

ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN Delegación Territorial de Salamanca Oficina Territorial de Trabajo

Salamanca, 10 de marzo de 2011
RELACIONES LABORALES Y RECURSOS
16074

Visto el expediente de **Convenio Colectivo de la Empresa GRUPO PROMOTOR SALMANTINO S.A.**, que tuvo entrada en esta Oficina Territorial de Trabajo por vía telemática el día 23 de febrero de 2011 y suscrita con fecha de 24 de enero de 2011, por los representantes de la Empresa y los representantes de los trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90,2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Estatuto de Trabajadores, esta Oficina Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Oficina y su correspondiente depósito.

SEGUNDO.-Notificar este Acuerdo a la Comisión Negociadora.

TERCERO. -Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Salamanca, a 10 de marzo de 2011.-El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Fernando Martín Caballero.

CONVENIO COLECTIVO DE "GRUPO PROMOTOR SALMANTINO, S.A."

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional.— I. El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa **GRUPO PROMOTOR SALMANTINO, S.A., -GRUPOSA-** editora del Diario "La Gaceta Regional de Salamanca" tanto en soporte papel como digital, y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito personal.— I. Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios en GRUPOSA. (en adelante, "la empresa")

II. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

A) Consejeros y Personal de Alta Dirección.

B) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.

C) Asesores.

D) Los corresponsales y colaboradores con una relación civil/mercantil con la empresa.

E) Los colaboradores a la pieza, que no tengan una relación basada en los principios de jerarquía, ajeneidad y dependencia, ni estén sometidos

a control de jornada tal y como se define en el presente Convenio colectivo, independientemente de que mantengan la relación continuada con la empresa.

F) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para la empresa, con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.

G) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con la empresa.

Artículo 3. Ámbito territorial.— El presente Convenio colectivo será de aplicación a los trabajadores de todos los centros de trabajo que tiene, o pueda tener la empresa en Salamanca y provincia.

Artículo 4. Vigencia y concurrencia.— I. El presente Convenio colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien se retrotraerán sus efectos económicos al 1 de enero de 2009 manteniendo su **vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013.**

No obstante, se entenderá tácitamente prorrogado por períodos de un año, siempre que no sea denunciado por alguna de las partes firmantes, con una antelación de, al menos, treinta días naturales a la fecha de su finalización, o a la de cualquiera de sus prórrogas, salvo disposición legal que modifique, en todo o en parte, lo en él pactado.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.— Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

Ambas partes convienen en que, siendo el conjunto de preceptos pactados en este Convenio un todo indivisible, el Convenio se considerará nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la Autoridad Judicial, en su caso, a requerimiento de la Autoridad Laboral, estimase que alguno de sus acuerdos fuese contrario a las disposiciones legales vigentes.

Artículo 6.- Compensación y absorción.— Las condiciones y retribuciones pactadas en este Convenio serán compensadas y absorbidas por cualesquiera otras que por disposición legal, convencional, contrato, pacto o concesión, puedan establecerse en el futuro.

Por ser condiciones mínimas las establecidas en este Convenio, habrán de respetarse las que vengan implantadas por disposición legal o costumbre inveterada, cuando, en su conjunto, resulten más beneficiosas para todo el personal de la empresa. En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas, los sueldos y salarios mínimos superiores a los que se fijan en el Anexo II.

Artículo 7. Garantía personal.— Se respetarán aquellas condiciones "ad personam" que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente Convenio colectivo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. Organización del trabajo.— I. La organización y dirección técnica y práctica de los servicios y trabajos, corresponde a la Dirección de la Empresa, con la intervención de los representantes legales de los trabajadores prevista en las disposiciones legales de aplicación.

La organización del trabajo tiene como objetivo alcanzar un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos, materiales y técnicos, lo que es posible con una actitud activa y responsable de las partes firmantes de este Convenio.

El personal, cualquiera que sea la categoría, sección o departamento al que esté adscrito, habrá de cumplir las órdenes e instrucciones que le sean dadas, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional, por la Dirección de la Empresa y sus legítimos representantes, sin perjuicio de que puedan ejercitar las acciones que estimen oportunas en defensa de sus derechos.

II. Los trabajadores a través de sus representantes legales, delegados de personal, comité de empresa o secciones sindicales tienen derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectar a los trabajadores.

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

IV. Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección de la empresa, los Delegados de Personal/Comité de Empresa tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, por lo que podrán presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que la empresa adopte en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo, especialmente aquellos referidos a las nuevas tecnologías, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional y Grupos Profesionales

Artículo 9. Clasificación profesional.— Se acuerda adaptar la histórica clasificación profesional recogida en el anterior Convenio Colectivo de Empresa a la actualmente aceptada en el sector, con arreglo a los siguientes:

1. Principios generales:

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.

2. A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las actitudes y aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.

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.

2. Aspectos básicos de clasificación:

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 del Grupo Profesional: Aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

2. La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada área de actividad y a un Grupo Profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias 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 competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del traba-

jador, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

3. No obstante lo establecido en este capítulo respecto de los Grupos Profesionales y de conformidad con lo estipulado en este Convenio colectivo la movilidad funcional, se podrá producir únicamente en las áreas de actividad. Dicha movilidad funcional será exclusiva de cada área de actividad de forma independiente.

4. 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: La asignación de cada trabajador al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

4.1. 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. Este factor se integra por:

Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona 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.

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

4.3. 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.

4.4. 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.

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

4.6. 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. Áreas de actividad: Entendemos por áreas de actividad las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las siguientes:

1. *Área Técnica/Producción:* El objeto de producción de este área de actividad viene determinado por su carácter y formación eminentemente técnicos y tienen como labor fundamental la producción, tanto desde un punto de vista técnico/taller, informático o audiovisual, utilizando para ello los medios tecnológicos y los conocimientos personales para su utilización, que permitan desarrollar los objetivos organizacionales con el máximo de eficacia. Agrupa así mismo las labores de coordinación y dirección del personal encargado de realizar las funciones enunciadas anteriormente.

2. *Área Informativa/Redacción:* Se integran en esta área de actividad aquellos puestos de trabajo cuya misión es la producción de contenidos en papel o en cualquier otro soporte así como para su transmisión para medios electrónicos.

3. *Área de Gestión:* Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la empresa, y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como los de comercialización de productos.

4. Grupos profesionales: Los grupos profesionales, y dentro de ellos las divisiones por áreas de actividad y 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 requiere.

A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los Grupos Profesionales que siguen, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asigna-

ción de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio colectivo.

Sin embargo, desde el momento en que exista en una empresa un trabajador que realice las funciones específicas en la definición de un grupo 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 profesional determinado y su correspondiente labor o tarea no venga recogida en el presente Convenio colectivo, la misma será llevada a la Comisión Paritaria del mismo, que operará según los criterios establecidos en este Convenio Colectivo.

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

Grupo profesional 0:

Criterios generales: Funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control de las actividades propias al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la empresa.

Las funciones del personal perteneciente a este Grupo están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. Tomar decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñar puestos directivos en las áreas de actividad de la empresa, departamentos, etc.

Grupo profesional 1:

Criterios generales: Funciones que requieren un alto grado de autonomía y mando, así como de conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la empresa, partiendo de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los Directores de las áreas de actividad o Departamentos existentes.

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

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

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

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

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

Grupo Profesional 2:

Criterios generales: Funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas, con alto contenido intelectual, objetivos definidos y con elevado grado de exigencia en autonomía, responsabilidad y mando dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional.

Se incluyen, además la realización de tareas complejas que, implicando responsabilidad de mando, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

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

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

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

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

Grupo Profesional 3:

Criterios generales: Se incluyen en este Grupo, la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas diversas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de trabajadores.

Se incluyen, además la realización de tareas complejas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual.

Dentro del área de Informativa/Redaccional, y exclusivamente para el Redactor se establecen dos niveles denominados de A y B.

El "A" es un redactor que acredita conocimientos periodísticos suficientes que capacitan para crear, diseñar, realizar o dirigir informaciones periodísticas, pudiendo asumir responsabilidad en la supervisión y coordinación de personal precisa para la elaboración de la citada información.

El "B" es un periodista titulado que realiza un trabajo intelectual altamente elaborado, asumiendo los cometidos propios de información literaria o gráfica correspondiente a la sección a la que está asignado. Transcurridos 24 meses, el trabajador adquirirá automáticamente el nivel A.

La retribución del Redactor B será del 90% del Grupo 3.

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

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

Labores de ordenación, supervisión y coordinación de un conjunto de trabajadores dentro de las diferentes áreas de actividad en la empresa.

Labores de redacción que consisten en la realización de un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico, en cualquier tipo de soporte ya sea papel o digital, y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático.

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

Labores de presentación infográfica de la información, ya sea por medio de la edición y adaptación de materiales elaborados o a través de medios tecnológicos, audiovisuales y/o informáticos.

Labores de selección, clasificación, ordenación, conservación y difusión de la documentación, en cualquier tipo de soporte.

Labores de planificación, coordinación y realización de cualquier tipo de producto audiovisual.

Labores de tratamiento, obtención y reproducción de imágenes para su difusión.

Labores de diseño, ejecución y archivo de acciones informáticas complejas.

Grupo Profesional 4:

Criterios generales: Realización de tareas complejas, pero homogéneas que pudiendo implicar mando exigen un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

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

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

Labores administrativas, ayuda o apoyo en la redacción que serán coordinadas y supervisadas por un superior jerárquico, sin que las mismas puedan ser propias del Grupo Profesional 3.

Labores de corrección ortográfica y tipográfica de los textos con autonomía y responsabilidad.

Labores de cobro y pago, emisión de facturas, realización de estadísticas, escrituras contables, certificación de nóminas y redacción de correspondencia con autonomía y responsabilidad.

Labores correspondientes al estudio de procesos complejos, confeccionando organigramas detallados de tratamientos y redactando programas en el lenguaje de programación indicado.

Labores informáticas que consisten en la impartición de formación, localización de averías, mantenimiento de programas, creación de archivos o delimitación de sistemas informáticos.

Labores de producción, composición y ajuste de textos publicitarios.

Labores de reproducción y tratamiento de imágenes.

Labores de transmisión de páginas mediante sistemas tecnológicos para su posterior grabación.

Labores técnicas de producción, composición y ajuste de páginas con autonomía.

Grupo Profesional 5:

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

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas, con o sin trabajadores a su cargo.

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

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

Labores consistentes en el uso y manejo de ordenadores.

Labores mecánicas o informáticas para el tratamiento de imágenes.

Labores de revelado y/o reproducción de la información gráfica.

Tareas administrativas, apoyo o ayuda en la redacción sin responsabilidad directa en el proceso de producción informativa, sin que las mismas puedan ser propias de los Grupos Profesionales 3 y/o 4.

Labores propias de venta de espacios publicitarios bajo supervisión.

Tareas de inspección y visita de los puntos de venta.

Labores que realizadas bajo instrucciones precisas, consistan en la composición de textos y montaje de páginas.

Labores de despacho de pedidos, recibos y distribución de mercancías, registro de movimientos con confección de albaranes al efecto.

Labores de composición y tratamiento de textos que son ejercitadas bajo precisas instrucciones de realización.

Labores de cobro y pago, emisión de facturas, realización de estadísticas, asientos contables, confección de nóminas y redacción de correspondencia.

Grupo profesional 6:

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

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

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

Tareas sencillas de administración, archivo, reprografía y manejo de ordenador que no requieran iniciativa.

Tareas de recepción y utilización de centralita telefónica.

Tareas que consistan en hacer recados, trabajos sencillos de oficina, encargos, recoger y entregar correspondencia, pudiendo utilizar a estos efectos vehículos para su desplazamiento.

Labores de portería y tareas de vigilancia.

Operatoria mecánica o manual para la terminación de las publicaciones siguiendo instrucciones precisas.

Grupo Profesional 7:

Criterios generales: Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.

Formación: Conocimientos a nivel de formación elemental.

Artículo 10.- Modo de operar para la clasificación profesional.— Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación se procederá a negociar entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En cualquier caso, la negociación no presupone la necesidad de mutuo acuerdo a nivel de empresa entre los representantes de los trabajadores y la dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional será el trabajador o trabajadores afectados los que tendrían que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

Artículo 11. Tabla de equivalencias.— A los efectos de facilitar el cambio de categorías profesionales a los grupos profesionales definidos en párrafo anterior se ha configurado una tabla de equivalencias categorías-grupos profesionales, en el ANEXO I del presente Convenio colectivo.

CAPÍTULO IV

Contratación, período de prueba, promociones y ascensos

Artículo 12. Ingresos.— I. El ingreso de los trabajadores se ajustará a las modalidades de contratación legales vigentes en cada momento.

II. Las empresas estarán obligadas a hacer entrega a los Representantes de los Trabajadores de las copias básicas de los contratos que formalicen.

Artículo 13. Período de prueba.— I. Los períodos de prueba, por grupos profesionales serán los siguientes:

Grupos 1, 2 y 3: 6 meses.

Grupos 4, 5, 6 y 7: 3 meses

II. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a todos los efectos respecto de los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa.

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

IV. Los contratos temporales que se transformen en indefinidos no estarán sometidos a período de prueba.

Artículo 14. Planes de igualdad.— De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

A efectos de lo regulado en el presente Convenio respecto los planes de igualdad y los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la referida Ley, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 15. Contratación.— I. La contratación de trabajadores se ajustará a las normas generales sobre empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

II. A estos efectos, tendrán preferencia para ser contratados en los distintos grupos profesionales a que se hace referencia en el presente Convenio, el género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.

Artículo 16. Contrato de obra o servicio determinado.— I. Es el contrato para la realización de obra o servicio determinado y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

II. Es contrato de obra o servicio determinado consustancial a la actividad del sector, aquellos que se realicen para afrontar cualquier lanzamiento o nuevo proyecto que aun siendo inherente a la actividad del sector tuviere una duración limitada en el tiempo pero incierta.

III. La duración del presente contrato será la prevista para la obra o servicio determinado objeto del mismo, y caducará al terminar ésta. No obstante y con efectos exclusivamente orientativos se procurará que el límite máximo temporal de dichos contratos sea de tres años.

IV. Podrá realizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

V. En el contrato formalizado por escrito, se identificarán de forma clara los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo.

VI. Si alcanzada la finalización de la obra no existiera denuncia por alguna de las partes y el trabajador continuara prestando servicios, el contrato se transformará en indefinido.

Artículo 17. Contrato eventual.— En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, las empresas incluidas en el artículo 1 de este Convenio podrán acogerse a esta modalidad de contratación por un tiempo máximo de catorce meses dentro de un período de dieciocho. Si se concierta por un plazo inferior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración máxima pueda exceder de dicha duración máxima.

Artículo 18. Contratos formativos.— I. Contrato de trabajo en prácticas: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 y a la legislación vigente.

II. Contrato para la formación: Podrán concertarse contratos para la formación con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21, sin límite de edad cuando se trate de contratados de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores. Considerando que el objeto de este tipo de contratación es la adquisición, por parte del trabajador de la formación teórica y práctica necesaria para realizar adecuadamente un oficio o un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, los contratados carecerán de la titulación necesaria para realizar un contrato en prácticas.

La duración mínima de estos contratos será de seis meses, siendo dos años su período máximo de duración.

La retribución de este tipo de contratos no será nunca inferior al 75% del salario establecido para el puesto de trabajo para el que ha sido contratado y, en cualquier caso, nunca inferior al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

CAPÍTULO V

Movilidad geográfica y funcional

Artículo 19. Movilidad funcional.— I. De conformidad con lo establecido en el presente Convenio colectivo, la movilidad funcional quedará limitada por el área de actividad a la que estén adscritos los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 9.3 de este texto.

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

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

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

III. En el caso de que el trabajador sea asignado a un Grupo Profesional superior, percibirá la retribución del Grupo de destino, durante el tiempo movilizado.

Dicha situación no podrá prolongarse durante más de seis meses en un año u ocho en el plazo de dos, produciéndose el ascenso del trabajador de forma automática al Grupo superior en caso contrario.

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

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

Artículo 20. Movilidad geográfica.— I. Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá proceder al traslado, individual o colectivo, de trabajadores siguiendo para ello los procedimientos previstos en el artículo 40 apartados 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

II. Igualmente, la empresa podrá desplazar temporalmente a los trabajadores cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas y productivas.

En estos supuestos se estará a lo dispuesto en el artículo 40.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 21.— a) **Jornada laboral:** La jornada laboral para el personal afectado por este Convenio será de mil seiscientos veintiséis horas anuales, equivalente a 36 horas semanales de trabajo efectivo de promedio.

Todos los trabajadores que presten servicios en jornada continuada disfrutará de un descanso de veinte minutos dentro de la misma.

Por la singularidad del trabajo de redacción, se asignará a este personal tarea, entendiéndose por tal el trabajo o conjunto de trabajos que pueda realizar normalmente un Redactor en la jornada establecida anteriormente, pudiendo simultanear todos los trabajos propios de su competencia profesional.

b) **Descanso semanal:** Los trabajadores incluidos en la Áreas de Redacción y Administración realizarán su jornada durante cinco días a la semana, salvo los que ocupen puestos de trabajo que realicen tareas de recepción y atención al público que la realizarán durante cinco días y medio a la semana. Estos puestos de trabajo serán determinados en cada momento por la empresa según sus necesidades y criterio de organización.

Los trabajadores destinados en el resto de las Áreas de Trabajo referidas en este convenio, realizarán su jornada durante seis días a la semana y según los horarios que determine la empresa conforme a sus necesidades de producción y a la legislación sobre descanso semanal. Si a criterio de la empresa y según sus necesidades de producción fuese posible que alguno de los anteriores puestos de trabajo realizase –temporal o definitivamente– su jornada durante cinco días a la semana en lugar de los seis días referidos, le ofrecerá al trabajador afectado tal posibilidad para su aceptación.

Artículo 22. Horario de trabajo.— La empresa expondrá en el tablón de anuncios los horarios de cada Sección, de forma colectiva o personalizada, si así fuese necesario, estableciendo los controles que estime convenientes.

Los horarios podrán ser alterados por la Dirección de la empresa, siempre que existan probadas razones técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Será necesario el previo informe al Comité de Empresa, y siempre que no supongan modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo tales alteraciones de horario, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en el vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto al procedimiento de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo individuales o colectivas.

No obstante, la Dirección de la empresa podrá adelantar o retrasar los horarios establecidos en dos horas como máximo y por una sola vez al año, siempre que las necesidades de producción o de organización del trabajo así lo aconsejen, previo informe al Comité de Empresa.

En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo doce horas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a 9 diarias, salvo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores que podrán negociar una distribución distinta del tiempo, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Con el fin de lograr una óptima organización del trabajo, deberá comunicarse la no presencia del trabajador enfermo o ausente con la mayor antelación posible a la hora de entrada reglamentaria al puesto de trabajo.

Todas las ausencias cuya notificación no se haya cursado previamente serán consideradas, en principio, como ausencias injustificadas, pudiendo ser sancionadas como tales.

Artículo 23. Verificación y control.— I. Todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la Dirección de la empresa estime más adecuado en cada momento.

II. En cualquier caso, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de los sistemas de control de asistencia que tengan implantados, así como respecto a su posible modificación.

Artículo 24. Vacaciones.— I. El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio colectivo será de treinta días naturales de los que veintiséis serán laborables.

II.- No obstante lo anterior, en función de las necesidades de la producción la empresa podrá fraccionar en dos períodos de 15 días el disfrute de las vacaciones.

III. El calendario de vacaciones se publicará en los tablones de anuncios con dos meses de antelación.

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

V. En todo caso, el disfrute de las vacaciones se adecuará a lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado 3 del artículo 38 del ET.

Artículo 25. Trabajo en días Festivos.— Los trabajos efectuados en días festivos señalados en el calendario laboral de la provincia, serán compensados con día y medio de descanso, y podrán, de mutuo acuerdo, ser acumulados a las vacaciones anuales, debiendo, en caso contrario, ser disfrutados antes de transcurrir un mes desde dicho día.

Artículo 26. Horas extraordinarias.— I. Como norma general, las partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.

II. Cada hora extraordinaria que sea necesario realizar a petición de la empresa y por necesidades del servicio, y que exceda de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo que se señala en el presente Convenio Colectivo, se compensará con el mismo tiempo de descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

III. Las horas de trabajo que sean necesarias para la finalización de una tirada o las producidas por averías u otra causa puntual no imputable a la organización de la producción, serán consideradas a todos los efectos de obligado cumplimiento.

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

CAPÍTULO VII

Régimen retributivo

Artículo 27. Salario base.— Para el año 2009: Se pacta que el salario base y los complementos durante el año 2009 sean de la misma cuantía que la que han recibido durante el año 2008

Para el año 2010: Se pacta un incremento sobre el salario base de 2009 igual a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumo -I.P.C.- entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre del año 2010, menos un 0,7%.

Para el año 2.011: Se pacta un incremento sobre el salario base de 2010 igual a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumo -I.P.C.- entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre del año 2011.

Para los años 2012 y 2013: Finalizado cada año natural y conocido el I.P.C. correspondiente, se pactará la variación para cada uno de los años sobre el salario base correspondiente al año anterior. Esta negociación se realizará en el primer trimestre de cada año.

Artículo 28.- Antigüedad.— Los premios de antigüedad que se aplican en la empresa de conformidad con lo establecido en la Orde-

nanza Laboral de Prensa de 9 de Diciembre de 1976, fueron derogados en la negociación colectiva de 1994, si bien se incorporaron como condición más beneficiosa a los contratos de trabajo vigentes en la fecha de publicación del referido Convenio.

En consecuencia, los trabajadores que en ese momento se encontraban devengando ese plus o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente, lo han seguido manteniendo o, en su caso, adquiriendo, en el modo y forma señalados en la referida Ordenanza.

Desde el 1-Enero-2009 se acuerda establecer como tope máximo por antigüedad el veinticinco por ciento (25 %), de tal forma que ningún trabajador tendrá derecho percibir por tal concepto un porcentaje superior al citado 25% durante los años 2009 a 2.013, ambos inclusive.

La base de cálculo de los premios de antigüedad, para aquellos trabajadores a los que tal concepto afecte, según lo señalado anteriormente, la constituirán los salarios vigentes en el año 1994, sobre los que se aplicarán los oportunos porcentajes.

Artículo 29.- Trabajo nocturno.— En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los salarios recogidos en el Anexo II de este Convenio se han fijado en atención a la naturaleza propiamente nocturna de los puestos de trabajo que tienen parte de su jornada entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Artículo 30.- Plus de trabajo en domingo.— Por la especial circunstancia de publicarse el Diario La Gaceta Regional los siete días de la cada semana, y por la modificación sustancial de condiciones de trabajo que tal sistema de producción ocasionó en la fecha de su implantación a un grupo de trabajadores de la empresa, se respetará la percepción de este plus a aquellos que se vieron afectados por la referida modificación, y que lo incorporaron individualmente a sus condiciones de trabajo.

Las condiciones de devengo de este plus y su cuantía serán negociadas entre el Comité de Empresa y la Dirección.

Artículo 31.- Gratificaciones extraordinarias.— Se abonarán dos gratificaciones extraordinarias de una mensualidad, cada una de ellas: la primera se abonará antes del 10 de Julio y la segunda antes del 15 de Diciembre. Las gratificaciones extraordinarias se componen del Salario Base, Antigüedad y Plus de Nocturnidad.

Se establece el devengo semestral de estas gratificaciones extraordinarias, de forma tal que el personal que ingrese o cese dentro de cada semestre percibirá la gratificación en proporción al tiempo servido durante el mismo, correspondiendo la gratificación de Julio al primer semestre, y la de Navidad al segundo.

Artículo 32.- Participación en beneficios.— Se establece para los trabajadores afectados por este Convenio el abono del 8% del salario compuesto por Salario Base, Antigüedad, Nocturnidad y Festivos (doce mensualidades más las gratificaciones extraordinarias y, en su caso, plus personales o de puesto de trabajo) en concepto de participación en beneficios. Esta paga se abonará a lo largo del mes de febrero.

Artículo 33.- Plus extrasalarial de transporte.

Se establece un "Plus de Transporte" en cuantía de 33,00 euros mensuales durante los años 2009 y 2010 y de 40,00 €/mes durante los años 2011, 2012 y 2013 para el personal de la empresa con una antigüedad mínima de 24 meses al servicio de la misma, y a jornada completa.

CAPÍTULO VIII

Licencias, protección a la vida familiar y excedencias

Artículo 34. Licencias retribuidas.— I. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a percibir su salario, por los motivos y el tiempo legalmente establecido en el art. 37.3 del E.T. con las modificaciones que se detallan a continuación:

a) Dieciséis días en caso de matrimonio.

b) Dos días, ampliables a cuatro, cuando el trabajador precise efectuar desplazamientos fuera de la provincia, en los casos de alumbramiento de su esposa, enfermedad grave, intervención quirúrgica o fallecimiento por familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Se entenderá equiparada a estos efectos la persona con la que el trabajador conviva de forma estable, exista o no vínculo matrimonial, es decir, las parejas de hecho inscritas en registro.

c) Dos días, ampliables a cuatro, cuando el trabajador precise efectuar desplazamientos fuera de la provincia, en los casos de matrimonio

de hijos, nietos, hermanos, padre o madres de uno u otro miembro de la pareja, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

d) Un día, ampliable a dos, cuando el trabajador precise efectuar desplazamientos fuera de la provincia, en los casos de bautizo o primera comunión de hijo, nieto o hermano, de uno u otro miembro de la pareja, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 35. Cese voluntario.— I. Cuando un trabajador desee cesar de forma voluntaria en la empresa, deberá comunicarlo por escrito a la dirección de la misma con una antelación mínima de:

Grupo 1 y 2: 1 mes.

Grupo 3 y 4: 15 días.

Resto de Grupos: 7 días. II. En el caso de incumplimiento del deber de preaviso por parte del trabajador, se le descontará de su liquidación un número de días equivalentes al retraso en el preaviso.

Artículo 36. Protección de la vida familiar.— I. En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

II. Lactancia: Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo. Este ejercicio deberá disfrutarse bien al inicio o bien al final de la jornada laboral, pudiendo ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso que ambos trabajen.

En el caso de parto múltiple, las trabajadoras podrán ampliar este derecho en proporción al número de hijos recién nacidos.

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

IV. Guarda legal:

a) De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de ocho años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

b) En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador aquella distribución en días y horas de la jornada que expresamente está planificada en los cuadros horarios en vigor.

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

V. Nacimientos prematuros: En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de tres horas (o su parte proporcional en caso de contratos a tiempo parcial), con la disminución proporcional del salario.

En este caso tal permiso deberá de disfrutarse bien a inicio, bien al final de la jornada laboral.

VI. Suspensión del contrato por maternidad o adopción:

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

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

c) Los trabajadores/as tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo durante dos años en los casos de excedencia por maternidad.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre y la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. Excedencia.— I. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

V. En los casos contemplados en los apartados I, II, III y IV de este apartado, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho período será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas firmantes del presente Convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

VI. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

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

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

3.-. El trabajador con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

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

5.- El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria perderá el derecho al reingreso, causando baja en las empresas.

6.- Para solicitar una excedencia voluntaria de las contempladas en el presente artículo será necesario motivar la solicitud a la empresa. No será motivo suficiente para acceder al derecho a la excedencia voluntaria el cambiar temporalmente de trabajo a otras empresas del sector, salvo pacto en contrario.

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

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 38. Facultades y garantías sindicales.— Composición de los órganos de representación. Acumulación de horas.— I. Las facultades y garantías de los Representantes Legales de los Trabajadores en el seno de la empresa, serán las reconocidas en el Real Decreto

Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS).

II. Respecto a la composición de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa para determinar el número de los Representantes de los Trabajadores en los centros de trabajo o en las empresas, se atenderá a lo dispuesto en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39. Horas sindicales.— El crédito de horas sindicales que cada representante tenga reconocido podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los Sindicatos representativos del sector, previa oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia, que serán expedidas por los Sindicatos en cuestión.

Artículo 40. Derecho a sindicarse.— La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente. En este sentido, no podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo a causa de su afiliación o actividad sindical.

CAPÍTULO X

Faltas y sanciones

Artículo 41. Régimen disciplinario.— I. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las empresas de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

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

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

1. Se considerarán como faltas leves:

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

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

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

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

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

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

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

h) No cursar en tiempo oportuno el alta, parte de confirmación o baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se justifique documentalmente la imposibilidad de hacerlo.

2. Se considerarán como faltas graves:

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

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

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

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d del número 3.

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

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios gra-

ves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

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

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

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

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

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

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

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

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

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

3. Se considerarán como faltas muy graves:

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

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

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

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

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

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

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

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

j) El acoso sexual.

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

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

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

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

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

Artículo 42. Régimen de sanciones.— I. Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que

podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

- Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

- Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a doce días.

- Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de trece a cuarenta días.

Rescisión del contrato/despido con pérdida de todos los derechos.

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

Artículo 43. Prescripción.— Las faltas enunciadas en el artículo 60 de este Convenio colectivo prescribirán:

Las leves a los diez días de su comisión.

Las graves a los veinte días.

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

CAPÍTULO XI

Salud laboral y medio ambiente

Artículo 44. Política general de prevención de riesgos laborales, servicio de prevención, Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.— La política general de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral se ejercerá de conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reformada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En este sentido y de acuerdo con el artículo segundo, apartado 1.2 de la Ley 54/2003, la empresa desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes.

A su vez y de acuerdo con el artículo segundo, apartado 2.1 de la Ley 54/2003, la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 1.1 del Real Decreto 39/1997, la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

Asimismo, la planificación de la actividad preventiva se establecerá en función de los resultados de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y contemplará, entre otros aspectos, la necesaria formación e información de los trabajadores sobre los riesgos asociados a sus puestos y las medidas preventivas para evitarlos, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

La empresa contará con los correspondientes Delegados de Prevención, designados por los representantes de los trabajadores reconocidos por la Empresa, entre los Delegados de Personal/miembros del Comité de Empresa, quienes formarán parte del Comité de Seguridad y Salud que se constituya, de acuerdo con lo previsto al efecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El desempeño de sus competencias y facultades se ajustará a lo establecido en los correspondientes acuerdos.

Artículo 45. Actuación en defensa y protección del medio ambiente.— Las partes firmantes del presente Convenio colectivo consi-

deran necesario que la empresa y sus trabajadores actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad. La dirección de la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la información de que disponga en materia de medio ambiente.

Artículo 46. Reconocimientos médicos.— La empresa, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud, o al Comité de Empresa, garantizará a todos los trabajadores la posibilidad de un reconocimiento médico general al año, que se llevará a efecto con todos los trabajadores que voluntariamente se sometan al mismo. Para todo el personal que utilice ordenadores se garantizará una revisión médica especialmente concebida para el puesto que desempeñan, especialmente en lo relativo a oftalmología y traumatología.

No obstante, previo informe de la representación legal de los trabajadores, el reconocimiento será obligatorio en los supuestos en los que su realización sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

CAPÍTULO XII

Beneficios sociales

Artículo 47. Incapacidad temporal.— Los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal –IT–, debida a enfermedad común, profesional o accidente de trabajo, percibirán durante los primeros siete días de la baja el 100% del salario base y complementos salariales que vinieran percibiendo en el mes anterior al del hecho causante. A partir del octavo día y hasta el máximo legal de dieciocho meses (incluida la prórroga), solo percibirán el complemento hasta el 100% de su retribución cuando la empresa considere que procede su abono por la incapacidad para el trabajo que se acredite mediante el correspondiente informe del médico de empresa o el médico especialista que ésta designe.

Artículo 48.- Premios de continuidad y Jubilación forzosa.—

Premios de continuidad: En razón a los años de servicio, todos aquellos trabajadores que ostenten una antigüedad de doce años de trabajos ininterrumpidos, percibirán una mensualidad de su salario real, dos mensualidades a los veinte años y tres mensualidades a los treinta años.

Jubilación forzosa: El que el trabajador alcance la edad ordinaria de jubilación, actualmente en 65 años, o la que en el futuro pueda establecerse para que tenga derecho a percibir la pensión de jubilación de la Seguridad Social sin reducción por edad, será causa de extinción del contrato de trabajo siempre que el trabajador tenga cubierto el periodo mínimo de cotización y, en consecuencia, derecho a percibir la pensión de jubilación de la Seguridad Social en su modalidad contributiva. Este acuerdo se vincula a la obligación de la empresa de tener durante la vigencia de este convenio, al menos, un 60% de trabajadores fijos y a cubrir la vacante en el plazo de 4 meses mediante la conversión en indefinido de algún trabajador temporal o la contratación de un nuevo empleado en igual o similar grupo profesional al que tenía el jubilado forzoso, así como a cualquier otro objetivo que mejore la política de empleo de la empresa que pueda pactarse con los representantes de los trabajadores.

Artículo 49.- Seguro colectivo de accidentes.— La empresa contratará a su exclusivo cargo una póliza colectiva de seguro de accidentes a favor de todos sus trabajadores, que cubra durante las 24 horas del día los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente, en los grados de total, absoluta y gran invalidez, que deriven de accidente laboral o no laboral, en las siguientes cuantías:

- Por fallecimiento: 25.000 euros.

- Por invalidez permanente: 25.000 euros.

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

Lo acordado en este artículo tendrá vigencia desde la fecha en la que se publique este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 50.- Premios y ayudas.— Se establecen los siguientes:

a) Por matrimonio: 400 euros.

b) Por nacimiento de un hijo: 400 euros.

c) Por ayuda escolar, los trabajadores con hijos cursando estudios, percibirán una ayuda económica anual, por cada hijo matriculado, consistente en una bolsa de estudios o de libros, según la siguiente distribución:

1. Bolsa de libros para estudios de Educación Infantil, y Educación Primaria, de 75 euros. Para ESO, FP y Bachiller, de 130 euros.

2. Ayuda fija de 215 euros para estudios universitarios.

Estas ayudas se percibirán al inicio del curso, previa la presentación del resguardo de matrícula.

Sólo tendrán derecho a percibir los premios y ayudas referidos los trabajadores que tengan más de seis meses de antigüedad, ininterrumpida, en la empresa cuando se produzca el hecho causante (matrimonio, nacimiento o matrícula de estudios) Los premios se abonarán una vez efectuadas las notificaciones y entregados los certificados pertinentes, siendo en el mismo mes para las notificaciones realizadas antes del día 20 y en el siguiente mes para las posteriores a dicha fecha.

Artículo 40.- Anticipos.— Cualquier trabajador podrá solicitar de la empresa, previa comunicación con, al menos, dos días de antelación, un anticipo a cuenta de lo devengado por su trabajo hasta ese momento.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. Comisión de vigilancia e interpretación.

La Comisión Paritaria de aplicación, vigilancia e interpretación de este Convenio, estará constituida por tres representantes de cada una de las partes firmantes, elegidos libremente por las mismas.

Será preceptiva la reunión de esta Comisión en funciones de mediación, con carácter previo al planteamiento de cualquier conflicto, individual o colectivo, que trate sobre la aplicación o interpretación de cualquier precepto de este Convenio, reunión que se llevará a efecto en plazo no superior a 72 horas desde que alguna de las partes proceda a convocarla mediante notificación escrita.

Disposición Adicional Segunda.- III Acuerdo Nacional Sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC).— I. Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales y al reglamento que lo desarrolla.

II. Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, acuerdan igualmente el sometimiento expreso de los conflictos que puedan surgir entre las partes, a los procedimientos de Mediación, Arbitraje y Conciliación que tengan un ámbito específico, igual o inferior, al de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Disposición adicional Tercera.— Derecho supletorio.— En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

ANEXO I - TABLA DE EQUIVALENCIAS

Convenio 2003	Convenio 2010	Grupos 2010
Redacción	Area de Redacción	
	Subdirector	0
Redactor Jefe	Redactor Jefe	1
Jefe de Sección	Jefe de Sección	2
Redactor	Redactor	3
Redactor	Documentalista	3
Auxiliar de Redacción	Auxiliar de Redacción	5
Administración	Area de Gestión	
Jefe de Departamento	Jefe de Departamento	1
	Jefe de Sección	2
	Jefe de Negociado	3
Oficial Administrativo de 1ª	Oficial Administrativo de 1ª	4
	Coordinador de publicidad	4
Informático	(pasa al área técnica)	
Oficial Administrativo de 2ª	Oficial Administrativo de 2ª	5
	Promotor de Publicidad	5
Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo	6
Comercial	Comercial	7

Convenio 2003	Convenio 2010	Grupos 2010
Preimpresión	Area Técnica y de Producción	
	Jefe de Departamento	1
Jefe de Sección	Jefe de Sección	2
	Jefe de Equipo	3
	Jefe de Sistemas	3
Oficial 1ª Preimpresión	Técnico de Fotocomposición	4
	Técnico aplicación de sistemas	4
	Fotomecánica	4
Oficial 2ª Preimpresión	Operador Ordenador	5
	Técnico de Preimpresión	5
	Teclista	5
	Montador	5
	Corrector	5
Auxiliar Preimpresión	Auxiliar Preimpresión	6
	Mozo	7

ANEXO II TABLA SALARIAL

GRUPOS	Salario base convenio mes	Salario base convenio año
Grupo 0	2.585,00	39.085,20
Grupo 1	2.275,00	34.398,00
Grupo 2	2.015,00	30.466,80
Grupo 3	1.335,00	20.185,20
Grupo 4	1.155,00	17.463,20
Grupo 5	970,00	14.666,40
Grupo 6	850,00	12.852,00
Grupo 7	700,00	10.584,00

* * *