

Asimismo estará encargado de la limpieza y conservación de las instalaciones.

Se asimilan al presente grupo, el personal de limpieza, así como cocineros.

13. Trabajador en Formación Peonaje: El empleo referido tendrá por objeto la adquisición de la formación para el desempeño adecuado del oficio de Peón, Peón Frío, y Peón de Mantenimiento.

Grupo IV: Personal de Distribución:

1. Conductor Repartidor Cobrador: Es el trabajador que en posesión del carnet de conducir de la clase que corresponda, efectúa el reparto domiciliario a los clientes de la empresa, y de las operaciones de carga y descarga. Efectuará pedidos e igualmente cobrará el género entregado. Tendrá conocimientos de mecánica del automóvil para realizar las reparaciones normales que no exijan medios o personal especializado, responsabilizándose de la carga y de su buena conservación así como la del vehículo, observando la puntualidad debida en el reparto encomendado por el responsable del Departamento.

2. Conductor largo recorrido: Es el conductor de vehículo pesado, articulado, con remolque o características similares, que bajo las ordenes del responsable de Expedición, estando en posesión del carnet de conducir de la clase que le corresponda, realiza largos recorridos previa indicación de ruta. Será responsable del estado de conservación del vehículo teniendo conocimientos mecánicos de automóvil suficientemente probados, realizará por si las reparaciones que sean necesarias en ruta siempre que no exijan medios o personal especializado. Dirigirá la carga y descarga del género ayudando en lo posible a ejecutar dichas tareas, respondiendo de la carga. Le corresponde ceder o exigir en cada caso los resguardos o recibos correspondientes a las mercancías. Confeccionará un parte escrito del servicio efectuado y del estado del camión.

3. Conductor: Es el conductor, que en posesión de carnet de conducir, efectúa el reparto y entrega de género, colaborando en la carga y descarga de la mercancía y bajo las ordenes del responsable del Departamento de Expedición.

ANEXO II

Tablas salariales primer año vigencia 2007

Grupo I. Personal Técnico y de Dirección: Retribución mensual

a) Técnicos titulados:

a.1	Con título superior	1.360,58
a.2	Con título no superior	1.360,58

b) Directores:

b.1	Director Financiero y de Administración	1.376,83
b.2	Adjunto Director Financiero	1.360,58
b.3	Director de Recursos Humanos	1.376,83
b.4	Director de Compras	1.376,83
b.5	Adjunto Director de Compras	1.360,58
b.6	Director de Ventas	1.376,83
b.7	Adjunto Director de Ventas	1.360,58
b.8	Director de Producción	1.376,83
b.9	Adjunto Director de Producción	1.360,58
b.10	Director de Calidad	1.376,83
b.11	Adjunto Director de Calidad	1.360,58
b.12	Director de Mantenimiento	1.376,83
b.13	Director de Marketing	1.376,83

Grupo II. Personal Administrativo y de Oficinas: Retribución mensual

1.	Jefe Administrativo	967,55
2.	Adjunto Jefe Administrativo	953,23
3.	Secretaria y Secretario de Dirección	953,23
4.	Oficial Administrativo 1. ^a	835,86
5.	Oficial Administrativo 2. ^a	754,75
6.	Auxiliar Administrativo	695,32
7.	Jefe de Ventas	1.012,71
8.	Jefe de Compras	1.012,71
9.	Jefe de Marketing	1.012,71
10.	Trabajador en formación Auxiliar Administrativo	570,60

Grupo III. Personal de Producción: Retribución diaria

1.	Jefe de Laboratorio	31,74
2.	Oficial de Laboratorio	28,43

3.	Encargado de Salas	29,95
4.	Oficial 1. ^a	27,42
5.	Oficial 2. ^a	22,29
6.	Jefe de Mantenimiento	29,95
7.	Oficial de Mantenimiento	29,20
8.	Jefe de Almacén	29,95
9.	Oficial 1. ^a Cámaras Frigoríficas	27,42
10.	Peón de Mantenimiento	22,14
11.	Peón frío	22,14
12.	Peón	22,14
13.	Trabajador en Formación Peonaje	19,02

Grupo IV. Personal de Distribución: Retribución mensual

1.	Conductor-repartidor-cobrador	763,94
2.	Conductor largo recorrido	998,98
3.	Conductor	696,77

15682 RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que registra y publica el VII Convenio colectivo de Estructura, Grupo de Estudios Económicos, S. A.

Visto el texto del VII Convenio Colectivo de la empresa Estructura, Grupo de Estudios Económicos, S. A. (Código de Convenio n.º 9011322), que fue suscrito con fecha 27 de junio de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité de empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, 2 de agosto de 2007.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio de Empresa regula las relaciones entre la Empresa Estructura, Grupo De Estudios Económicos, S. A., y los trabajadores/as de los centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Bilbao, Sevilla y Valencia y de todos aquellos centros que pudieran constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal que presta sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral, con exclusión del personal que tenga consideración legal de Alto Cargo, Directores y Subdirectores de los distintos departamentos, toda vez que los mismos ostentan una consideración laboral específica, en cuanto a sus condiciones de trabajo.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Las normas de este Convenio afectarán a todos aquellos trabajos de la Empresa, que tengan relación directa o indirecta con la edición y producción de sus publicaciones y la prestación de sus servicios.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir de la fecha de su firma por las partes negociadoras, retrotrayéndose sus efectos retributivos al día 1 de enero de 2007, todo ello sin perjuicio de su publicación oficial.

Artículo 5. Duración.

La duración de este Convenio será de tres años, es decir, desde el día 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre del 2009.

Artículo 6. Denuncia.

Finalizado el período de vigencia establecido en el artículo anterior, este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes.

La denuncia, en su caso, deberá producirse con tres meses de antelación a la fecha del término de vigencia señalado, o a la de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita por cualquiera de las partes.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensables o absorbibles de acuerdo con la Ley con cualesquiera otras que se establezcan por disposición legal o convencional, siempre y cuando las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores/ras, que las contenidas en este Convenio.

Si durante la vigencia del presente Convenio se firmase o renovase el Convenio de Prensa Diaria, las partes se comprometen a negociar las posibles mejoras que incorporase dicho Convenio.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones acordadas en el presente Convenio, constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 9. Principios generales.**

La organización y dirección práctica del trabajo y la asignación de funciones, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, la cual no obstante, deberá informar razonadamente, con carácter previo y la suficiente antelación al Comité de Empresa, de aquellos cambios sustanciales de índole organizativo o funcional que pretenda implantar. En el supuesto de no cumplirse este requisito de información previa, las medidas adoptadas quedarán en suspenso hasta su cumplimiento.

En este sentido, los responsables de la organización técnica de la Empresa, son los encargados de controlar la producción en función de las tareas encomendadas a cada uno de los trabajadores/ras.

La Dirección de la Empresa, pondrá en todo momento, los medios técnicos necesarios para que el trabajo diario de los periodistas se desarrolle de una manera satisfactoria. La empresa dará información al Comité de Empresa cuando este lo solicite, sobre el parque de teléfonos móviles, ordenadores portátiles, grabadoras y otros equipos electrónicos a disposición de la redacción y facilitará la accesibilidad del correo electrónico desde la Intranet.

Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, el Comité de Empresa tiene 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 aquella adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

En el supuesto de que la modificación de la página web www.cincodias.com, afectara de forma significativa al trabajo realizado por el conjunto del colectivo, la Empresa y el Comité de Empresa establecerán contactos dirigidos a alcanzar los acuerdos que resulten más convenientes para la empresa y los trabajadores.

Artículo 10. Jornada laboral.

La jornada laboral será de treinta y cinco horas y media semanales de trabajo efectivo, de lunes a viernes, y todo ello sin perjuicio de la obligación de prestar servicios en domingo respecto del personal que deba cubrir el turno establecido para dicho día.

Salvando las excepciones que continuamente provoca la actividad periodística, la jornada laboral se organizará en todas las secciones con el objetivo de que la mayoría de las páginas estén cerradas a las 20 horas y la primera edición a las 21 horas. Esta cláusula no afecta a las páginas cuyo cierre viene marcado por el horario de los mercados bursátiles internacionales.

El horario del personal de Gestión será de 09.30 horas a 14.00 horas; y de 16.30 horas a 19.06 horas, estableciéndose consecuentemente una interrupción de dos horas y media para la comida. En los supuestos de jornada continuada, los trabajadores/as afectados dispondrán de 15 minutos de tiempo para bocadillo del que se hará uso conforme a las necesidades del servicio.

El personal de Gestión prestará sus servicios en jornada continuada, entre las fechas 15 de junio y 15 de septiembre reduciéndose la jornada a 35 horas semanales. En dicho periodo de tiempo y exceptuando el mes de agosto, cada uno de los departamentos, y siempre que estén compuestos por un mínimo de tres personas, deberá asignar una persona que permita cubrir los servicios imprescindibles en el resto de la jornada y exclusivamente de lunes a jueves.

El personal de Gestión que preste sus servicios en día festivo tendrá derecho a disfrutar de 1,75 días de descanso por festivo trabajado, respetándose en todo caso para su fijación las necesidades del servicio.

Dadas las características del trabajo de los Redactores y del personal de Producción afecto a redacción, éstos disfrutarán de 18 días laborales de libranza a cambio de los 12 días festivos en los que se produce el diario.

Los trabajadores afectos a este régimen que libren un festivo en el que se edite el periódico descontarán un día del total de los 18 días libres. Para el disfrute de los citados días cada trabajador deberá planificarlo con el jefe de sección correspondiente, y nunca se podrán disfrutar por este concepto más de cinco días continuados salvo que así lo aconseje y se acuerde con el responsable de la sección.

Artículo 11. Trabajo dominical.

El trabajo en domingo queda regulado de la siguiente forma:

a) El régimen de trabajo dominical se mantendrá como en la actualidad, es decir, la jornada se iniciará a las 16 horas y se prolongará hasta la hora de finalización del cierre.

b) La composición de la plantilla que deberá realizar el trabajo dominical será la siguiente: habrá un redactor o jefe responsable de la edición, y un redactor que trabajará en aquellas labores que se le indiquen. Además, habrá un responsable de preimpresión y otro de maquetación.

Adicionalmente y de forma ocasional podría estar una persona encargada de gráficos, así como algún otro redactor que cubra alguna información puntual.

c) La asignación de la plantilla para el trabajo dominical se realizará por turnos que serán establecidos y comunicados con más de un mes de antelación, y los redactores responsables o jefes de redacción trabajarán no más de nueve domingos al año. El resto del personal asignado al trabajo dominical trabajará no más de cuatro domingos al año. Cualquier cambio en los citados turnos deberá ser debidamente justificado.

d) Por la prestación de servicios en este régimen de trabajo dominical no se percibirá remuneración dineraria siendo compensado el tiempo trabajado exclusivamente mediante libranza. Esta libranza queda cifrada en 1,75 días de descanso por domingo trabajado excepto para el cuerpo redaccional, para el que se ha alcanzado un acuerdo por el cual todos los trabajadores integrados en ese cuerpo obtendrán un día de libranza por domingo trabajado, más cuatro días adicionales al régimen vacacional vigente que se disfrutarán según el criterio de cada trabajador siempre que no se origine perjuicio grave al normal desarrollo de la actividad de la Empresa.

e) En cualquier caso, el director del diario tiene la potestad de regular el régimen de trabajo en domingo mediante la creación de un equipo específico para esta tarea. En este caso, la adscripción al equipo deberá ser voluntaria y libre por parte del trabajador/ra y bajo ningún concepto será gravosa para el resto del colectivo. En caso de optar por esta modalidad, la dirección deberá informar previamente y con tiempo suficiente para que el Comité de Empresa pueda estudiar esta medida y aportar, si así lo considerara conveniente, alguna corrección. Si uno de estos trabajadores/as perteneciente al grupo específico de domingos estuviera de vacaciones y tuviera que ser sustituido por una persona ajena a dicho trabajo dominical, éste trabajador/ra se beneficiará de las condiciones del régimen general de trabajo en domingos.

f) Si la Empresa decidiera implantar un nuevo régimen de trabajo dominical, deberá negociarlo con los representantes de los trabajadores a los efectos de establecer sus condiciones económicas y organizativas, que serán de aplicación desde la fecha de implantación del nuevo régimen. Si no se alcanzase acuerdo y, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión, ambas partes someterán las diferencias a un arbitraje de terceros.

Artículo 12. Trabajo en sábados.

Cuando por necesidades informativas un trabajador deba realizar actividades laborales en sábado, le será compensado con una libranza de 1,75 días de descanso, previo acuerdo con la dirección del periódico.

Artículo 13. Igualdad entre hombres y mujeres.

La empresa y los trabajadores promoverán el cumplimiento de la Ley de Igualdad en sus actividades.

CAPÍTULO III**Conciliación de la vida laboral y personal****Artículo 14. Vacaciones.**

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar 30 días naturales de vacaciones, que se concederán en los meses de junio a septiembre, comenzando el cómputo de los mismos opcionalmente y a criterio del trabajador/a en lunes o jueves.

No se podrá sumar, por el principio o el final, días acumulados de libranza salvo que así lo aconseje y se acuerde con el responsable de la sección correspondiente.

Para el cómputo y abono en metálico del período vacacional por extinción, anterior al disfrute, del contrato de trabajo, se tomará en cuenta el período comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de cada año natural.

No obstante, las liquidaciones en metálico que hubieran de practicarse al término de la relación laboral, de trabajador/a con antigüedad anterior al día 1 de enero de 1989, se practicarán atendiendo a la fórmula que hasta la fecha se han venido computando, es decir, de 1 de agosto de un año a 31 de julio del siguiente año.

Los turnos de vacaciones se establecerán preferentemente por acuerdo de los miembros de cada sección entre sí. De no lograrse dicho acuerdo se establecerán turnos rotativos de año en año, comenzando el primer año por sorteo. En ningún caso la antigüedad se tomará como medida de preferencia para establecer estos turnos.

Las libranzas devengadas por sábados, domingos y festivos a lo largo de un año, deberán disfrutarse durante ese mismo ejercicio y hasta el primer trimestre del año siguiente. Se hace extensivo dicho período de disfrute a los festivos de Semana Santa de cada ejercicio.

Artículo 15. Permisos y licencias.

Los permisos y licencias que disfrutarán los trabajadores/as a los que son de aplicación las normas del presente Convenio serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 37.3), excepto para los siguientes casos:

Alumbramiento: cuatro días, para partos normales, ocho días en caso de intervención quirúrgica.

Traslado de domicilio: dos días.

Matrimonio: quince días naturales ininterrumpidos, comenzándose a computar al día siguiente de la celebración del matrimonio, independientemente del día de la semana en el que éste se haya producido.

Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días. Cuando, con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.

Tres días para el caso de enfermedad muy grave de hijos, padres y cónyuges. Los trabajadores podrán sustituir este derecho por una reducción del 50% de su jornada de trabajo, sin reducción de sueldo, durante un período máximo de 15 días.

Se establece la posibilidad de flexibilizar la jornada de trabajo para el cuidado de familiares en primer grado, previo acuerdo con la Dirección de la Empresa.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.

Los trabajadores tendrán derecho a una reducción de jornada para el cuidado de los hijos, con la disminución proporcional en el salario. La edad contemplada para la guarda de dichos menores, será la establecida en la ley vigente, ampliada en dos años.

Artículo 16. Excedencias.

La concesión y disfrute de excedencias, se regirá por lo establecido en el artículo 46 y demás disposiciones concordantes del Estatuto de los Trabajadores ampliándose el mismo artículo en los siguientes casos:

Las personas con un mínimo de antigüedad de dos años en la Empresa tendrán derecho a excedencia por un período mínimo de un mes y máximo de tres meses con derecho automático de reincorporación en el mismo puesto. El hecho de trabajar o colaborar en otro medio de comuni-

cación durante el período de excedencia supondrá renuncia automática por parte del trabajador a su derecho de reingreso en Estructura, S.A.

Los trabajadores con un mínimo de antigüedad de dos años tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza o por adopción, con derecho automático de reincorporación en el mismo puesto. Este derecho podrá hacerse extensivo al cuidado de padres y cónyuge en caso de enfermedad muy grave o dependencia severa, previo acuerdo con la dirección del periódico.

No se podrán simultanear más de una persona en excedencia en el área de Redacción y una en el área de Gestión salvo causa de fuerza mayor.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la Dirección de la Empresa con expresión de la causa. La solicitud se resolverá igualmente por escrito dentro de los 30 días siguientes.

Las excedencias en el área de Redacción serán autorizadas por el Director del Periódico para aquellas personas que ejerzan como Responsables de Sección o Área quien en caso de no autorizarla justificará los motivos que han llevado a la denegación. El director del periódico determinará en qué momento puede ser aceptable la excedencia para el resto de las personas de redacción sin que medie más de seis meses desde la solicitud de excedencia.

Las excedencias en el área de Gestión serán autorizadas por el Director Gerente quien en caso de denegación justificará los motivos que han llevado a la denegación.

Ante la posibilidad de dos solicitudes simultáneas primará para su concesión el criterio de antigüedad.

No se podrá de enlazar período de excedencia con período de vacaciones o libranzas salvo autorización expresa de la Empresa.

CAPÍTULO IV**Promociones y ascensos****Artículo 17. Vacantes y nuevos puestos de trabajo.**

Siempre que se produzca una vacante, o sea preciso cubrir un nuevo puesto de trabajo, para las categorías de Oficial de cualquier departamento, se comunicará a todo el personal de la Empresa, por medio de un aviso en el tablón de anuncios en el cual deberán figurar los siguientes requisitos:

- Conocimientos que se exigen o titulación requerida.
- Categoría dentro de la Empresa del puesto a ocupar con definición de las funciones a desempeñar.
- Programa de pruebas a realizar, y fecha de celebración de las mismas.

El tribunal calificador de las pruebas a realizar para cubrir los puestos antes indicados, estará compuesto por dos representantes de la Empresa y dos representantes del Comité de Empresa.

En el caso de que los candidatos no alcancen la puntuación mínima exigida para ocupar el puesto, la Empresa quedará en libertad para proceder a la contratación con personal ajeno a la Empresa.

Quedan excluidas de este proceso, las contrataciones correspondientes al personal auxiliar de confianza afecto al personal directivo, tales como secretarías/os, conductores/as, etc., y todas aquellas que se fundamenten en motivos de urgencia, como suplencias por enfermedad o vacaciones, períodos puntas de producción, etc.

Artículo 18. Formación.

A lo largo del primer trimestre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio, se establecerá una comisión paritaria formada por representantes de los trabajadores y de la Empresa, para elaborar y desarrollar un plan de formación integral, consensuado entre las partes y con vocación de continuidad. Para ello, todos los trabajadores podrán proponer las acciones formativas que consideren de alto interés para su desarrollo profesional. El diseño de cada acción formativa en particular, se estudiará de forma individual en cada caso, y contará siempre con la autorización final de la Dirección del periódico.

La Empresa se compromete a invertir en formación un mínimo del 1% de la masa salarial que tenga la Empresa el 31 de enero de cada año. Igualmente asume el compromiso de buscar para este fin financiación pública o privada hasta completar una dotación del 2,5% de la citada masa salarial.

Artículo 19. Trabajos de categoría superior.

Los trabajadores/as de plantilla que sustituyan a otros que hubieran causado baja en la Empresa, con derecho a reserva de puesto de trabajo,

desempeñando durante un plazo superior a un mes las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo del sustituido, tendrán derecho a la diferencia retributiva, mientras dure la situación entre la correspondiente a la categoría que ostente y la función que efectivamente realice.

CAPÍTULO V

Régimen retributivo

Artículo 20. *Salario Base y Plus Convenio.*

Las retribuciones aplicables por los conceptos «salario base» y «plus convenio» serán las establecidas en las tablas salariales unidas como Anexo I al presente Convenio.

Artículo 21. *Acuerdo económico.*

El aumento económico convenido para los tres años de duración del Convenio será el siguiente:

Año 2007:

Subida salarial de IPC real + (*)

(*): 0,5% del salario si el resultado de explotación del ejercicio 2007 se sitúa entre 330.000 y 600.000 €.

1% del salario en el caso de que el resultado de explotación del ejercicio 2007 supere los 600.000 €.

Dichos incrementos adicionales no serán consolidables en sueldo.

Paga de sábados del año 2006 + IPC, paga no consolidable.

Ayuda a comida tendrá un valor de 6 € por día efectivamente trabajado, y hasta un máximo computable de 22 días de trabajo efectivo al mes, con exclusión del mes de vacaciones.

Año 2008:

Subida salarial de IPC real + (**)

(**): 0,5% del salario si el resultado de explotación del ejercicio 2008 se sitúa entre 330.000 y 600.000 €.

1% del salario en el caso de que el resultado de explotación del ejercicio 2008 supere los 600.000 €.

Dichos incrementos adicionales se consolidarán en sueldo.

Paga de sábados del año 2007 + IPC, paga no consolidable.

Ayuda a comida tendrá un valor de 6,5 € por día efectivamente trabajado, y hasta un máximo computable de 22 días de trabajo efectivo al mes, con exclusión del mes de vacaciones.

Año 2009:

Subida salarial de IPC real + (***)

(***): 0,5% del salario si el resultado de explotación del ejercicio 2009 se sitúa entre 330.000 y 600.000 €.

1% del salario en el caso de que el resultado de explotación del ejercicio 2009 supere los 600.000 €.

Dichos incrementos adicionales se consolidarán en sueldo.

Paga de sábados del año 2008 + IPC, paga no consolidable.

Ayuda a comida se aplicará el IPC real del ejercicio al importe de la ayuda a comida de 2008, calculada por día efectivamente trabajado, y hasta un máximo computable de 22 días de trabajo efectivo al mes, con exclusión del mes de vacaciones.

1) Las subidas salariales se llevarán a cabo sobre todos los conceptos retributivos, quedando fijada la nueva retribución en la tabla salarial anexa, (Anexo I).

Las diferencias entre el IPC aplicado y el IPC real serán ajustadas en las subidas salariales del año siguiente. Dichos ajustes podrán ser positivos o negativos según sea superior o inferior el IPC aplicado con respecto al IPC real que para ese año publique el INE.

Para aquellas personas que teniendo derecho a esta revisión abandonen la Empresa antes de ser abonada la diferencia, se hará una estimación de las cantidades que se adeudan y quedará saldada su liquidación.

2) La paga de sábados se establece para compensar el trabajo realizado por toda la plantilla para la edición del periódico del sábado y se calculará aplicando a la paga de sábados del ejercicio inmediatamente anterior el IPC que corresponda.

Será abonada el día 30 de junio de ese mismo ejercicio y de forma lineal entre los trabajadores en plantilla a esa fecha. Para aquellos trabajadores que no hayan permanecido en la empresa desde el día 1 de enero dicha paga se le abonará en la parte proporcional. En las liquidaciones

practicadas con posterioridad al 30 de junio se detraerá la cantidad pagada en exceso por el concepto paga de sábados.

Del total de la paga del ejercicio se dejara sin distribuir la cantidad de 6.000 € para posibles incorporaciones de personal entre el día 1 de julio y 31 de diciembre. Las personas incorporadas a partir del 1 de julio cobrarán por este concepto la parte proporcional al tiempo de trabajo desde el momento de su incorporación hasta el día 31 de diciembre. El pago se efectuará en el mes de diciembre y contra el remanente de los 6.000 €.

3) La ayuda a comida, será mediante el sistema tarjeta Buen Menú.

Artículo 22. *Plus de antigüedad.*

El complemento de antigüedad se establece en una cantidad igual al 7% del salario base establecido en las tablas, por trienio trabajado.

Artículo 23. *Plus de nocturnidad.*

El personal afectado por el presente Convenio que preste sus servicios de forma continua o periódica durante el horario comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana percibirá el complemento denominado «plus de nocturnidad», que se establece en la cantidad de 236,99 € mensuales o la parte proporcional que corresponda a las horas trabajadas en el período nocturno.

En el caso de que la dirección de la empresa decida editar una segunda edición del diario el personal de Redacción percibirá un complemento denominado «plus de 2.ª edición», por importe de 9,8 € diarios y se devengará por día efectivamente trabajado, en la realización de 2.ª edición, que compensará la nocturnidad. Por tanto ninguna persona podrá cobrar simultáneamente el «plus de 2.ª edición» y el plus de nocturnidad. En el momento de la firma del presente Convenio los puestos de trabajo afectados por horario nocturno son:

Gráficos: 2 puestos.

Corrección: 2 puestos.

Cierre: 1 puesto.

Maquetación: 1 puesto.

Mercados: 1 puesto.

Informática: 1 puesto.

Artículo 24. *Locomoción.*

Como compensación de los gastos de desplazamiento y medios de transporte, se establece un complemento salarial por importe de 57,43 € mensuales, valor que para cada una de las categorías se refleja en las tablas salariales anexas.

Artículo 25. *Gratificaciones reglamentarias.*

Se establecen dos gratificaciones reglamentarias, de Junio y Navidad, así como una de marzo, las cuales son desde siempre, parte íntegra del salario de los trabajadores/as de la empresa.

Las citadas gratificaciones reglamentarias se prorratearán en doce mensualidades, quedando fijadas en su importe acumulado, en el valor que para cada una de las categorías se refleja en las tablas salariales anexas, al que se adicionará la parte de complemento de antigüedad que corresponda a cada trabajador/a.

Se establece como cantidad a pagar por la llamada paga de marzo el resultado de dividir por doce del total de las percibidas por el trabajador/a en el último año; es decir, sobre las doce mensualidades más gratificaciones de Junio y Navidad, exceptuándose del cómputo anual las cantidades percibidas por el concepto de Plus de Locomoción.

Artículo 26. *Paga de permanencia.*

A todo el personal que cumpla periodos de diez años ininterrumpidos en la Empresa se le abonará por una sola vez y por tanto sin consolidar, en el mes en que los cumpla, una paga llamada de permanencia integrada por el salario base, plus de antigüedad, y plus convenio.

CAPÍTULO VI

Régimen social

Artículo 27. *Complemento de la prestación por IT.*

La Empresa complementará hasta el 100% del salario real las prestaciones por IT en supuesto de enfermedad, accidente y maternidad, desde el primer día en que tal hecho ocurra.

Artículo 28. Paga de nupcialidad y natalidad.

La Empresa abonará a los trabajadores/as una paga extraordinaria en concepto de nupcialidad, de 166 € y otra paga de natalidad, de 221 € por cada hijo nacido.

Artículo 29. Vestuario.

La Empresa dotará de un uniforme o ropa de trabajo adecuada a todo el personal a quien se le exija.

CAPÍTULO VII**Premios faltas y sanciones****Artículo 30. Premios.**

La Dirección de la Empresa premiará los comportamientos excepcionales y especialmente meritorios en el desempeño del trabajo, en una o varias formas de las que a continuación se relacionan:

Mención honorífica, que deberá constar en el expediente personal, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones.

Aumento del periodo de vacaciones anuales retribuidas.

Becas, ferias profesionales o viajes de estudios.

Artículo 31. Faltas y sus clases.

Todo acto u omisión de un trabajador/a contra la disciplina, régimen de trabajo y buen orden laboral que existe en la Empresa, tendrán la consideración de faltas laborales las cuales en atención a su trascendencia e importancia se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Artículo 32. Faltas leves.

Serán faltas leves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo, durante un periodo de un mes, superiores a cinco minutos e inferiores a treinta.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) Abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podría ser calificada de muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo y limpieza personal.
- f) No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección o diligencia debidas.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia, domicilio o teléfono.
- h) Faltar al trabajo un día, al mes, sin causa justificada.

Artículo 33. Faltas graves.

Serán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, cometidas en un periodo de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.
- b) Faltar dos días al trabajo, en un mes, sin causa justificada.
- c) Entregarse al juego o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- d) Simulación de enfermedad o accidente.
- e) No comunicar con la puntualidad debida los cambios familiares que afecten a la Seguridad Social o al tipo de retención del IRPF. La falta maliciosa en estos casos podrá considerarse muy grave.
- f) La desobediencia a los superiores en la realización de las competencias que cada trabajador/a tiene asignadas. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.
- g) Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- i) La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgos de accidente para el trabajador/a, para terceros o peligro de avería para las instalaciones, se considerará falta muy grave.

j) La reincidencia en faltas leves, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un mes.

k) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses, y veinte durante un año.

l) Fumar en las instalaciones de la empresa así como en el resto del edificio donde las mismas se encuentran ubicada.

Artículo 34. Faltas muy graves.

Serán faltas muy graves las siguientes:

a) Realizar sin el oportuno permiso trabajos ajenos a la Empresa durante la jornada o emplear para usos particulares herramientas de ésta, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

b) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona, dentro de las dependencias de la Empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa, siempre que se demuestre la intencionalidad.

d) La continua y habitual falta de aseo y limpieza, de tal forma que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo y siempre que el afectado hubiera sido advertido por escrito con anterioridad.

e) La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio, siempre que al trabajador/ra se le hubiera advertido previamente por escrito, o cuando, en una acción ocasional, hubiera producido un grave quebranto para la Empresa.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de sus trabajadores/as.

g) Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

h) Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles.

i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas, excepto si hubiera sido una acción recíproca en la que una de las partes no estuviera sometida a Convenio.

j) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

k) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad sin la debida autorización.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

m) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

n) La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses.

Artículo 35. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 10 días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días; traslado forzoso; despido.

Artículo 36. Tramitación.

La valoración de las faltas y las sanciones a aplicar en cada caso corresponde a la Dirección de la Empresa, sin más trámite que la comunicación escrita al trabajador/a, haciéndole constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto, debiendo mediar en los casos de sanciones graves y muy graves, comunicación previa al Comité de Empresa y al delegado del sindicato al que constara que estuviera afiliado el trabajador/a afectado.

Artículo 37. Prescripción.

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

CAPÍTULO VIII

De la representación de los trabajadores/ras en la empresa

Artículo 38. *Representación de los trabajadores/as.*

Las materias relativas a la representación de los trabajadores/as en la Empresa y acción sindical, se regulará por las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones de general aplicación.

CAPÍTULO IX

Legislación aplicable

Para aquellas materias que no tuvieran un tratamiento específico en este Convenio, será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO X

Comisión de seguridad e higiene en el trabajo

1. Se establece la prohibición de fumar en las instalaciones de la empresa así como en el resto del edificio donde las mismas se encuentran ubicadas, conforme a la ley.

2. El Comité de Salud Laboral, de acuerdo con la ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas de aplicación aprobadas por la Autori-

dad Laboral estará integrado por el número de representantes que marque la ley.

3. Redacción e instalaciones: La Empresa y el Comité de Empresa colaborarán en la renovación y el mantenimiento de la redacción y del resto de las instalaciones.

CAPÍTULO XI

Disposiciones finales

Disposición final primera.

La Empresa y el Comité de Redacción elegido negociarán durante el presente Convenio el Estatuto de Redacción en el que se incluirá un artículo referido a la cláusula de conciencia profesional. Mientras se elabora dicho Estatuto de Redacción, el presente Convenio se acoge a la Ley Orgánica 2/1997, de 19 de junio, reguladora de la cláusula de conciencia de los profesionales de la información, publicado en el BOE de 20 de junio de 1997.

Disposición transitoria primera.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la empresa propietaria de Cinco Días decidiese enajenar toda o parte sustancial de Estructura S.A. a otro grupo empresarial o compañía, el trabajador tendrá derecho a acogerse a la resolución de su contrato con una indemnización de 45 días por año trabajado. Esta disposición no tendrá efecto si la empresa adquirente perteneciese al Grupo Prisa.

ANEXO I**C-07-2 Tablas de categorías laborales en vigor desde el 1 de enero de 2007***Salarios mínimos (euros)*

Categoría	S. base	P. extras	P. conv.	Locom.	Bruto mensual	Bruto anual
Jefe de Departamento	833,60	678,67	1.738,22	57,43	3.307,92	39.695,06
Informático	813,75	595,80	1.444,00	57,43	2.910,98	34.931,71
Informático Junior:						
Año 1	682,75	402,41	842,16	57,43	1.984,76	23.817,06
Año 2	682,75	457,66	1.051,55	57,43	2.249,39	26.992,71
Año 3	682,75	512,91	1.260,92	57,43	2.514,02	30.168,24
Oficial Senior	746,27	485,29	1.092,72	57,43	2.381,70	28.580,42
Oficial	682,75	402,41	842,16	57,43	1.984,76	23.817,06
Auxiliar:						
Año 1	523,97	319,53	686,87	57,43	1.587,81	19.053,71
Año 2	523,97	347,15	791,56	57,43	1.720,12	20.641,42
Año 3	523,97	374,78	896,25	57,43	1.852,44	22.229,24
Ayudante	345,17	228,24	519,73	57,43	1.150,57	13.806,85
Recepcionista	569,23	312,62	615,45	57,43	1.554,73	18.656,73
Motorista	542,23	209,02	249,85	57,43	1.058,54	12.702,42
Redactor Jefe	1.013,89	1.162,14	3.390,00	57,43	5.623,46	67.481,55
Jefe de Sección	928,74	885,87	2.428,25	57,43	4.300,30	51.603,56
Redactor Senior	813,55	830,62	2.334,07	57,43	4.035,67	48.428,03
Redactor	813,55	609,61	1.496,54	57,43	2.977,13	35.725,56
Redactor Especializado (1):						
Año 1	813,55	488,00	1.035,70	57,43	2.394,68	28.736,18
Año 2	813,55	503,83	1.095,70	57,43	2.470,52	29.646,18
Año 3	813,55	519,66	1.155,70	57,43	2.546,35	30.556,18

Categoría	S. base	P. extras	P. conv.	Locom.	Bruto mensual	Bruto anual
Redactor Junior:						
Año 1	746,35	402,41	778,57	57,43	1.984,76	23.817,06
Año 2	746,35	436,94	909,44	57,43	2.150,16	25.801,87
Año 3	746,35	471,47	1.040,30	57,43	2.315,55	27.786,56
Redactor prácticas (2)	523,97	319,53	686,87	57,43	1.587,81	19.053,71
Técnico (3) Senior	628,90	430,04	1.000,70	57,43	2.117,07	25.404,89
Técnico (3) Junior:						
Año 1	523,97	319,53	686,87	57,43	1.587,81	19.053,71
Año 2	523,97	347,15	791,56	57,43	1.720,12	20.641,42
Año 3	523,97	374,78	896,25	57,43	1.852,44	22.229,24
Mozo (4)	181,40	127,33	301,12	57,43	667,28	8.007,30

(1) Infógrafos, Documentalistas.

(2) No más de dos años.

(3) Preimpresores, Fotomecánicos.

(4) Serán contratados bajo esta categoría aquellas persona que realicen trabajos no relacionados con la actividad propia de la Empresa.

15683 *RESOLUCIÓN de 2 de agosto de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que registra y publica el II Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos, auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo Sectorial Estatal de Servicios Externos, Auxiliares y Atención al cliente en empresas de Servicios Ferroviarios (Código de Convenio n.º 9915485), que fue suscrito con fecha 2 de julio de 2007, de una parte por la asociación empresarial AGESFER 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, apartados 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, 2 de agosto de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

II CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL ESTATAL DE SERVICIOS EXTERNOS AUXILIARES Y ATENCIÓN AL CLIENTE EN EMPRESAS DE SERVICIOS FERROVIARIOS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo Sectorial Estatal será de aplicación a la totalidad del territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

Este Convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas y los/las trabajadores/as de contratistas de servicios ferroviarios en los distintos sectores de explotación del servicio de carros portaequipajes y la

prestación de ayuda a personas con movilidad reducida, Gestión de Centros de Servicio al Cliente de las diferentes Empresas Ferroviarias, Servicios Auxiliares de Orientación y Ayuda en Estaciones de Viajeros, así como los servicios auxiliares de información personalizada en trenes; control de plazas y vehículos, cobro y recogida de ticket en los aparcamientos ferroviarios; venta, cambio y anulación de títulos de transporte; servicio de máquinas de auto-ventas e información, atención y asesoramiento al cliente; entrega de recaudación y control de instalaciones, así como los servicios auxiliares en las oficinas de entidades ferroviarias.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades existentes en la actualidad u otras que pudieran exigirse en el futuro por las empresas titulares de las infraestructuras. La inclusión requerirá del dictamen previo de la Comisión Paritaria de este Convenio.

A los efectos del párrafo anterior, se entenderá por contrata de servicios ferroviarios, al vínculo que surge de la concesión de servicios entre cualquier empresa, pública o privada, que tenga la titularidad de las infraestructuras o cuya actividad sea el transporte de mercancías o viajeros por ferrocarril, como contratante y/o concedente y una o varias empresas como contratistas y/o concesionarias con independencia de su actividad principal.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Acuerdo tendrá una duración de cuatro años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2007 y manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2010.

Artículo 4. *Prorroga y denuncia.*

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes, con treinta días de antelación, al menos de su fecha de terminación.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible que serán consideradas globalmente a efectos de su aplicación, quedando las partes obligadas al cumplimiento en su totalidad.

Artículo 6. *Paz social.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo Estatal, como manifestación de su voluntad de lograr un desarrollo de sus relaciones laborales en el ámbito funcional reflejado en el artículo 2, basado en el diálogo y negociación, convienen expresamente, en tanto cumplan los compromisos contraídos, en no iniciar, convocar ni adoptar medida