarrollo de proyectos acordes a su categoría y siempre bajo supervisión de su responsable.

Programador/a junior-técnico junior: Es el trabajador que desarrollará según instrucciones del analista los comandos informáticos necesarios para que los programas u otros recursos de software cumplan con las necesidades del departamento. Se encargará de la implantación de software y hardware así como de la resolución de incidencias. Pasará de forma automática a los dos años a la categoría de programador/técnico senior.

Personal de servicios generales:

Quedan incluidos en este grupo:

Ordenanza.

Jefe de mantenimiento o servicios generales.

Oficial de mantenimiento.

Telefonista/recepcionista

Personal de eventos y actividades:

Quedan incluidos en este grupo:

Director de eventos deportivos o club de promoción.

Promotor:

1. Promotor junior promociones y eventos: ejecución de las tareas promocionales encomendadas por sus responsables

2. Promotor senior promociones y eventos: sondearán el mercado, buscarán y contratarán espacios promocionales siguiendo las pautas promocionales marcadas por sus responsables. Pasará de forma automática a los dos años a la categoría de promotor senior.

Disposición final primera.

A los efectos del presente Convenio y de dirimir diferencias de aplicación que pueda 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 segunda.

El presente Convenio se concerta entre el comité y la dirección de

Motorpress-Ibérica, S.A.U., y Motorpress Rodale, S.L. Ambas representaciones se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir este convenio.

Disposición final tercera.

El importe del Fondo Social para los años de duración del Convenio será de 60.000 euros/año. Este fondo se regulará por la normativa interna acordada entre la Empresa y el Comité de Empresa.

Disposición final cuarta.

Los trabajadores con la categoría de titulado superior en prácticas, accederá a la categoría inmediatamente superior que le corresponda a los dos años de estar en la empresa desempeñando sus funciones en esta categoría.

Disposición final quinta.

La Comisión Paritaria representativa de las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo, que tiene como competencia conocer de las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, estará integrada por dos miembros representantes de la parte empresarial negociadora y por dos miembros de la parte social negociadora, pudiendo además asistir a las reuniones de esta comisión paritaria los asesores jurídicos que ambas representaciones designen.

En este sentido, para cuantas cuestiones litigiosas se puedan suscitar como consecuencia de la interpretación y aplicación del presente convenio, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria.

Pasados dos días hábiles desde que la controversia le sea planteada, la Comisión Paritaria deberá reunirse como mínimo una vez, si bien podrá reunirse cuantas veces estime oportunas, debiendo pronunciarse sobre la discrepancia en el plazo de siete días desde que la misma le hubiera sido planteada, en el sentido de acuerdo o desacuerdo, comunicando su resolución a las partes.

Cuando la Comisión Mixta Paritaria no logre en su seno llegar a un acuerdo sobre la discrepancia, las partes firmantes acuerdan remitirse al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (VASAC).

Asimismo, a petición de cualquiera de las partes, esta Comisión Paritaria podrá resolver cualquier discrepancia surgida durante el periodo de consultas para la negociación de la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a los efectos de lo cual, se seguirá el mismo procedimiento ya reflejado para la resolución de discrepancias relativas a la aplicación e interpretación del Convenio

Colectivo.

En caso de no alcanzar acuerdo, la discrepancia se someterá a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de mediación y arbitraje previstos en el VASAC.

En todo caso, el arbitraje sólo será posible cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito.

Disposición final sexta. Prevención del acoso laboral.

Se creará una comisión paritaria de cuatro miembros, dos de ellos nombrados por la dirección y dos por el comité de empresa para realizar el estudio y seguimiento de todos aquellos presuntos casos de acoso laboral que se denuncien por parte de un trabajador o de los que tengan conocimiento, tanto la dirección como el comité de empresa, siempre que en este caso se cuente con la aceptación por parte del trabajador afectado.

En los casos de denuncias anónimas ante la dirección o el comité de empresa, la comisión paritaria adoptará las medidas que procedan para el esclarecimiento previo de los hechos.

Cuando proceda, esta comisión mediará entre las partes en conflicto para intentar solucionar la situación de forma interna y garantizando la absoluta reserva y confidencialidad al respecto, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas, con independencia de las acciones legales que el trabajador pueda interponer.

Constatada la existencia de una presunta conducta de acoso laboral, las partes implicadas podrán ser citadas, con exposición previa del motivo de la cita, y deberán comparecer, siempre por separado, ante la Comisión Paritaria, en caso de que esta así lo requiera.

ANEXO I

Tabla salarial

	Salario Base	Plus Titularidad	P. Libre Disposición	Plus Tpte.	Total mes	Total año
Analista	1.261,69	0,00	0,00	52,16	1.313,85	19.707,75
Auxiliar	916,85	0,00	0,00	52,16	969,01	14.535,15
Ayudante de Redacción	915,09	0,00	40,61	52,16	1.007,86	15.117,90
Ayudante Diagramador	915,09	0,00	40,61	52,16	1.007,86	15.117,90
Ayudante Documentación	915,09	0,00	40,61	52,16	1.007,86	15.117,90
Coordinador de Publicidad	994,82	0,00	0,00	52,16	1.046,98	15.704,70
Coordinador Junior	915,09	0,00	0,00	52,16	967,25	14.508,75
Coordinador Senior	1.081,79	0,00	0,00	52,16	1.133,95	17.009,25
Diagramador	1.044,62	0,00	60,62	52,16	1.157,40	17.361,00

Director	1.874,55	61,64	102,37	52,16	2.090,72	31.360,80
Director de Arte	1.693,46	61,64	87,36	52,16	1.894,62	28.419,30
Director Técnico	1.874,55	0,00	0,00	52,16	1.926,71	28.900,65
Documentalista	1.044,63	61,64	0,00	52,16	1.158,43	17.376,45
Ejecutivo Junior	940,20	0,00	0,00	52,16	992,36	14.885,40
Ejecutivo Senior	1.153,75	0,00	0,00	52,16	1.205,91	18.088,65
Encargado de Almacén	979,84	0,00	0,00	52,16	1.032,00	15.480,00
Fotógrafo	1.044,62	0,00	60,62	52,16	1.157,40	17.361,00
Inspector	1.261,69	0,00	0,00	52,16	1.313,85	19.707,75
Jefe de Negociado	1.261,69	0,00	0,00	52,16	1.313,85	19.707,75
Jefe de Sección	1.261,69	0,00	0,00	52,16	1.313,85	19.707,75
Jefe departamento	1.441,58	0,00	0,00	52,16	1.493,74	22.406,10
Jefe Negociado/Publicidad	1.261,69	0,00	0,00	52,16	1.313,85	19.707,75
Oficial Administrativo	1.031,29	0,00	0,00	52,16	1.083,45	16.251,75
Ordenanza	916,85	0,00	0,00	52,16	969,01	14.535,15
Programador/Técnico Junior	1.008,64	0,00	0,00	52,16	1.060,80	15.912,00
Programador/Técnico Senior	1.153,75	0,00	0,00	52,16	1.205,91	18.088,65
Promotor de Publicidad	936,67	0,00	0,00	52,16	988,83	14.832,45
Promotor Junior	940,20	0,00	0,00	52,16	992,36	14.885,40
Promotor Senior	1.153,75	0,00	0,00	52,16	1.205,91	18.088,65
Redactor	1.261,69	61,64	60,62	52,16	1.436,11	21.541,65

	Salario Base	Plus Titularidad	P. Libre Disposición	Plus Tpte.	Total mes	Total año
Redactor Jefe	1.549,53	61,64	81,67	52,16	1.745,00	26.175,00
Redactor Jefe Sección	1.369,63	61,64	72,48	52,16	1.555,91	23.338,65
Secretaria/o	972,65	0,00	0,00	52,16	1.024,81	15.372,15
Secretaria/o de Dirección	972,65	0,00	0,00	52,16	1.024,81	15.372,15
Secretaria/o de Redacción	972,65	0,00	55,26	52,16	1.080,07	16.201,05
Subdirector	1.693,45	61,64	93,06	52,16	1.900,31	28.504,65
Técnico no Titulado	1.008,63	0,00	0,00	52,16	1.060,79	15.911,85
Técnico Probador	1.261,69	0,00	0,00	52,16	1.313,85	19.707,75
Telefonista	912,37	0,00	0,00	52,16	964,53	14.467,95
Titulado Medio	1.081,79	0,00	0,00	52,16	1.133,95	17.009,25
Titulado Superior	1.556,73	0,00	0,00	52,16	1.608,89	24.133,35
Titulado Superior en Prácticas	1.059,01	0,00	0,00	52,16	1.111,17	16.667,55