

**793**

*RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Ediciones Reunidas, S. A.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Ediciones Reunidas, S. A. (código de Convenio n.º 9016552), que fue suscrito con fecha 19 de febrero de 2007, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, 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, 21 de diciembre de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

## CONVENIO EDICIONES REUNIDAS, S. A.

### CAPÍTULO I

#### Ámbito y vigencia

##### Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales de los centros de trabajo de Madrid y Barcelona de la empresa Ediciones Reunidas, S.A.

##### Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores fijos y temporales que presten servicios en los centros de trabajo de Ediciones Reunidas S.A., cualquiera que sea su categoría laboral, a excepción del personal directivo, que no está reflejado en las tablas salariales.

##### Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1.º de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008.

##### Artículo 4. *Denuncia.*

La denuncia se realizará por escrito con una antelación mínima de un mes a su vencimiento. En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida, se considerará el Convenio prorrogado en sus propios términos de año en año. Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación del Convenio siguiente, sin perjuicio de que el nuevo Convenio tenga obligatoriamente efectos retroactivos en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasaran los plazos previstos.

##### Artículo 5. *Garantía personal.*

Se respetarán todas aquellas situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador, y nunca podrán ser compensables ni absorbibles.

### CAPÍTULO II

#### Organización del trabajo

##### Artículo 6. *Organización y dirección del trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa.

Los representantes de los trabajadores serán informados previamente por la Dirección de la Empresa sobre las siguientes cuestiones:

Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.

Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

Planes de formación profesional de la Empresa.

Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.

Estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

##### Artículo 7. *Contratación.*

Toda persona que sea admitida para trabajar en Ediciones Reunidas S.A., firmará un contrato de trabajo en donde se recojan los requisitos exigidos por la Ley para los contratos escritos.

En caso de vacante de algún puesto de trabajo fijo, sea cual fuere la causa de la vacante, ésta deberá cubrirse en el plazo máximo de dos meses. En caso de conflicto, intervendrá la Comisión Mixta Paritaria.

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

a) Obligación de la Empresa de informar a los representantes legales de los trabajadores sobre planes, previsiones y modalidades de contratación.

b) Todas las vacantes serán publicadas, indicando la sección y condiciones que se requieren.

c) En cada área o sección tendrá preferencia para ocupar una vacante el trabajador más antiguo que estuviera sujeto a una medida de contratación temporal, siempre y cuando reúna las condiciones adecuadas para el puesto.

d) Obligación de entregar copia básica de cada contrato a los representantes legales de los trabajadores.

##### Artículo 8. *Períodos de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para las categorías superiores a jefe de sección, ésta inclusive, y de tres meses para las categorías inferiores a la de jefe de sección.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría laboral como si fuera de plantilla excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse unilateralmente a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso. En tales circunstancias, ninguna de las partes tendrá derecho a indemnización si no se acuerda por escrito lo contrario.

El período de prueba será computable a efectos de antigüedad.

En todo caso, las situaciones de Incapacidad Temporal en cualquiera de sus contingencias interrumpen el cómputo de duración del período de prueba. De dichas peculiaridades se dará conocimiento al candidato en el momento de la admisión y antes de la firma del contrato.

##### Artículo 9. *Derecho a la información sobre contratación.*

De conformidad con la Ley sobre Derechos de Información a los Representantes de los Trabajadores en materia de Contratación, la Empresa facilitará a los representantes legales de los trabajadores copia básica de los contratos que debe formalizar por escrito, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del mismo. Los representantes de los trabajadores deberán firmar la copia básica a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Asimismo, la Empresa notificará al Comité las prórrogas y denuncias de los contratos que deban celebrarse por escrito.

##### Artículo 10. *Plantilla y movilidad geográfica.*

No se podrá aplicar al personal la movilidad geográfica forzosa sin haberse llegado a un acuerdo mutuo entre dicho trabajador y la Empresa.

En caso de que se edite una nueva publicación, la Empresa estará obligada a dotarla de la plantilla necesaria y no podrá contar con las plantillas de las revistas existentes en ese momento, salvo acuerdo de ambas partes, y siempre dentro de la jornada laboral establecida. En cualquier caso, en aquellas áreas que se vieran afectadas y donde esto pudiera suponer un aumento de trabajo, sería preceptiva una negociación previa con el Comité de Empresa y los trabajadores afectados.

##### Artículo 11. *Formación profesional.*

Ediciones Reunidas S.A., velará, de una forma continuada, por la actualización de conocimientos por parte del personal. En consecuencia, los trabajadores tendrán derecho, previo acuerdo con la Dirección, a:

a) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

b) Disfrutar del oportuno permiso no remunerable de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo por un periodo máximo de dos meses.

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

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

#### Artículo 12. *Modificaciones tecnológicas.*

Deberá consultarse con antelación al Comité de Empresa cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda modificar las condiciones de trabajo de la plantilla.

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

### CAPÍTULO III

#### Disposiciones generales

#### Artículo 13. *Clasificación por razón de la permanencia al servicio de la Empresa.*

En función de la actividad que el trabajador desarrolle en la Empresa, éste podrá tener la consideración de fijo o contratado por tiempo indefinido, temporal o interino:

Tendrán carácter indefinido los contratos pactados sin modalidad especial alguna en cuanto a su duración.

Son trabajadores temporales por circunstancias de la producción aquellos contratados para realizar una actividad excepcional o esporádica, por un plazo que no exceda de un año. Si al término de este periodo no se hubiesen cubierto las necesidades temporales para las cuales fue contratado, adquirirá la condición de fijo de plantilla con efecto desde el comienzo del primer contrato. Cuando un trabajador hubiese cubierto el período completo de contratación temporal, la Empresa no podrá contratar a otro nuevo trabajador temporal para realizar la misma actividad que venía realizando el trabajador anterior hasta transcurridos tres meses.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir ausencias de un trabajador con contrato suspendido y reserva de puesto de trabajo. Si el trabajador ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente o el reintegro le viniera imposible, el interino adquirirá la condición de trabajador fijo si reúne las condiciones adecuadas para el puesto. En ningún caso, se perderá el puesto de trabajo del trabajador sustituido por esta circunstancia.

#### Artículo 14. *Contratos en prácticas.*

A) Quienes estuviesen en posesión de una titulación universitaria o de formación profesional, dentro de los cuatro años inmediatamente posteriores a la terminación de los estudios, podrán concertar un contrato de trabajo en prácticas a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursados.

El contrato de trabajo en prácticas se formalizará siempre por escrito y expresará la titulación del trabajador, condiciones de trabajo, duración y objeto de las prácticas.

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

La retribución del trabajador en prácticas será del 80% del salario bruto establecido en el Convenio Colectivo para la categoría correspondiente durante el primer año y del 80% para el segundo.

#### Artículo 15. *Contratos a tiempo parcial.*

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

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

La cobertura de vacantes a tiempo parcial se regirá por las mismas normas que el contrato a tiempo completo.

#### Artículo 16. *Plantilla y escalafón.*

La Empresa confeccionará anualmente en el mes de enero, y facilitará a los representantes de los trabajadores, la plantilla o escalafón, que no tendrá efecto alguno contrario a la situación y derechos adquiridos por cada uno de los trabajadores que formen parte de la Empresa.

Dicha plantilla contendrá los siguientes datos: nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la Empresa, categoría profesional, departamento o sección y fecha del último nombramiento o promoción.

### CAPÍTULO IV

#### Movilidad geográfica y funcional

#### Artículo 17. *Traslados, cambios de puesto de trabajo y permutas.*

Cuando por necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente justificadas la Empresa pretenda el traslado de un grupo de trabajadores o de la totalidad de la plantilla, el traslado se efectuará tras un acuerdo satisfactorio para ambas partes entre la Empresa y la representación de los trabajadores. En el caso de que el traslado se produzca dentro de la provincia de Barcelona o de la provincia de Madrid, en su caso, la empresa negociará un plus compensatorio con el Comité de Empresa.

Para evitar los inconvenientes del traslado, la empresa comunicará previamente a los Comités las fechas del mismo para evitar la interrupción de la producción.

#### Artículo 18. *Promoción por cambio de función o departamento.*

Cualquier trabajador que desee cambiar de departamento, o de función profesional dentro de su departamento, deberá comunicarlo por escrito a la Dirección de la Empresa, detallando el puesto al que desea acceder y el nivel de formación y conocimientos que posee. Su petición se tendrá en cuenta para la cobertura de vacantes o nuevas plazas.

#### Artículo 19. *Trabajos de categoría superior.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán realizar trabajos de la categoría inmediata superior bien en casos excepcionales de necesidad perentoria, bien para sustituir a otros trabajadores en situación de I.T., vacaciones, licencias o excedencias.

Durante el tiempo que dure esta prestación, que no podrá ser de más de 6 meses en el periodo de un año y de 8 meses en el periodo de dos años, los trabajadores que la realicen percibirán el salario de la categoría que desempeñen, sin que puedan absorberse, en caso alguno, las diferencias salariales que se produzcan por aplicación de Convenio o disposición legal que modifique los conceptos salariales.

#### Artículo 20. *Trabajadores con capacidad disminuida.*

A los trabajadores que se les reconozca una incapacidad permanente parcial, derivada de accidente o enfermedad, común o profesional, que les impida continuar con las funciones que venían desarrollando, la Empresa les asignará un puesto de trabajo compatible con la invalidez que tengan declarada siempre que exista vacante un puesto de trabajo en la Empresa que responda a dichas características.

De darse esta circunstancia, el trabajador percibirá la retribución íntegra que corresponda al nuevo puesto de trabajo que ocupe, sin que pueda existir reducción alguna del salario como consecuencia de estar percibiendo la pensión correspondiente de la Seguridad Social.

### CAPÍTULO V

#### Jornada de trabajo, permisos, licencias y excedencias

#### Artículo 21. *Calendario laboral.*

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

#### Artículo 22. *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de 35 horas semanales, a razón de 7 diarias, de lunes a viernes.

Los trabajadores dispondrán de jornada continuada los viernes, siempre y cuando no afecte a las condiciones de producción de las publicaciones.

Tendrán que existir al menos 12 horas de intervalo entra la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente.

Cuando por circunstancias excepcionales en la producción, el horario de trabajo comprenda horas de cenas, éstas correrán a cargo de la empresa, así como el transporte, cuando la jornada de trabajo comience o finalice entre las 22.00 h. y las 8.30 h.

Toda modificación de la jornada laboral o del horario deberá ser acordada con el Comité de Empresa.

Los trabajadores con hijos menores a su cargo, hasta 8 años inclusive, podrán reducir su jornada laboral en un mínimo de un tercio y un máximo de la mitad de la misma, con la reducción proporcional del salario.

#### Artículo 23. *Jornada continuada de verano.*

Los trabajadores disfrutarán de jornada continuada de verano en las fechas comprendidas entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Si durante este período las necesidades productivas hiciesen imposible su cumplimiento, se interrumpirá la jornada continuada por el tiempo imprescindible, reanudándose de forma inmediata en el momento que la producción lo permita.

#### Artículo 24. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, preferentemente entre los meses de junio a septiembre ambos inclusive, previo acuerdo de la Empresa y el trabajador. Asimismo, como compensación de la flexibilidad de horarios que se requiere puntualmente para el cierre de las diferentes publicaciones, todos los trabajadores dispondrán de 5 días laborables de vacaciones adicionales, que podrá disfrutar en fechas acordadas previamente con la Dirección.

Los trabajadores que lleven menos de un año natural en la empresa disfrutarán de un período vacaciones en número de días laborables proporcional al tiempo que lleven trabajando en la Empresa.

#### Artículo 25. *Compensación de festivos trabajados.*

El personal que excepcionalmente se vea obligado a efectuar trabajos durante sábados, domingos o cualquier otro día festivo, será compensado con día y medio laborable en caso de hacerlo en sábado y con dos días en caso de hacerlo en domingo o festivo, a disfrutar dentro de los 14 días siguientes a la realización del trabajo, o según solicite y acuerde el trabajador con la Dirección de la Empresa. Estos días podrán ser acumulativos.

#### Artículo 26. *Licencias y permisos.*

Todo trabajador, avisando con antelación y justificando posteriormente los motivos, tendrá derecho a licencia o permiso retribuido no recuperable, en los siguientes supuestos y por la duración que se indica:

Dieciocho días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho debidamente acreditada, con independencia de su orientación sexual.

Cinco días naturales en caso de nacimiento de hijo.

Cinco días naturales en caso de fallecimiento o enfermedad grave de padres, hijos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad y de afinidad. Salvedad fijada en el caso de desplazamiento.

Media jornada laboral cuando el padre o la madre acrediten necesidad de asistencia médica para sus hijos, progenitores o personas mayores a su cargo, hasta primer y segundo grado de afinidad o consanguinidad, ampliable hasta una jornada si el lugar de residencia está situado fuera de la población en que radica su centro de trabajo.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

Tres días en caso de traslado de domicilio habitual.

Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes de materias reconocidas por el Ministerio de Educación y Ciencia, tras previa solicitud y la presentación a posteriori de un comprobante de asistencia al mismo.

Un día de permiso recuperable por matrimonio de familiar o afín hasta segundo grado. Salvedad hecha por motivos de desplazamiento.

Los días 24 y 31 de diciembre se consideran festivos no recuperables. Si por alguna eventualidad de tipo extraordinario, algún departamento o trabajador no pudiera disfrutar de uno de estos días, o de los dos, la Empresa pactará previamente con el Comité de Empresa la compensación que tendrá el personal afectado.

En caso de urgencia justificada, todos los trabajadores tendrán derecho a permiso no remunerable por enfermedad grave de hijos, padres, cónyuge o compañero/a, siempre y cuando acrediten la misma y su necesidad ineludible.

#### Artículo 27. *Días de puente.*

Los trabajadores de Ediciones Reunidas S.A., disfrutarán de dos días de puentes al año. Estos días, no recuperables a ningún efecto, serán acordados entre los directores de cada una de las revistas, o responsables de área, y los trabajadores asignados a la misma.

#### Artículo 28. *Permisos de lactancia.*

Las mujeres lactantes disfrutarán de una hora de lactancia durante el primer año, período de tiempo que podrán reducir de su jornada laboral, siendo ésta de seis horas continuadas.

Asimismo, durante los tres primeros años, cualquiera de los dos progenitores disfrutará de jornada continuada si así lo solicita, y previo acuerdo con la Dirección de la revista.

#### Artículo 29. *I.T. por maternidad/paternidad.*

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

En los casos de nacimiento 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 dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

El período de suspensión, podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

#### Artículo 30. *Guarda legal.*

El trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un minusválido, físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria de, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella, con la disminución proporcional del salario.

Tendrán 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. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

#### Artículo 31. *Licencias.*

Los trabajadores que tengan una antigüedad en la Empresa de un año podrán solicitar licencia sin sueldo por un plazo no superior a seis meses.

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

#### Artículo 32. *Excedencia por maternidad/paternidad.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento. Los sucesivos hijos darán derecho a un período de excedencia, que en su caso pondrá fin al que se viniera disfrutando. La empresa podría limitar el ejercicio simultáneo de este derecho cuando dos trabajadores de la misma empresa generen este derecho por el mismo sujeto causante, sólo si concurren razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Durante el primer año de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la incorporación automática a su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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

#### Artículo 33. *Trabajo penoso y/o peligroso para el embarazo.*

La mujer embarazada, con independencia de su estado civil, a partir del cuarto mes de gestación y en caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el facultativo pertinente como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá derecho:

- A preferencias para ocupar sólo por el tiempo que dure dicho estado la primera vacante que de produzca en un puesto sin dicho riesgo.
- En idénticos términos de duración y provisionalidad, previa solicitud suya y siempre que exista posibilidad para la Empresa, podrá permutar su puesto de trabajo, manteniendo su categoría y salario.

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

#### Artículo 34. *Excedencia forzosa.*

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

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

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

#### Artículo 35. *Excedencia voluntaria.*

La Empresa concederá al personal que, como mínimo, cuente con una antigüedad de un año, el paso a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a dos años ni superior a cinco años.

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

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

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

La petición de reingreso deberá hacerse dentro del período de excedencia y el trabajador excedente sólo conservará un derecho preferente a reincorporarse a la empresa cuando exista una vacante de igual o similar categoría a la del trabajador excedente.

En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria. Transcurrido el tiempo de excedencia, será potestativo de la Empresa ampliarla por igual período a solicitud del trabajador.

#### Artículo 36. *Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.*

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

#### Artículo 37. *Cese voluntario.*

Cuando el trabajador cese voluntariamente, deberá comunicar dicha circunstancia a la Empresa con una antelación de quince días. El incumplimiento de este plazo de preaviso dará lugar a una deducción de un día de salario por cada uno de retraso en el preaviso.

La Empresa pondrá a disposición del trabajador la correspondiente liquidación de haberes el mismo día en que cause baja definitiva. A solicitud del trabajador, las condiciones del saldo y finiquito serán revisadas por el Comité de Empresa antes de su aceptación y firma.

## CAPÍTULO VI

### Retribuciones económicas

#### Artículo 38. *Retribuciones.*

Las retribuciones del personal comprendido en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada normal fijada en el presente Convenio. No formarán parte del salario, en su caso, las indemnizaciones o compensaciones de carácter no salarial.

#### Artículo 39. *Salario.*

Se entiende por salario la cantidad bruta que, con carácter ordinario y fijo, percibe el trabajador por todos los conceptos. La totalidad del salario deberá figurar en la nómina.

El salario base de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio será el que, para cada categoría profesional, se establece en el anexo correspondiente. Estas remuneraciones tienen el carácter de mínimas y por jornada completa.

#### Artículo 40. *Mejoras salariales.*

Para la vigencia del Convenio, del 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2008, se acuerda incrementar los conceptos retributivos de salario base, complemento personal, libre disposición, plus de titularidad y plus transporte de la siguiente forma:

Año 2006: 3,35%.

Año 2007: IPC de España del año 2006.

Año 2008: IPC de España del año 2007.

#### Artículo 41. *Antigüedad.*

El cómputo del complemento personal por antigüedad se realizará mediante el abono de trienios, por importe cada uno de ellos del 7% del salario base. Su abono se efectuará el mes en que se cumpla el trienio.

#### Artículo 42. *Paga extraordinaria de antigüedad.*

Todo el personal de Ediciones Reunidas S.A. que cumpla 10 años de antigüedad al servicio de la empresa tendrá derecho a una paga extraordinaria de antigüedad por importe de una mensualidad de salario real. Asimismo quedan consolidadas las pagas extraordinarias de antigüedad a los 20, 30 y 40 años. Su abono se efectuará el mes en que se alcance la referida antigüedad.

#### Artículo 43. *Horas extraordinarias.*

La realización de horas extraordinarias por el trabajador es voluntaria, salvo en caso de horas estructurales o de fuerza mayor. Cuando por necesidades del servicio sea necesario realizar horas extraordinarias, se cobrará por este concepto una cantidad igual al 175% de una hora ordinaria de trabajo.

Previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado, las horas extraordinarias podrán ser compensadas por un tiempo de descanso de al menos 1,5 horas por cada hora extraordinaria realizada, que se compensarán dentro del mes siguiente a la fecha de su realización y por jornadas o medias jornadas completas.

#### Artículo 44. *Plus de Libre Disposición.*

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

#### Artículo 45. *Plus de Titularidad.*

Todos los trabajadores titulados percibirán un Plus de Titularidad por los importes fijados en la tabla salarial anexa.

#### Artículo 46. *Complemento «ad personam».*

Corresponde a aquellas cantidades que venían percibiendo determinados trabajadores en virtud de pactos personales con la Empresa. Este complemento está relacionado con el artículo 5.º del presente Convenio y se le aplicará el mismo incremento salarial anual que al resto de conceptos de la tabla salarial.

#### Artículo 47. *Plus de Transporte.*

Como compensación de los gastos de desplazamientos y medios de transporte dentro de esta localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y regreso, se establece un complemento por un importe fijado en la tabla salarial anexa y que se abonará a todas las categorías, sea cual fuere la duración de su jornada.

#### Artículo 48. *Abono salarial.*

El salario deberá ser satisfecho, dentro de la jornada laboral, por meses y tomando el último día del mes como fecha máxima para su abono.

#### Artículo 49. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, siempre que se soliciten una vez al mes y antes del día 15, sin que pueda exceder dicho anticipo del 50% de su salario mensual o de las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

#### Artículo 50. *No discriminación por sexo o nacionalidad.*

La retribución por trabajo de igual o similar valor o responsabilidad tendrá que ser la misma independientemente del sexo o nacionalidad del personal que lo realice.

#### Artículo 51. *Liquidación de diferencias salariales.*

Para el abono de las diferencias salariales que se deriven del incremento fijado cada año en el Convenio, la Empresa dispondrán de un plazo de tres meses como máximo para su abono.

#### Artículo 52. *Pagas extraordinarias de junio y diciembre.*

Se abonarán a todo el personal, como parte del salario, las gratificaciones reglamentarias con vencimiento superior al mes, que se harán efectivas los días 15 de junio y 15 de diciembre, a razón de treinta días del salario bruto cada una de ellas.

#### Artículo 53. *Paga de beneficios.*

Consiste en el abono a todos los trabajadores de la Empresa de una mensualidad resultante de dividir por 12 los salarios reales recibidos en el año natural anterior a su percepción, incrementando el dividendo también con las dos pagas extraordinarias de junio y diciembre. Esta paga se abonará el día 15 de marzo.

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

#### Artículo 54. *Paga de nupcialidad y natalidad.*

La Empresa abonará a los trabajadores una paga extraordinaria en concepto de nupcialidad o pareja de hecho con independencia de su orientación sexual por importe de 217 euros. La Empresa también abo-

nará una paga extraordinaria de natalidad o adopción por el importe de 289 euros.

#### Artículo 55. *Bolsa de estudios.*

La Empresa financiará los cursos de formación para el aprendizaje, reciclaje o cualificación en todas aquellas materias útiles a la labor profesional que se desempeñe. Las solicitudes de cursos serán estudiadas y aprobadas conjuntamente entre la Dirección de Empresa y el Comité de Empresa. La Empresa podrá solicitar que los trabajadores aporten, al final de cada período lectivo, los certificados correspondientes de asistencia continuada y aprovechamiento de los estudios realizados.

#### Artículo 56. *Paga de jubilación.*

Todo trabajador/a que se jubile percibirá por parte de la Empresa, una paga por antigüedad, adicional a la establecida en el artículo 42 del presente Convenio, que se abonará por una sola vez y cuyo importe será el equivalente a una mensualidad, con independencia de la edad del trabajador/a y de que hayan transcurrido o no los diez años en dicho artículo señalados.

#### Artículo 57. *Dietas y desplazamientos.*

Los gastos que ocasionen los viajes autorizados por cuestiones laborales serán abonados por la Empresa, previa presentación de los oportunos justificantes y atendiendo a los siguientes criterios:

Las reservas de hoteles y medios de transporte será realizada por la Empresa, teniendo en cuenta que los hoteles no sean de categoría inferior a tres estrellas y los desplazamientos lo sean en clase turista.

A instancias del trabajador que deba desplazarse, la Empresa pondrá a su disposición un anticipo por la cuantía económica que pueda estimarse para cubrir los gastos que el viaje pueda ocasionar.

La Empresa abonará a los trabajadores que utilicen su propio vehículo como medio de transporte la cantidad máxima por kilómetro recorrido establecida por el Ministerio de Hacienda, debiendo estar el vehículo obligatoriamente asegurado a todo riesgo. De cualquier forma, se concederá prioridad al alquiler de vehículos por parte de la Empresa para los desplazamientos pertinentes.

Sólo en los desplazamientos en los que el trabajador pernocte fuera de su domicilio, y como compensación por los gastos de menor cuantía de los que es difícil conseguir el oportuno justificante (propinas, uso de teléfono público, etc...) y como gastos de representación, el trabajador percibirá por adelantado en concepto de dietas una cantidad de 15 euros diarios en desplazamientos por el territorio nacional y 25 euros diarios en desplazamientos internacionales.

#### Artículo 58. *Incapacidad laboral transitoria.*

Durante la situación de incapacidad laboral transitoria y mientras el trabajador esté en dicha situación, cualesquiera que sean las contingencias de la que ésta se derive, la Empresa le abonará la diferencia entre lo que perciba en tal situación y el cien por cien de su salario real.

## CAPÍTULO VII

### Derechos sindicales

#### Artículo 59. *Derecho de representación colectiva.*

De conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, el personal de Ediciones Reunidas SA, en consideración al número de componentes de su plantilla, tiene derecho a la constitución de un Comité de Empresa, formado por los representantes de los trabajadores, tanto en su conjunto como individualmente, para ser representados en sus negociaciones con la Empresa.

Para la elección del Comité de Empresa, y cubrir las vacantes que se produzcan, igualmente se atenderá a lo especificado en el citado Estatuto.

#### Artículo 60. *Competencias del Comité de Empresa.*

Se reconocen las competencias establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, la Empresa informará con carácter previo al Comité sobre cualquier tipo de sanción o despido como consecuencia de faltas graves o muy graves que se produzcan sobre cualquier trabajador.

#### Artículo 61. *Reuniones, local y tablón de anuncios.*

A fin de proceder a la adecuada organización del trabajo, el Comité de Empresa se reunirá habitualmente en un día prefijado y periódico. Con el objeto de facilitar al máximo la tarea del Comité, la Empresa pondrá a

disposición del mismo un local con capacidad suficiente para que en él puedan reunirse sus miembros.

El Comité será responsable, en calidad de depositario, del material encomendado (mobiliario, archivadores, ordenadores, teléfono...), así como de las llaves del local y tableros de anuncios. Los tableros de anuncios estarán colocados en cada área geográfica de la Empresa.

#### Artículo 62. *Facultades y garantías sindicales.*

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

#### Artículo 63. *Comités Intercentros.*

La Empresa afectada por este Convenio podrá constituir un Comité Intercentros, con un máximo de 13 miembros, que serán designados entre los componentes de los distintos Comité de centro.

En la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente. Estos Comités Intercentros mantendrán al menos una reunión semestral con la Dirección de la Empresa, en la que:

a) Será informado de la evolución del sector económico al que pertenece, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción e inversiones, y la evolución probable del empleo en la Empresa, sobre la situación contable, y en general sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) Serán informados con carácter previo a su ejercicio y cuando se refiera a uno o varios centros de trabajo, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, sobre los planes de formación profesional de la Empresa, procesos de fusión, absorción o modificación de la situación jurídica de la Empresa y sobre cualquier modificación en la actividad empresarial.

c) El Comité Intercentros podrá formular propuestas a la Dirección de la Empresa, que ésta deberá considerar o debatir conjuntamente con los Comités de Empresa.

Los Comités Intercentros tendrán al menos, las mismas competencias que los Comités de Centro, establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, pero con respecto a la totalidad de los centros, así como a la negociación colectiva.

#### Artículo 64. *Asamblea de trabajadores.*

Los trabajadores de la empresa tienen derecho a reunirse en asamblea, para lo que dispondrán del crédito horario necesario dentro de la jornada de trabajo. Podrá ser convocada por los delegados de personal, Comité de Empresa, secciones sindicales legalmente constituidas o un tercio de los trabajadores de la Empresa.

#### Artículo 65. *Horas sindicales.*

El crédito de horas que anteriormente se reconocen podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los sindicatos representativos del sector, previa oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia que serán expedidas por los aludidos Sindicatos.

#### Artículo 66. *Derecho a sindicarse.*

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

#### Artículo 67. *Secciones sindicales y reuniones.*

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

a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de la hora de trabajo, y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

#### Artículo 68. *Las secciones sindicales.*

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa tendrán los siguientes derechos:

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición tableros de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

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

#### Artículo 69. *Cargos de nivel superior.*

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

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

b) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

#### Artículo 70. *Comisión negociadora de Convenios Colectivos.*

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo con la 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 71. *Delegados sindicales.*

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

#### Artículo 72. *Número de delegados sindicales.*

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

- De 250 a 750 trabajadores: 1.
- De 751 a 2.000 trabajadores: 2.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: 3.
- De 5.001 en adelante: 4.

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

#### Artículo 73. *Funciones y derechos de los delegados sindicales.*

La función de los delegados sindicales es presentar y defender los intereses del sindicato a quienes representan.

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

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

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

#### Artículo 74. *Locales sindicales.*

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades. La Empresa facilitará los medios necesarios para ejercer sus funciones.

Artículo 75. *Cuotas sindicales.*

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

Artículo 76. *Prácticas antisindicales.*

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

## CAPÍTULO VIII

### Otras disposiciones

Artículo 77. *Personal de redacción.*

El personal de redacción no podrá ser obligado a realizar trabajos de carácter informativo en los que emitan opiniones contrarias a sus convicciones; no se les podrá obligar a realizar informaciones inexactas o incompletas ni firmar aquellas en las que se les impida expresar su opinión sobre el tema de que se trate, cuando deterioren la objetividad de la información. Para todo lo concerniente a este apartado, el presente Convenio se regirá por la cláusula de conciencia estipulada en la citada Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 78. *Garantías procesales.*

Todos los gastos ocasionados o derivados de la defensa jurídica en el supuesto de detención o procesamiento de trabajadores de la plantilla de Ediciones Reunidas S.A., serán a cargo de la Empresa en aquellos casos en que se produzca como consecuencia de los trabajos periodísticos encargados por la Empresa y/o autorizada su publicación por la misma.

Asimismo, las indemnizaciones civiles a las que puedan ser condenados los trabajadores o la Empresa, como responsable civil subsidiaria y como consecuencia de los trabajos periodísticos acotados en el párrafo anterior, serán satisfechas por la empresa.

Se exceptuarán de lo anterior todos aquellos casos en que la obtención de la noticia derive de la comisión de actos ilegales por parte del trabajador.

En los casos en que se produjeran faltas de asistencia al trabajo por causa derivadas de los referidos procedimientos judiciales (detención, práctica de pruebas, prisión, condena, desterramiento y similares) se mantendrán los sueldos y el lugar de trabajo.

Los gastos de defensa jurídica referidos anteriormente correrán a cargo de la Empresa aunque el trabajador haya cesado en la misma, siempre que el hecho causante haya tenido lugar en el ejercicio de su profesión al servicio de Ediciones Reunidas S.A. Esta cláusula dejará de aplicarse en el momento en que el redactor no se presente (sin motivo que lo justifique) a una citación judicial o no acepte la dirección letrada que designe la Empresa en la defensa del procedimiento suscitado, siempre que conozca la citación.

Artículo 79. *Derechos sobre la Propiedad Intelectual en Ediciones Reunidas.*

1. Los trabajadores de Ediciones Reunidas, S.A., a petición de la empresa y con el ánimo de facilitar el tráfico y las sinergias entre las empresas del Grupo, autorizan a Ediciones Reunidas, S.A., a utilizar todo el material por ellos producido, para que pueda ser reproducido, distribuido y comunicado públicamente, sin exclusión y en cualquier soporte, por todas las sociedades presentes y futuras en las que Grupo, directa o indirectamente, ostente como mínimo el 50% de su capital social y en lo que constituya su actividad ordinaria o complementaria, no generándose en este supuesto contraprestación económica alguna.

2. Los trabajadores de Ediciones Reunidas, S.A., asimismo, autorizan a Ediciones Reunidas, S.A., a utilizar y ceder a terceros, es decir, a personas, entidades o sociedades en las que Grupo no ostente el 50% de su capital social, todo el material por ellos producido, para que también pueda ser reproducido, distribuido y comunicado públicamente, sin exclusión (salvo la de cederlo nuevamente) y en cualquier soporte, por dichos terceros, bajo los siguientes condicionantes:

a) Ediciones Reunidas, S.A. remunerará al trabajador con el 50% del importe de la venta o cesión, que deberá respetar los valores normales de mercado. Se exceptuará la remuneración en las cesiones de cortesía o compromiso con comunicación al autor, pero no en las de intercambio.

b) Ediciones Reunidas, S.A., sólo permitirá al tercero una única reproducción, distribución o comunicación del material cedido, salvo excepciones puntuales con autorización del autor, y exigirá siempre del mismo el respeto íntegro del derecho moral de autor, de ahí que cuando la reproducción se haga en soporte papel o digital, por ejemplo, deba aparecer la misma firmada con el nombre del autor/Ediciones Reunidas.

c) Ediciones Reunidas, S.A. facilitará semestralmente a los autores de las cesiones efectuadas a terceros, detallando fecha, obra, precio de venta, cliente, soporte y medio.

d) Las nuevas cesiones efectuadas por las entidades o sociedades cesionarias habrán de ser autorizadas por Ediciones Reunidas, S.A., con idéntica remuneración para el trabajador que la contemplada en los párrafos anteriores.

3. Las autorizaciones expuestas se efectúan con el alcance del artículo 51 del texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual, es decir, con carácter exclusivo y para la actividad habitual u ordinaria de la persona, entidad o empresa cesionaria. Asimismo, las autorizaciones se efectúan con carácter retroactivo, esto es, incluyendo todos los materiales producidos antes de esta fecha.

4. Las autorizaciones expuestas o las cesiones de derechos, no comportarán en ningún caso una actividad adicional a la que realizan en la actualidad los trabajadores de Ediciones Reunidas.

Artículo 80. *Faltas.*

Para este apartado, el presente Convenio de Ediciones Reunidas S.A. se rige por lo estipulado en el apartado correspondiente del Convenio Colectivo del sector de Prensa No Diaria, firmado por representantes de los sindicatos CC.OO. y UGT y de la Asociación de Revistas de Información (ARI).

## CAPÍTULO IX

### Salud laboral

Artículo 81. *Salud laboral y peligrosidad.*

La Empresa cumplirá las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales en el Trabajo, así como el resto de reglamentos de especial aplicación a la actividad específica de la Empresa y a la de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos.

La Empresa constituirá el Comité de Salud Laboral en el Trabajo de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 82. *Peligrosidad.*

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

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

b) Siempre que en los centros de trabajo se realicen inspecciones por el servicio de salud laboral, sus resultados serán comunicados por la Dirección de la Empresa a los representantes legales de los trabajadores y al Comité de Salud Laboral.

Artículo 83. *Prevención de riesgos laborales.*

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

El deber de prevención establecido en el párrafo anterior tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en los artículos 4,2.d) y 19 del Estatuto de los Trabajadores y en este artículo, la existencia de un correlativo derecho de los trabajadores a una eficaz protección.

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior, y en el marco de sus responsabilidades, la Empresa adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con unos medios necesarios.

**Artículo 84. Reconocimiento médico.**

Todo trabajador será reconocido voluntariamente por cuenta de la Empresa, cuando menos una vez al año y en función de los riesgos inherentes a la naturaleza del trabajo que realice, aplicándose para ello los protocolos médicos correspondientes en cada caso (pantallas de visualización de datos, manipulación de cargas, etcétera). Los resultados de dichas revisiones serán comunicados a los trabajadores afectados por la empresa encargada de la revisión médica y bajo estricta confidencialidad, ateniéndose a la legislación vigente.

**Artículo 85. Terminales de ordenador, pantallas de grabación y de vídeo.**

El trabajo en estos dispositivos (en general, pantallas de visualización de datos o PVD) conlleva características que pueden llegar a causar enfermedades profesionales (de tipología músculo esquelético, ergonómico y/o psicosocial). Por tanto, los trabajadores que prestan sus servicios en estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones con el objeto de disminuir el riesgo al que están expuestos.

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

Por todo ello, los trabajadores afectados tendrán derecho a un descanso de quince minutos por cada dos horas de trabajo. Estos períodos de pausas no podrán ser acumulados, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada, pudiendo realizarse durante estos períodos otras tareas que estén dentro de su competencia.

**Artículo 86. Seguro de vida.**

La empresa contratará anualmente, para su personal en plantilla, un seguro de vida que se concreta en un capital de 42.070) por persona, ya sea por fallecimiento o invalidez permanente.

**CAPÍTULO X****Condiciones sociales****Artículo 87. Jubilación.**

Las partes acuerdan y pactan aplicar la vigente disposición adicional décima del T.R.L. Estatuto de los Trabajadores (Ley 1/2005, de 1 de julio), estableciendo la jubilación obligatoria en la edad que fije la normativa de la Seguridad Social, en la actualidad sesenta y cinco años.

A tal efecto, Ediciones Reunida, S.A., deberá:

1.º Mantener el mismo número de trabajadores fijos que el 1.º de enero del ejercicio en que se produzca la baja.

2.º No haber solicitado E.R.E. de extinción de contratos total o parcial de la plantilla, o suspensión de los mismos, durante los dos ejercicios económicos anteriores a la jubilación.

3.º La representación social y la empresarial se reunirá, al menos anualmente, para promocionar el empleo, cuando se produzcan jubilaciones.

4.º El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo, deberá tener cubierto el período mínimo de cotización y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

**CAPÍTULO XI****Clasificación y definición de categorías****Artículo 88. Clasificación del personal.**

La clasificación del personal, consignada en el presente Convenio, es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener previstas todas

las plazas enunciadas, si la necesidad y volumen de la Empresa no lo requiere.

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

En aquellos supuestos en que sea precisa la definición de nuevas categorías laborales y que no están previstas en el presente Convenio se llevará a efecto por la Comisión Paritaria.

**Artículo 89. Clasificación según la función.**

El personal sujeto a este Convenio se clasificará en los grupos siguientes:

- 1.º Personal de redacción.
- 2.º Personal de administración.

Personal de redacción. Quedan incluidos en este grupo:

- a) Subdirector.
- b) Director de Arte.
- c) Director de Moda.
- d) Redactor Jefe.
- e) Jefe de Sección/Coordinador de redacción.
- f) Redactor.
- g) Diagramador / Maquetador.
- h) Corrector de Estilo.
- i) Documentalista.
- j) Estilista.
- k) Secretaria/o de Redacción/Dirección.
- l) Coordinadora/or de moda.
- m) Operador de Escáner.

Personal de administración. Quedan incluidos en este grupo:

- a) Jefe de Departamento.
- b) Jefe de Negociado.
- c) Jefe de Sección.
- d) Oficial de Primera Administrativo.
- e) Oficial de Segunda Administrativo.
- f) Auxiliar Administrativo.

**Disposición general primera.**

A los efectos del presente Convenio y de dirimir diferencias de aplicación que pueda surgir en materias relacionadas con él, se nombrará una Comisión Mixta Paritaria de interpretación del mismo con las atribuciones y gestiones previstas en el Estatuto de los Trabajadores. Esta Comisión, formada por representantes de los trabajadores y de la Empresa, así como por los asesores que ambas partes consideren oportuno (con voz pero sin voto) se reunirá como mínimo cada dos meses, con los fines previstos en el presente Convenio.

**Disposición general segunda.**

Para cualquier eventualidad o concepto que afecte a los trabajadores incluidos en este Convenio, y cuyo cumplimiento rebase o no esté incluido en el mismo, se aplicarán las resoluciones vigentes en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo de Prensa no Diaria y demás legislación aplicable vigente.

**Disposición general tercera.**

El presente Convenio se concierta entre los Comités de Empresa de Ediciones Reunidas S.A., de los centros de trabajo de Barcelona y Madrid en representación de los trabajadores, y la Dirección de la Empresa Ediciones Reunidas, S.A. Ambas representaciones se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir este Convenio.

*Tabla salarial 2007*

	Salario base 2007	Plus tit. 2007	Plus l. disp. 2007	Plus tppe. 2007	Total bto 2007
Técnicos:					
T. Titulado Superior .....	1.496,26			51,21	1.547,47
T. Titulado Medio .....	1.047,11			51,21	1.098,32
T. No Titulado .....	959,01			51,21	1.010,22

	Salario base 2007	Plus tit. 2007	Plus l. disp. 2007	Plus tpte. 2007	Total bto 2007
<b>Redacción:</b>					
Editor Gráfico .....	1.700,05	62,05	103,08	51,21	1.916,39
Subdirector .....	1.545,64	62,05	93,69	51,21	1.752,59
Redactor Jefe .....	1.398,27	62,05	82,22	51,21	1.593,75
Director de Arte .....	1.282,86	62,05	87,95	51,21	1.484,07
Director de Moda .....	1.282,86	62,05	87,95	51,21	1.484,07
Jefe Sección Redacción / Coordinador Redacción .....	1.282,78	62,05	72,99	51,21	1.469,03
Redactor .....	1.126,41	62,05	61,05	51,21	1.300,72
Redactor S/T .....	1.041,40			51,21	1.092,61
Maquetador / Diagramador .....	1.126,41	62,05	61,05	51,21	1.300,72
Corrector de Estilo .....	1.126,39	62,05	61,05	51,21	1.300,70
Documentalista .....	1.126,41	62,05	61,05	51,21	1.300,72
Productor/a de Moda .....	1.126,41	62,05	61,05	51,21	1.300,72
Estilista .....	1.126,41	62,05	61,05	51,21	1.300,72
Secretaria/o Redacción .....	1.125,21			51,21	1.176,42
Secretaria/o .....	1.125,21			51,21	1.176,42
Operador Escaner .....	914,56		61,04	51,21	1.026,81
<b>Administración:</b>					
Jefe Departamento .....	1.237,66			51,21	1.288,87
Jefe Sección .....	1.125,21			51,21	1.176,42
Jefe Negociado .....	1.034,05			51,21	1.085,26
Jefe Informático .....	1.034,05			51,21	1.085,26
Oficial 1.ª Admón. ....	947,17			51,21	998,38
Oficial 2.ª Admón. ....	866,52			51,21	917,73
Telefonista .....	793,58			51,21	844,79
Auxiliar Admón. ....	780,99			51,21	832,20
Ordenanza .....	757,19			51,21	808,40

**794**

*RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Michelin España Portugal, S. A., para los centros de trabajo de Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria-Gasteiz, para el período 2007-2010.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Michelin España Portugal, S.A., para los centros de trabajo de Aranda de Duero, Valladolid y Vitoria –Gasteiz, (Código de Convenio n.º 9013581), para el período 2007-2010, que fue suscrito, con fecha 10 de octubre de 2007, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, 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, 21 de diciembre de 2007.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

**CONVENIO COLECTIVO DE MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL, S. A.  
AÑOS 2007-2008-2009-2010**

**Introducción**

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, y como introducción al mismo, manifiestan:

Es voluntad de la empresa, y de los representantes sociales que suscriben este convenio colectivo, respetar y potenciar los principios de responsabilidad social corporativa que se exponen a continuación, con la finalidad de proseguir en la consecución de las más altas cotas de integración armónica de la empresa en las sociedades en la que está inscrita.

La política de M.E.P.S.A. –y de todo el grupo Michelin– en materia de responsabilidad social corporativa, se basa en la lógica del desarrollo integral sostenible, esto es, concibe la evolución desde una óptica que contempla y respeta principios sociales, medioambientales y éticos –todos ellos con una clara vocación de perpetuación en el tiempo–. Se sustancia en la dinámica resultado y responsabilidad Michelin (PRM) y se sustenta en los

cinco valores corporativos que acunian, respectivamente, el respeto a los clientes, a las personas, a los accionistas, al medio ambiente y a los hechos.

La responsabilidad social corporativa de la empresa consiste, básicamente, en practicar esos cinco valores, de forma que la finalidad empresarial no se reduzca a la dimensión económica, sino que contemple un crecimiento duradero a través del mantenimiento de un equilibrio entre la búsqueda de ese resultado económico, el respeto y dominio del impacto sobre el medio ambiente, y la calidad de sus relaciones con las personas, tanto en el ámbito interno –sobre todo en lo que concierne al desarrollo de su personal– como externo, lo que viene a significar el respeto, en todo momento, de la noción de eficiencia económica responsable.

La dinámica PRM, que establece las maneras de hacer y los comportamientos adecuados en la búsqueda del equilibrio citado, define los compromisos y los objetivos concretos en ese marco del desarrollo sostenible. Sus postulados se recogen en la declaración resultado y responsabilidad, que es el documento de referencia oficial, y su materialización se lleva a cabo mediante la asunción de numerosos compromisos, organizados en nueve ámbitos concretos:

1. Las prestaciones responsables de nuestros productos y servicios.
2. El impacto medioambiental del uso de los neumáticos.
3. La valorización y la eliminación de los neumáticos usados no reutilizables.
4. La diversidad humana en el seno de nuestros equipos.
5. Las relaciones con las comunidades (implicación en la vida local, Fundación Michelin Desarrollo...).
6. La seguridad, la ergonomía y la calidad de vida en nuestros centros de trabajo.
7. La gestión medioambiental en nuestros centros de trabajo.
8. La gestión de los riesgos de la empresa.
9. La contribución a la movilidad sostenible.

Los grados de avance en cada uno de estos nueve campos de acción se recogen en el informe de evolución de la dinámica resultado y responsabilidad Michelin, que se publica con periodicidad bienal.

**CAPÍTULO 1**

**Ámbitos**

**Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente convenio afectará a los centros de trabajo de Aranda de Duero (Burgos), Valladolid y Vitoria-Gasteiz, de la empresa Michelin España Portugal, S.A.