



# BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXLV

VIERNES 22 DE JULIO DE 2005

NÚMERO 174

FASCÍCULO SEGUNDO

**12684** *RESOLUCIÓN de 4 de julio de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del II Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo Estatal del Sector de Prensa Diaria (Código de Convenio n.º 9913745) que fue suscrito con fecha 14 de abril de 2005 de una parte por la Asociación de Editores de Diarios Españoles (AEDE) en representación de las empresas del sector y de otra por las centrales sindicales UGT y CC.OO. en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 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 y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 4 de julio de 2005.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.



MINISTERIO  
DE LA PRESIDENCIA

## SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE Prensa Diaria

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

I. El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo en aquellas empresas dedicadas a la edición de Prensa Diaria tanto en soporte papel como digital, que no estén afectadas por Convenio Colectivo propio.

II. Así mismo, también se incluye en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo, únicamente aquellos talleres pertenecientes a las empresas afectadas por este Convenio dedicados a la impresión de sus propias publicaciones.

III. No obstante lo anterior, en el supuesto de que existan capítulos que total o parcialmente no estuvieren regulados en los convenios de ámbito inferior al que en este Convenio Colectivo se define como propio del Sector de Prensa Diaria, las partes legitimadas para su firma podrán, previo acuerdo, regular dichos capítulos tomando como referencia lo expuesto en este Convenio Colectivo.

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

I. Se regirán por el presente convenio todos los trabajadores que presten servicios en aquellas empresas definidas en el artículo 1.º del mismo.

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

- A) Consejeros, Personal de Alta Dirección y Personal Directivo.
- B) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- C) Asesores.
- D) Los corresponsales y colaboradores con una relación civil con las empresas del artículo 1.º
- 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 las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.
- F) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para alguna de las Empresas incluidas en el ámbito funcional, 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 las Empresas afectas por el presente convenio.

##### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado Español, así como a todos aquellos trabajadores con relación laboral que presten sus servicios fuera del territorio del Estado español.

##### 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 del Estado, si bien se retrotraerán sus efectos económicos al 1 de enero de 2003 manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2006.

II. Las Empresas con Convenio Colectivo concurrente de ámbito inferior que deseen adherirse al contenido de este convenio podrán hacerlo mediante Acuerdo entre las direcciones y los representantes de los trabajadores en el seno de esas empresas.

##### Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

I. La denuncia se realizará por escrito con una antelación mínima de 2 meses a su vencimiento ante la autoridad laboral competente y las demás partes firmantes.

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

##### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

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

##### Artículo 7. *Garantía personal.*

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

### CAPÍTULO II

#### Organización del trabajo

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

I. La organización del trabajo en las Empresas afectadas por este Convenio Colectivo corresponde a la dirección de las mismas.

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

III. En todo caso, las empresas estarán obligadas 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 Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

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

##### Artículo 9. *Formación Profesional.*

I. Las Empresas y Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan suscribir a futuro los Acuerdos de Formación Continua que de ámbito nacional se suscriban por los Agentes Sociales en los ámbitos funcional y territorial de los mismos, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el sector.

II. Las partes se comprometen a suscribir cualquier otro acuerdo de naturaleza interconfederal que se firme a futuro.

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

IV. Las empresas velarán de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal. A estos efectos, cuando dichos cursos sean organizados por las empresas, los trabajadores tendrán derecho a:

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

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

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

### CAPÍTULO III

#### Contratación, periodo de prueba, promociones y ascensos

##### Artículo 10. *Ingresos.*

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

II. En cada centro de trabajo o empresa, la Dirección informará a los representantes de los trabajadores de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la evolución general del sector de Prensa Diaria, situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de

empleo, así como acerca de la previsión empresarial sobre la celebración de nuevos contratos.

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

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

#### Artículo 11. *Período de prueba.*

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

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

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

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

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

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

#### Artículo 12. *Contratación.*

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

#### Artículo 13. *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 estricta.

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 aún 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 14. *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.º de este Convenio podrán acogerse a esta modalidad de contratación por un tiempo máximo de doce meses dentro de un periodo de dieciocho.

#### Artículo 15. *Garantía en la contratación.*

A partir del 1 de enero de 2005, los trabajadores empleados por la misma empresa, que aplique el presente Convenio, por dos o más contratos temporales de los actualmente en vigor durante un periodo de 24 meses, pasarán a ser trabajadores fijos en plantilla.

Quedan exceptuados de tales medidas los contratos de interinidad, los de obra o servicio determinado, los de relevo, los formativos y los concertados para el fomento del empleo de minusválidos.

#### Artículo 16. *Contrato a tiempo parcial.*

En desarrollo del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen los siguientes parámetros a esta modalidad de contratación:

I. Será Contrato a Tiempo Parcial (C.T.P) todo aquel que se perfeccione para la realización de una jornada anual inferior en un 15 % a la pactada en este Convenio Colectivo en el artículo 25.

II. Cuando un trabajador a tiempo parcial desee pasar a ser trabajador a tiempo completo, y viceversa, o para el incremento del tiempo de trabajo de los contratados a tiempo parcial, deberán comunicarlo por escrito a las Empresas, llevándose a efecto la modificación solicitada siempre que la organización del trabajo lo permita.

III. A los efectos anteriores, las Empresas vendrán obligadas a informar a sus Comités de Empresa o de Centro sobre la existencia de vacantes.

IV. En cualquier caso, el acceso regulado en el párrafo II del presente artículo deberá respetar las siguientes reglas:

El derecho de preferencia para acceder a un puesto de trabajo recogido en el artículo 12.4 del Estatuto de los Trabajadores se entenderá sin perjuicio de la movilidad funcional regulada en el artículo 20 del presente Convenio Colectivo.

El derecho de los trabajadores a suscribir las vacantes que se produzcan en el Grupo Profesional al que estén adscritos se entenderá sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 9 respecto a la formación profesional necesaria para realizar las funciones del puesto que quede vacante, y sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 19 de este Convenio Colectivo.

V. La realización de horas complementarias, que en ningún caso podrá ser superior al 60 % de las horas ordinarias objeto del contrato de trabajo, deberá estar contemplada por escrito en el contrato individual de trabajo, siendo obligatoria su realización durante la vigencia del contrato. La realización de estas horas complementarias se hará de conformidad con la legislación vigente, siendo para ello necesario el acuerdo previo del trabajador cuando el porcentaje de realización de estas horas supere el 40 % sobre el total de las horas ordinarias objeto del contrato.

VI. En ningún caso la fijación de una jornada ordinaria de trabajo a tiempo parcial y la suma del total de las horas complementarias pactadas entre empresa y trabajador podrá ser igual o superior al límite máximo de jornada anual de trabajo efectivo de conformidad con el artículo 25 de este Convenio Colectivo.

VII. Sólo se podrán realizar horas complementarias en C.T.P de duración indefinida.

VIII. La realización de las horas complementarias por los contratados a tiempo parcial se ajustará a las siguientes reglas:

a) La realización de las horas complementarias deberá de ser comunicada mediante un preaviso de siete días por la empresa al trabajador en el que se hará constar el día y la hora de realización de dichas horas complementarias.

b) No obstante lo anterior, cuando la realización de las horas complementarias se deba a terminaciones de la edición de prensa diaria, cierres, a la cobertura necesaria e imprevista de una noticia, o a cualquier otro suceso de esta índole de difícil predicción, el empresario deberá de comunicar al trabajador contratado a tiempo parcial la necesidad de realización de las mismas con la mayor antelación posible.

IX. En cualquier caso la realización de horas complementarias habrá de respetar los límites en materia de jornada y descanso de conformidad con lo establecido en este Convenio Colectivo.

X. Quedan expresamente prohibida, de conformidad con la legislación vigente, la realización de cualquier tipo de hora extraordinaria para los contratados bajo esta modalidad contractual.

#### Artículo 17. *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.

El contrato para la formación se ajustará a las siguientes reglas:

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 periodo máximo de duración.

La retribución de este tipo de contratos será la siguiente:

Primer año de formación: 80 % SMG.

Segundo año de formación: 90 % SMG.

#### Artículo 18. *Ascensos.*

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

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

c) A estos efectos, el periodo de consolidación del nuevo puesto de destino será de seis meses para el ascenso a los Grupos 1 y 2, siendo de tres meses para el resto de los Grupos Profesionales regulados en este Convenio Colectivo, salvo lo dispuesto en el artículo 20.III y IV.

#### Artículo 19. *Puestos de nueva creación, promociones y vacantes.*

I. a) Para los casos de Promociones Internas y los Puestos de Nueva Creación, en aquellos centros de trabajo con más de 125 trabajadores, las empresas establecerán un concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial y mérito profesional, haber desempeñado funciones en un grupo profesional superior y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

A estos efectos y siempre que los puestos a cubrir no sean de libre designación, las Empresas deberán informar a los representantes legales de los trabajadores, que podrán emitir informe respecto al concurso-oposición.

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

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

III. A estos efectos, las Empresas vendrán obligadas a comunicar a los Representantes de los Trabajadores de la existencia de vacantes.

### CAPÍTULO IV

#### Movilidad geográfica y funcional

##### Artículo 20. *Movilidad funcional.*

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

II. A estos 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 periodos de dos meses, durante el tiempo que duren las causas organizativas o de producción que motivaron la movilización, salvo acuerdo individual en contrario.

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

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

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

IV. El periodo de tiempo previsto en el párrafo anterior no operará en el caso de que el trabajador sea asignado a funciones superiores con

motivo de la sustitución por vacaciones, enfermedad o baja por incapacidad de un compañero de trabajo.

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

##### Artículo 21. *Movilidad geográfica.*

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

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

Gastos de traslado propios y familiares a su cargo.

Gastos de transporte de mobiliario, ropa y enseres.

Indemnización en metálico de dos meses de Salario Bruto del trabajador o trabajadores afectados.

II. Empresa y trabajador afectados podrán pactar cualesquiera otras compensaciones por traslado.

III. Igualmente, las empresas podrán desplazar temporalmente a los trabajadores cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas y productivas.

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

IV. Cuando el traslado a que se hace referencia en este artículo en su apartado I se realice dentro del mismo municipio o en otro que diste menos de 30 Kilómetros a contar desde el antiguo centro de trabajo, se entenderá que no existe necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador.

Cuando se den estas circunstancias, el trabajador o trabajadores afectados no tendrán derecho a percibir compensación por gastos ni indemnización a que se hace referencia en el apartado I de este artículo, pudiéndose acordar en estos supuestos otras compensaciones por desplazamiento.

V. Cuando en una misma Empresa o Centro de Trabajo presten sus servicios dos trabajadores que sean matrimonio o pareja de hecho según se contempla en el artículo 39.III de este Convenio Colectivo y uno de ellos fuese afectado por el traslado, las Empresas procuraran trasladar a ambos, siempre que las necesidades organizativas y productivas del centro de origen y de destino lo permitan.

VI. En el caso de que la movilidad geográfica se produzca con trabajadores incluidos en los Grupos 4, 5, 6 y 7 del presente Convenio Colectivo, y de existir, dentro del colectivo de trabajadores que realicen una misma función alguno que desee voluntariamente optar por la movilidad aquí contemplada, podrá tener lugar la permuta de uno por otro, previa aceptación por la dirección y por ambos trabajadores.

VII. En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad y el nuevo centro esté ubicado a una distancia inferior a 30 kilómetros del centro de origen, se entenderá que no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador.

### CAPÍTULO V

#### Clasificación profesional y grupos profesionales

##### Artículo 22. *Clasificación profesional.*

###### 1. Principios generales:

1.º 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.º A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las actitudes 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.º 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.º 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.º 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 trabajador, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

3.º No obstante lo establecido en este Capítulo respecto de los Grupos Profesionales y de conformidad con lo estipulado en el artículo 20 de 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.º 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, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

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

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

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 a 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.º 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 asimismo 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 asignación 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 Mixta del mismo, que operará según los criterios establecidos en el artículo 23 de este Convenio Colectivo.

Los Grupos Profesionales son los siguientes:

#### Grupo profesional 0.

##### Criterios generales:

Funciones de coordinación de planificación, organización, dirección, coordinación 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, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la empresa, partiendo de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los Directores de las Áreas de Actividad o Departamentos existentes.

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

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

##### Ejemplos:

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

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

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

#### Grupo Profesional 2:

##### Criterios Generales:

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

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

Formación: Titulación universitaria superior o bien de grado medio complementada con una dilatada experiencia profesional, o, en su

defecto conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

Ejemplos:

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

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

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

Grupo Profesional 3.

Criterios Generales:

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

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

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

Ejemplos:

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

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

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

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

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

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

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

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

Labores de diseño gráfico, elaboración, dibujo o producción de ilustraciones, en cualquier tipo de soporte.

Funciones que, con la formación acreditada, consistan en la prestación de asistencia sanitaria al personal que lo precise.

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

Grupo Profesional 4.

Criterios Generales: Realización de tareas complejas, pero homogéneas que pudiendo implicar mando exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas 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 de redacción con titulación, bajo la supervisión de un superior, que son realizadas durante el tiempo máximo de un año. Transcurrido dicho período, el trabajador pasará al Grupo Profesional 3 (Redactor).

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 que requieren conocimientos completos y capacidad específica para cada puesto, para la utilización, mantenimiento y reparación de máquinas de impresión, eléctricas o electrónicas, y todas aquellas relacionadas con la impresión diaria que requieran un especial nivel de cualificación.

Labores de cuidados, tratamiento de primeros auxilios y análisis clínicos.

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 de impresión en máquinas de uno o varios colores.

Labores necesarias para corregir el acabado del producto audiovisual, operando equipos de edición de vídeo.

Tareas de movimiento de cámaras en producciones audiovisuales.

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

Grupo Profesional 5.

Criterios Generales:

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

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

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 de apoyo o ayuda en la redacción sin responsabilidad directa en el proceso de producción informativa, que pueden implicar tareas administrativas.

Labores propias de venta de espacios publicitarios bajo supervisión.

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 edición, montaje, operación y supervisión de equipos de sonido.

Labores de iluminación en productos audiovisuales.

Labores de apoyo al realizador de medios audiovisuales.

Labores de ajuste y mezclado de las señales de vídeo.

Labores que consisten en operaciones mecánicas o manuales necesarias para la terminación de la publicación.

Labores de filmación, presentación y control de los negativos para su correcta reproducción.

Labores de insolación, ajuste y terminado de planchas.

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 Graduado Escolar, complementada profesionalmente por una formación específica de grado medio o por la experiencia profesional.

Ejemplos:

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

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

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.

Tareas de transporte y paletización con elementos mecánicos.

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

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

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.

Ejemplos:

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

Tareas de limpieza.

Labores sencillas en talleres que no requieran preparación específica.

#### Artículo 23. *Modo de operar para la nueva clasificación profesional.*

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

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

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

Tras conocerse la interpretación de la Comisión Mixta, la Dirección de la Empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación.

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

#### Artículo 24. *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 la Disposición Transitoria Quinta del presente Convenio Colectivo.

### CAPÍTULO VI

#### Tiempo de trabajo y descanso

##### Artículo 25.

a) Jornada.

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

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

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

II. Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo, las Empresas podrán establecer, previa comunicación, discusión y acuerdo con los Representantes Legales de los Trabajadores, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de nueve horas, respetando los descansos mínimos contemplados en la Ley.

III. Las Direcciones de las Empresas y las Representaciones Legales de los Trabajadores se reunirán cuatrimestralmente a los efectos de proceder al control de la jornada irregular pactada.

b) Descanso semanal.

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

II. El descanso semanal podrá ser rotativo de lunes a domingo, ambos inclusive para todo el personal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 27.1 respecto al personal de redacción. La distribución de la jornada, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente se hará de tal forma que al menos una vez cada cuatro semanas, el descanso semanal al que se hace referencia en este artículo coincida con sábado y domingo.

III. Excepcionalmente, las Empresas podrán variar el sistema de descansos al que se hace referencia en los dos apartados anteriores, previa comunicación de las mismas a los representantes de los trabajadores de aquellas empresas que deban llevar a cabo esta medida.

IV. El preaviso en el caso de alteración del sistema de descanso deberá ser comunicado al trabajador o trabajadores afectados con al menos tres días de antelación.

V. El día de descanso alterado de conformidad con lo establecido en el párrafo III de este artículo, deberá ser compensado con día y medio, dentro de las dos semanas anteriores o posteriores a la alteración.

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

VII. Así mismo, el día de descanso se podrá acumular, si ello fuere posible a las vacaciones de conformidad con lo establecido en el artículo 29 de este Convenio Colectivo. Para ello, será requisito necesario el respeto a los plazos establecidos en los párrafos precedentes.

#### Artículo 26. *Calendario.*

I. Durante los dos meses anteriores a la finalización de cada año natural las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo elaborarán el calendario laboral del año siguiente, a efectos de lo cual los representantes de los trabajadores emitirán informe previo a las direcciones acerca de su postura respecto al calendario. Dicho calendario se expondrá en el centro de trabajo correspondiente durante todo el año natural.

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

#### Artículo 27. *Horario de trabajo.*

I. Al no permitir la naturaleza de la actividad periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la Redacción de las Empresas aludidas en el artículo 1 del presente Convenio tendrá asignado un horario básico, de conformidad con lo contemplado en el artículo 25.B).II, que es aquel en el que normalmente prestan sus servicios.

II. Los responsables de cada una de las secciones de las que se componen las redacciones de los diarios, cumpliendo siempre las instrucciones dadas por las direcciones de las empresas, distribuirán el señalamiento de horarios, reparto de tareas y controles de asistencia.

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

La libre disposición a que se hace referencia en este artículo se abona en la forma que se venga realizando en las empresas.

#### Artículo 28. *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 las Direcciones de las Empresas en cada momento estimen más adecuados.

II. En cualquier caso, las empresas informarán a los representantes de los trabajadores de los sistemas de control de asistencia que tengan implantados, así como respecto a su posible modificación.

#### Artículo 29. Vacaciones.

I. El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio Colectivo será de treinta días naturales ininterrumpidos que deberán disfrutarse necesariamente entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

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

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

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

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

V. La retribución correspondiente a los periodos de vacaciones incluirá únicamente los siguientes conceptos: SMG y CPC.

#### Artículo 30. Festivos.

I. Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de los festivos que correspondan según el calendario laboral publicado anualmente por el Gobierno, en su caso las Comunidades Autónomas o los Ayuntamientos.

II. Cuando el trabajador no pudiere disfrutar del festivo por razón de la distribución de la jornada, el disfrute del mismo se podrá tomar en cualquier otra fecha a razón de un día y medio de descanso por festivo trabajado, que se podrá acumular a las vacaciones anuales, previo acuerdo con la dirección de las empresas.

III. En ningún caso, dada la costumbre existente en el sector, los descansos correspondientes a los festivos de los días 25 de diciembre, 1 de enero y Viernes Santo tendrán la consideración de laborables. En aquellas Comunidades Autónomas que por costumbre estas festividades se desplacen a los días inmediatamente anterior o posterior, se aplicará el mismo criterio.

#### Artículo 31. Horas extraordinarias.

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

II. Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada, que no podrán exceder en ningún caso del límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Grupos profesionales	Valor hora extraordinaria 2003
	Euros
1	16,47
2	14,50
3	12,70
4	11,02
5	9,26
6	7,99
7	6,69

V. 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 III de este artículo.

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

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

## CAPÍTULO VII

### Régimen retributivo

#### Artículo 32. Estructura salarial.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo estarán constituidas por el Salario Mínimo de Grupo y los complementos del mismo que les sean de aplicación.

#### Artículo 33. Salarios mínimos/año de grupo.

I. El Salario Mínimo de Grupo (SMG) estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de cada empresa, en actividad normal o habitual, así como de aquellos complementos de carácter personal necesarios para alcanzar dicha cuantía.

El SMG se entiende distribuido entre las 15 pagas (12 ordinarias y 3 extraordinarias) que con carácter general se establecen en este convenio.

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

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

SMG/Jornada anual de trabajo efectivo

IV. Los Salarios Mínimos de Grupo para el año 2003 serán los siguientes:

Grupo	Salario mínimo 2003
1	21.344,14
2	18.795,64
3	16.465,48
4	14.282,92
5	12.004,08
6	10.351,11
7	8.666,04

#### Artículo 34. Complementos salariales.

I. Complemento Personal Convenio.-El Complemento Personal Convenio será personal y propio de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, e incluirá todos aquellos complementos que no siendo de puesto de trabajo o mayor cantidad y calidad, se definan en el mismo o vengán percibiendo los trabajadores en las Empresas que apliquen este Convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera.

Asimismo incluirá la diferencia en el exceso entre todos aquellos conceptos salariales que vinieren percibiendo los trabajadores por el concepto Salario Base y complementos personales y el Salario Mínimo de Grupo que se define en el artículo anterior, en el caso de que la suma de todos aquellos fuese superior al que en este Convenio Colectivo se define como mínimo de grupo.

II. Complemento de Antigüedad: El concepto antigüedad quedó eliminado en el primer Convenio Colectivo Sectorial, pasando las cuantías devengadas o en tramo de devengo, de conformidad con dicha norma, a formar parte del Complemento Personal de Convenio (CPC).

III. Se definen los siguientes Complementos de Puesto de Trabajo:

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

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

Nocturnidad: El trabajo nocturno, entendido por tal el que se realiza entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, se retribuirá con el valor del Salario

Mínimo de Grupo calculado en función de lo dispuesto en el artículo 33 de este Convenio Colectivo incrementado en un 22 %.

El importe a percibir por este concepto se retribuirá de acuerdo con el porcentaje de tiempo empleado en trabajo nocturno.

Plus de Trabajo Dominical: Será aquel que perciban aquellos trabajadores que por necesidades no planificadas en el área de producción deban trabajar en domingo, en la medida que ello constituye una alteración de su sistema de descanso, y siempre que no se hubiese compensado por descanso.

El trabajo dominical se retribuirá en función de las tablas que a continuación se detallan.

Grupos profesionales	Plus de trabajo dominical por domingo trabajado 2003
	Euros
1	64,19
2	61,63
3	54,57
4	48,15
5	39,80
6	35,31
7	28,89

Las cantidades a las que se hace referencia se verán incrementadas en los años 2004, 2005 y 2006 en el mismo porcentaje que el SMG.

Igualmente se percibirá el citado Plus cuando aun estando planificados, el número de domingos trabajados a lo largo del año natural sea superior a 11, generándose el derecho a percibir el citado plus a partir del domingo siguiente.

c) En aquellos casos en el que las empresas definidas en el artículo 1 de este Convenio Colectivo vinieren retribuyendo los complementos de puesto que aquí se definen en mayores cuantías, los respetarán como condición individual o colectiva más beneficiosa, en el caso de que se hubieren acordado entre Empresa y representación legal de los trabajadores.

#### IV. Complementos de mayor calidad y/o cantidad de trabajo:

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

b) Estos complementos se abonarán en la forma en la que se vengan abonando en las empresas.

#### Artículo 35. Liquidación y pago. Recibo de salarios.

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

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

#### Artículo 36. Incremento salarial.

I. 2004.-Durante este año los SMG y el CPC del año anterior, se verán incrementados en un porcentaje equivalente al del IPC real del año anterior más 1,1 por 100 (ver Tablas Disposición Adicional Cuarta).

II. 2005.-Durante este año los SMG y el CPC del año anterior, se verán incrementados en un porcentaje equivalente al del IPC real del año anterior (ver Tablas Disposición Adicional Cuarta).

III. Año 2006: Durante este año el SMG, y el CPC del año anterior, de conformidad con lo estipulado arriba, se verán incrementados en un porcentaje equivalente al IPC real del año anterior más 0,5 por 100.

IV. Descuelgue salarial: Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, los porcentajes de incremento salarial pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de los dos años anteriores. Así mismo se tendrán en cuenta las previsiones para los años de vigencia del Convenio.

Para llevarlo a cabo, las Empresas deberán ponerlo en conocimiento tanto de los representantes legales de los trabajadores como de la Comisión Mixta en el plazo de 30 días desde la publicación de este Convenio Colectivo en el Boletín Oficial del Estado.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.

Las empresas afectadas por lo establecido en los párrafos anteriores podrán aplicar un incremento salarial inferior al contemplado en el pre-

sente Convenio Colectivo, previa información, negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores.

De no alcanzarse un acuerdo en un plazo de dos meses, las partes podrán solicitar la mediación o arbitraje de la Comisión Mixta.

#### Artículo 37. Pagas extraordinarias.

I. Se establecen con carácter general tres pagas extraordinarias, en marzo, junio y diciembre.

II. Las citadas pagas extraordinarias incluirán los siguientes conceptos salariales: SMG y CPC.

III. No se incluirán en el concepto pagas extraordinarias los complementos que las empresas vinieran abonando en concepto de mayor calidad y/o cantidad en el trabajo ni los complementos de puesto.

#### Artículo 38. Gastos y kilometraje.

I. Las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo abonarán a los trabajadores los gastos ocasionados por el desplazamiento efectuado fuera de su lugar habitual de trabajo, previa justificación de los mismos por parte de los trabajadores que deban desplazarse, atendiendo a estos efectos a las normas internas que figuren en cada empresa.

II. Las Empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, proveerán, por regla general, un medio de transporte a aquellos trabajadores que deban realizar cualquier tipo de desplazamiento bajo la expresa indicación de las empresas.

III. Cuando el trabajador deba realizar el desplazamiento haciendo uso de su propio vehículo, las empresas abonarán 0,19 euros por kilómetro realizado, siempre y cuando el vehículo esté asegurado a todo riesgo, o en todo caso a terceros y ocupantes, siendo imposible el uso de vehículo propio en cualquier otro caso o circunstancia.

### CAPÍTULO VIII

#### Licencias, protección a la vida familiar y excedencias

##### Artículo 39. Licencias retribuidas.

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

A) Quince días naturales en caso de matrimonio.

B) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave, entendiéndose por tal aquella que requiera hospitalización superior a un día o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Igual tratamiento tendrán aquellos supuestos de enfermedades graves infecto-contagiosas diagnosticadas por Facultativo.

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

D) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

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

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

II. A estos efectos se entenderá que existe desplazamiento cuando el trabajador tuviere que recorrer más de 200 Km., entre su residencia habitual y el lugar de destino.

III. En aquellas Comunidades Autónomas que tengan una Ley de Parejas de Hecho, se estará, respecto a las licencias, a lo contemplado en dicha legislación en el apartado correspondiente.

##### Artículo 40. Licencias no retribuidas.

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

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

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

#### Artículo 41. *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 42. *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: los trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de 12 meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo. Este ejercicio deberá disfrutarse bien al inicio o bien al final de la jornada laboral.

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

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

IV. Guarda Legal:

a) De conformidad con lo establecido en el artículo 37.5 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley 39/1999 de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de seis años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de 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 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por Jornada Ordinaria de cada trabajador aquella distribución en días y horas de la jornada que expresamente está planificada en los cuadros horarios en vigor.

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

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

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

En este caso tal permiso deberá 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 excelencia 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 43. *Excedencia.*

A) I. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogi-

miento, 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 periodo de excedencia no superior a un año 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 sujeto 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 periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

V. En los casos contemplados en los apartados I, II, III y IV de este apartado, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por 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 periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

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

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

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

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

V. 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.

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

VII. Para solicitar una excelencia 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.

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

### CAPÍTULO IX

#### Derechos sindicales

Artículo 44. *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 las empresas, 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.

III. Acumulación Horas Sindicales.—Los Delegados de Personal y los Miembros de Comités de Empresa, podrán acumular mes a mes, en uno o varios de sus componentes el crédito horario de que éstos disponen, siempre que los representantes pertenezcan a una misma organización sindical y ésta lo comunique fehacientemente a la Dirección de la Empresa con 15 días de antelación.

Para poder llevar a afecto la acumulación de horas sindicales a la que se hace referencia en este artículo, la cesión de horas sindicales podrá ser total o parcial

#### Artículo 45. *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 46. *Derecho a sindicarse.*

Las empresas respetarán el derechos de todos los trabajadores a sindicarse libremente. En este sentido, no podrán 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 perjudicarle a causa de su afiliación o actividad sindical.

#### Artículo 47. *Secciones sindicales y reuniones.*

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

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

#### Artículo 48. *Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos.*

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con Delegados de Personal, tendrán los siguientes derechos:

- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición un tablón o tabloneros necesarios de anuncios que deberá situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- En orden a facilitar los derechos de información que legalmente tienen reconocidos los Representantes de los Trabajadores, las Secciones Sindicales que tengan reconocidos los derechos del artículo 10 de la LOLS y sean firmantes del presente Convenio Colectivo dispondrán, en los centros de trabajo que tenga más de 150 trabajadores y tengan desarrollada una intranet, de una página en la citada intranet para la publicación de información de carácter sindical.
- El ejercicio de este derecho no justifica la autorización del correo electrónico existente en las empresas, salvo autorización expresa de las direcciones de las mismas.
- A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

#### Artículo 49. *Comité Intercentros.*

- Aquellas empresas con dos o más centros de trabajo y que en total superen los 200 trabajadores podrán constituir un Comité Intercentros.
- A estos efectos, los miembros de los distintos comités de centro o delegados de personal, designarán de entre sus componentes a quienes les habrán de representar en el Comité Intercentros que se constituya para debatir los distintos problemas derivados de la aplicación del presente Convenio, que, por trascender al centro de trabajo, deban ser tratados con carácter general a nivel de toda la empresa.
- Dicho Comité Intercentros estará compuesto por nueve miembros que deberán guardar en cada momento la debida proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales.
- Los gastos que se originen como consecuencia de las reuniones del Comité Intercentros en aquellas empresas en que estén constituidos serán abonados por estas en la forma que se acuerde entre la dirección y los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 50. *Cargos sindicales de nivel superior.*

Quienes ostentan a nivel provincial, autonómico o estatal un cargo en el Sindicato de las Organizaciones Sindicales más representativas, tendrá derecho:

- Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
- A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en las tareas propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

#### Artículo 51. *Comisión Negociadora de Convenios Colectivos.*

Los Representantes Sindicales que participen en las Comisiones Negociadoras de este Convenio Colectivo, y que mantengan su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

#### Artículo 52. *Delegados Sindicales.*

En las empresas o en su caso en los centros de trabajo que ocupen más de 150 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituir por los trabajadores afiliados a los Sindicatos, estarán representados, a todos los efectos, por Delegados Sindicales, elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

#### Artículo 53. *Número de Delegados Sindicales.*

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido un 10 % de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

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

Las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que no hayan obtenido el 10 % de los votos, estarán representadas por un solo Delegado Sindical.

#### Artículo 54. *Funciones y derechos de los Delegados Sindicales.*

- La función de los Delegados Sindicales es representar y defender los intereses del Sindicato al que representan en el seno de la Empresa.
- Los Delegados Sindicales tendrán derecho a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que la Dirección de la Empresa así se lo hubiere manifestado.
- Igualmente, tendrán derecho a asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de los mismos, en materia de seguridad e higiene.
- Serán oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter Colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados de su Sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

#### Artículo 55. *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 los términos previstos en el artículo 8.2 c) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- El local sindical al que aquí se hace referencia será de exclusivo uso de las Secciones Sindicales. Cuando no existan condiciones en el centro de trabajo para ello, el local se deberá compartir con el Comité de Empresa, o en su caso, con los delegados de personal.

#### Artículo 56. *Cuotas sindicales.*

- A requerimiento de los trabajadores afiliados a los Sindicatos, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente.
- A estos efectos, el trabajador interesado, remitirá a través de la Sección Sindical correspondiente a la Dirección de la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.
- La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la Representación Sindical en la Empresa, si la hubiere.

Artículo 57. *Prácticas antisindicales.*

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

CAPÍTULO X

**Faltas y sanciones**

Artículo 58. *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 no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

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

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

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

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

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

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

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

3. Se considerarán como faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) El acoso sexual.

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

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

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

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

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

Artículo 59. *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 hasta tres días.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.

Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la Empresa.

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

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

Artículo 60. *Prescripción.*

Las faltas enunciadas en el artículo 58 de este Convenio Colectivo prescribirán:

Las leves a los diez días de su comisión.

Las graves a los veinte días.

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

## CAPÍTULO XI

### Salud laboral y medio ambiente

#### Artículo 61. *Salud laboral.*

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

II. A tales efectos, las empresas afectadas por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo, así como las especiales medidas de seguridad e higiene de especial aplicación a la actividad específica de la empresa y a la de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos.

Todas las empresas afectadas por este Convenio Constituirán el Comité de Prevención en el Trabajo de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de desarrollo.

III. A la Publicación del Libro Blanco previsto por el Gobierno, la Comisión Mixta procederá a realizar los correspondientes estudios en orden a la aplicación de sus conclusiones a las peculiaridades del sector de Prensa Diaria.

#### Artículo 62. *Riesgos.*

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

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

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

#### Artículo 63. *Actuación en defensa y protección del medio ambiente.*

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

## CAPÍTULO XII

### Condiciones sociales

#### Artículo 64. *Reconocimientos médicos.*

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

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

III. Las empresas afectadas por el presente Convenio efectuarán a todos los trabajadores que lo deseen, un reconocimiento médico anual.

IV. Se establecerá una revisión ginecológica voluntaria con carácter anual.

#### Artículo 65. *Incapacidad temporal.*

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

a) El 100 por 100 del SMG y CPC en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

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

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

#### Artículo 66. *Prendas de trabajo.*

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

II. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y los trabajadores, o en el momento de exigencia por parte del empleador del uso del uniforme o prenda de trabajo.

III. En cualquier caso la empresa deberá reponer tanto las prendas como los complementos necesarios para la prestación laboral y que fuesen especialmente requeridos, en caso de desgaste de los mismos.

#### Artículo 67. *Seguro de accidentes.*

I. Las empresas podrán formalizar un seguro Colectivo de accidentes para los supuestos de fallecimiento y/o para los supuestos de incapacidad derivados de accidente laboral.

II. Las empresas entregarán copia del Seguro Colectivo suscrito a cada trabajador.

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

#### Disposición adicional primera. *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 respectiva Comunidad Autónoma.

#### Disposición adicional segunda.

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

#### Disposición adicional tercera. *Comisión Mixta de Interpretación.*

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

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

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

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

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

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

#### Disposición adicional cuarta. *Tablas salariales correspondientes a los años 2004 y 2005.*

Las tablas correspondientes a los años 2004 y 2005 resultantes de aplicar las condiciones establecidas en el artículo 36, son las siguientes:

*Salarios mínimos de grupo*

Grupos profesionales	Salario mínimo 2004	Salario mínimo 2005
1	22.133,87	22.842,15
2	19.491,08	20.114,80
3	17.074,70	17.621,09
4	14.811,39	15.285,35
5	12.448,23	12.846,57
6	10.734,10	11.077,59
7	8.986,68	9.274,26

*Valor de la hora extraordinaria*

Grupos profesionales	Valor hora extraordinaria 2004 - Euros	Valor hora extraordinaria 2005 - Euros
1	17,08	17,63
2	15,04	15,52
3	13,17	13,60
4	11,43	11,79
5	9,61	9,91
6	8,28	8,55
7	6,93	7,16

*Plus de trabajo dominical*

Grupos profesionales	Plus de trabajo dominical por Domingo trabajado 2004 - Euros	Plus de trabajo dominical por Domingo trabajado 2005 - Euros
1	66,57	68,70
2	63,91	65,95
3	56,59	58,40
4	49,93	51,53
5	41,27	42,59
6	36,62	37,79
7	29,96	30,92

Disposición transitoria primera. *Salario mínimo de grupo y complemento personal de convenio.*

I. A los efectos de alcanzar el Salario Mínimo de Grupo definido en el artículo 33 del presente Convenio, se tendrán en cuenta los siguientes conceptos salariales que los trabajadores vinieren percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio:

Salario Base.

Plus de titularidad.

Plus Convenio.

Aquellos otros pluses personales que vinieren disfrutando los trabajadores de conformidad con los artículos 33.I y 34.I del presente Convenio Colectivo, con independencia de que tengan o no tal denominación.

II. Para la adecuación de la estructura salarial que se regula en el artículo 32, aquellas empresas que mantuvieran complementos salariales sustancialmente diferentes a los regulados en el artículo 34 de este Convenio y quisieran transformarlos en complementos de carácter personal para alcanzar el Salario Mínimo de Grupo (SMG), regulado en el artículo 33, deberán acordarlo entre la Dirección y los representantes legales en el seno de la empresa afectada, remitiendo el Acuerdo que se alcance a la Comisión Mixta para su aprobación.

De no alcanzarse Acuerdo entre las partes, ambas se someterán a la mediación de la Comisión Mixta.

III. A los efectos de configurar el Complemento Personal de Convenio las Empresas, una vez alcanzado el SMG, procederán a englobar en dicho concepto aquellas cuantías restantes de las percepciones que de acuerdo con el artículo 33.I, en su caso no hayan sido absorbidas para alcanzar el SMG.

Disposición transitoria segunda.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, en las nuevas contrataciones que efectúen las empresas encuadradas en el artículo 1 del mismo deberá figurar, además del Grupo Profesional al que estuvieren

destinados los nuevos contratados, la labor o labores para las que se les contrata, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 20 respecto de la Movilidad Funcional, y demás normativa legal vigente.

Disposición transitoria tercera.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, recomiendan a las empresas afectadas por el presente Acuerdo, realizar las gestiones necesarias para llevar a cabo en el seno de las mismas la confección del Estatuto de Redacción, como forma de regular las relaciones profesionales del Colectivo de redactores con la Dirección de las empresas edi-toras.

Disposición transitoria cuarta. *Recomendaciones en materia de empleo e igualdad de oportunidades en el sector de prensa diaria.*

Introducción.

El empleo constituye una cuestión principal en el Sector de Prensa Diaria, estando las partes firmantes (CC.OO., UGT y AEDE) del presente Convenio Colectivo en la consecución de la máxima estabilidad y promoción del mismo.

Por todo ello, las partes firmantes apuestan por dar el necesario rigor a la justificación causal de cualquier contrato de trabajo, desterrando en la práctica contractual del Sector de Prensa Diaria, la temporalidad, la eventualidad y la multiplicación de contratos para realizar la misma tarea permanente en el tiempo.

Igualmente, las partes firmantes entienden que la igualdad de oportunidades debe ser una realidad en el Sector de Prensa Diaria y deben desarrollarse acciones concretas tendentes a su plena consecución.

Recomendaciones en materia de empleo.

Primero.-El mantenimiento del empleo y su creación son objetivos generales compartidos por aede, y las organizaciones sindicales firmantes (CC.OO. y UGT) y en el ámbito del Sector de Prensa Diaria.

Debe tenerse en cuenta que la estabilidad del empleo favorece la capacidad de planificación de las empresas, la seguridad de los trabajadores, así como su cualificación y formación. Por ello, el objetivo de estabilidad en el empleo debe estar presente en el Sector de Prensa Diaria, sin perjuicio de mantener un marco de contratación temporal que permita a las empresas responder a las necesidades coyunturales de la producción, todo ello con el cumplimiento riguroso de la normativa legislativa y convencional al respecto.

Segundo.-En pos de todo ello, las partes signatarias del II Convenio Colectivo Nacional de Prensa Diaria, asumen durante su vigencia las siguientes recomendaciones:

a) Empleo indefinido: Que el ingreso de trabajadores para la realización de tareas permanentes o estables de las empresas se efectúe mediante contratos de duración indefinida, bien a tiempo completo bien a tiempo parcial, pudiendo acudir a las normas de fomento de empleo indefinido vigentes en cada momento. Los contratos de duración determinada, obra o servicio y eventual por circunstancias de la producción son causales y responden a circunstancias de la producción por lo que de ningún modo la mera voluntad del empleador puede conformar la duración del contrato.

Empleo temporal: A partir del 1 de enero de 2005, los trabajadores empleados por la misma empresa, que aplique el presente Convenio, por dos o más contratos temporales de los actualmente en vigor durante un periodo de 24 meses, pasarán a ser trabajadores fijos en plantilla.

Quedan exceptuados de tales medidas los contratos de interinidad, los de obra o servicio determinado, los de relevo, los formativos y los concertados para el fomento del empleo de minusválidos.

b) Fijos discontinuos y tiempo parcial: Que la suscripción de contratos en periodos ciertos y estables para atender circunstancias de producción permanentes de las empresas que supongan una clara continuidad en la prestación de servicios, se efectúe mediante la modalidad de contrato fijo-discontinuo, sin perjuicio de la posibilidad de suscribir inicialmente en estos casos contratos en prácticas o para la formación en los supuestos previstos legalmente. Por otro lado, que el contrato a tiempo parcial revista carácter temporal solamente cuando las empresas traten de resolver con esta modalidad contractual necesidades coyunturales y no permanentes de las empresas.

c) Contrato de relevo: Que se fomente el rejuvenecimiento de plantillas favoreciendo la utilización del contrato de relevo. Que, a este respecto, las empresas incentiven tal modalidad contractual primando la aceptación por parte de los trabajadores relevados de sus tareas por los relevistas en alguna parte de su jornada y ofertando al mismo tiempo a estos últimos su permanencia en la empresa cuando los primeros (relevados) accedan a su jubilación definitiva.

d) Situaciones de crisis: Movilidad interna y externa: Que se de prioridad en los procesos de reajuste de plantilla a los procesos de movilidad interna y externa (traslados/desplazamientos), así como que se asuman

los cambios organizativos y de flexibilidad que permitan un adecuado aprovechamiento de los recursos existentes. En todo caso, las opciones señaladas deben ser objeto de negociación con los representantes de los trabajadores.

e) Exteriorización de actividades: La situación de los mercados, los procesos de globalización y las necesidades de las empresas de competir entre ellas obliga en ocasiones a tomar medidas que implican externalizar actividades. Tales procesos solo están justificados en el afán de promover la mayor rentabilidad de las inversiones. Ello no obstante, las organizaciones firmantes recomiendan a las empresas del sector de prensa que velen especialmente por la responsabilidad social de las empresas de servicios comprobando, entre otras cuestiones, no solo que estén al corriente de sus cotizaciones sociales y que cumplen todos los derechos y obligaciones de la relación laboral (salarios, seguridad y salud, etc.), sino también la pertenencia a su plantilla de un número importante de trabajadores fijos. Ello no excluirá la utilización por dichas empresas proveedoras de servicios del contrato de condición resolutoria o de obra y servicio vinculados a la prestación laboral propiamente dicha.

g) Teletrabajo.

1. Las organizaciones firmantes comparten en su totalidad el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo ya que es un instrumento especialmente útil para facilitar y extender la introducción del teletrabajo en las empresas y resolver algunas dudas que venían surgiendo en determinados aspectos del campo laboral en el Sector de Prensa Diaria en relación con el Teletrabajo.

2. De esta manera, la fórmula de teletrabajo, que será voluntaria tanto para trabajador como para empresa se entiende únicamente posible para aquellos puestos de trabajo que, dado su especial carácter, pudieren ser realizados desde fuera del centro de trabajo de la empresa, y exclusivamente realizados por personal con quien la empresa tuviese una relación de carácter laboral por cuenta ajena, quedando expresamente excluidas aquellas relaciones incluidas en el artículo 2.II de este Convenio.

3. El teletrabajo, así definido, puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo, o se puede iniciar de manera voluntaria posteriormente.

4. El paso al teletrabajo, que requerirá del necesario concurso de trabajador y empresa, no modifica en sí la situación laboral del trabajador.

Recomendaciones en materia de igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como a eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio, tanto directo como indirecto, por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, así como por razón de lengua.

Por ello, se fijan los siguientes objetivos sectoriales:

a) Reforzar el papel de la Prensa Diaria como sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad.

b) Fomentar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Naturaleza obligacional del presente acuerdo.

Las partes signatarias del presente acuerdo, recomiendan a las empresas y los representantes legales de los trabajadores ajusten sus comportamientos a los fines y objetivos en materia de empleo y de igualdad de oportunidades deducidos de las presentes estipulaciones.

Vigencia.

El presente acuerdo tendrá una vigencia coincidente con el II Convenio Colectivo estatal de Prensa Diaria.

Disposición transitoria quinta. *Tabla de equivalencias entre categorías profesionales y grupos profesionales.*

Áreas de actividad / Grupos Prof.	Informativa/Redaccional	Gestión	Técnica/Producción
1	Redactor jefe.	Jefe de Servicio/Departamento.	Jefe de Servicio/Departamento.
2	Jefe de Sección.	Jefe de Sección.	Jefe de Sección.
3	Redactor. Filólogo/Lingüista. Infógrafo. Diseñador Gráfico. Documentalista. Redactor Gráfico.	Jefe de Negociado. Médico.	Jefe de Equipo. Jefe de Sistemas. Analista.
4	Ayudante de Redacción.	Coordinador de Publicidad. Técnico de Publicidad. ATS. Oficial Administrativo 1. <sup>a</sup>	Programador. Maquinista. Mecánico. Electricista. Técnico Electrónica. Técnico de Aplicación/Sistemas. Fotomecánico/Operador de Scanner. Técnico de Fotocomposición. Corrector.
5	Auxiliar de Redacción.	Oficial de Administración 2. <sup>a</sup> Promotor de Publicidad. Inspector de Ventas.	Operador de Ordenador. Técnico Audiovisual. Técnico de Laboratorio. Técnico de preimpresión/Teclista. Montador. Encargado de Almacén. Oficial de Cierre. Operador Impresión.
6		Auxiliar Administrativo. Recepcionista/Telefonista. Portero/Vigilante. Ordenanza/Chófer/Conductor.	Operador de Cierre. Ayudante de Impresión. Almacenero.
7			Mozo. Limpiador/a.