

**17464** RESOLUCIÓN de 21 de septiembre de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo Nacional de Prensa No Diaria.

Visto el texto del Convenio Colectivo Nacional de Prensa No Diaria, (Código de Convenio n.º 9910555), que fue suscrito con fecha 6 de julio de 2004 de una parte por la Asociación de Revistas de Información (ARI) y por la Asociación Española de Editoriales de Publicaciones Periódicas (AEEPP) en representación de las empresas del sector y de otra por la organización sindical CC.OO en representación de los trabajadores del sector y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 21 de septiembre de 2004.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

**CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE PRENSA NO DIARIA**

**CAPÍTULO I**

**Ámbito y vigencia**

**Artículo 1.º** *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo en Empresas de Prensa No Diaria.

A efectos de aplicación de este Convenio, se entiende por prensa no diaria todas las Empresas que editan publicaciones de aparición periódica no diaria de información general, actualidad o especializadas.

**Artículo 2.º** *Ámbito personal.*

Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios en las Empresas definidas por el Artículo 1.º, cualquiera que sean las funciones que realicen.

Quedan expresamente excluidos:

- a) Consejeros y personal de Alta Dirección.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Los corresponsales o colaboradores que tengan formalizado un contrato civil.
- d) Los colaboradores a la pieza, independientemente (de) que mantengan una relación continua.

Artículo 3.º *Ámbito normativo.*

Todas las materias que son objeto de regulación del presente Convenio Colectivo sustituyen y derogan a las pactadas con anterioridad, sin perjuicio de los derechos consolidados.

Las condiciones establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimas mejorables en ámbitos inferiores excepto para las siguientes materias que serán inmodificables en otros ámbitos:

- Períodos de prueba.
- Clasificación profesional.
- Régimen disciplinario.

Artículo 4.º *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo será de obligatoria aplicación en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 5.º *Vigencia.*

La vigencia del presente Convenio será desde 1.º de enero de 2004, sea cual fuera su publicación en el B.O.E., y tendrá una duración hasta 31 de diciembre de 2007, afectando a los convenios vigentes en este sector al vencimiento de los mismos.

Artículo 6.º *Denuncia.*

La denuncia se realizará por escrito con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento.

En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida al Convenio se considerará prorrogado 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 7.º *Indivisibilidad.*

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

Artículo 8.º *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador.

Artículo 9.º *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio serán absorbibles y quedarán compensadas cuando los salarios que realmente perciba el trabajador, considerados en su conjunto y cómputo anual, y demás condiciones que disfrute el trabajador, sean más favorables que los fijados en el presente Convenio.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

Artículo 10.º *Organización y dirección del trabajo.*

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

Los representantes de los trabajadores colaborarán con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad.

De igual manera los representantes de los trabajadores serán informados por la Dirección de la Empresa, y deberán emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de ésta sobre las siguientes cuestiones:

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

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 11.º *Formación profesional.*

Las Empresas velarán, de una forma continuada, por la actualización de conocimientos por parte del personal. En consecuencia, los trabajadores tendrán derecho a:

- a) Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- b) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

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

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

Artículo 12.º *Formación continua.*

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 2000, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio.

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

Artículo 13.º *Modificaciones tecnológicas.*

Deberá informarse de cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías, que pueda modificar las condiciones de trabajo de las distintas profesiones, previamente a su introducción, a los representantes de los trabajadores ó Secciones Sindicales. En el caso de que un puesto de trabajo se vea afectado por modificaciones tecnológicas, la Dirección de la Empresa ofrecerá a los trabajadores que lo ocupaban, un curso de formación por el tiempo indispensable para su adaptación a las nuevas tecnologías, que en ningún caso tendrá una duración mayor de seis meses. Esta formación se dará en horas de trabajo o en su defecto serán compensadas con descanso.

## CAPÍTULO III

### SECCIÓN PRIMERA. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 14.º *Clasificación por razón de la permanencia al servicio de la empresa.*

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

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

Son trabajadores eventuales por circunstancias de la producción aquellos contratados para realizar una actividad excepcional o esporádica, por un plazo que no exceda de trescientos sesenta días. Si al término de este período no se hubiesen cubierto las necesidades temporales para las cuales fue contratado, el trabajador 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 para realizar la misma actividad que venía realizando el trabajador anterior, hasta transcurridos tres meses.

Tendrán la consideración de 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, se resolverá el contrato con el trabajador interino o éste adquirirá la condición de fijo, a criterio de la Empresa.

En todo caso, si el trabajador sustituido no se reincorpora a su puesto, una vez finalizada la causa de la sustitución, y hubieran transcurrido más de tres años desde que se inició la suplencia, el interino adquirirá la condición de trabajador fijo.

**Artículo 15.º** *Contratación e ingreso.*

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

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

a) La Empresa tendrá la obligación 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 para ocuparlas.

c) En cada sección tendrá preferencia para ocupar una vacante el trabajador más antiguo que estuviera sujeto a cualquier modalidad de contratación temporal.

d) En todo lo relativo a nuevas contrataciones se estará a lo dispuesto en el artículo 8.3.a) del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

En caso de no quedar cubierto el puesto vacante, tras la realización de la correspondiente prueba, la Empresa comunicará a la representación de los trabajadores, con una antelación de quince días, su decisión de cubrirlo mediante la contratación de personal ajeno a la Empresa.

**Artículo 16.º** *Contratos de formación.*

Podrán concertarse contratos de formación con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21.

Cuando se precise legalmente, se exigirá el consentimiento o autorización de los padres o representantes legales del trabajador. Dicho contrato se formalizará siempre por escrito, haciendo constar la duración del mismo, la jornada laboral, la retribución correspondiente o convenida, el tipo de formación a realizar, el puesto de trabajo cualificado a desempeñar.

La duración máxima del contrato para la formación laboral será de dos años y un mínimo de uno.

El salario de este tipo de contrato será el 65% el primer año, y el 80% el segundo año, del puesto de trabajo para el que ha sido contratado.

La situación de I.T., interrumpirá la duración del contrato.

La formación laboral podrá realizarse bien en la propia empresa, cuando ésta tenga escuela de formación propia, o bien en centros autorizados de Formación Profesional. El tiempo dedicado a enseñanza no podrá ser inferior al 25% de la jornada laboral.

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

La formación teórica deberá alternarse con el trabajo y no podrá acumularse ni al final del contrato ni en el segundo período del mismo.

**Artículo 17.º** *Contratos en prácticas.*

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

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

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

La retribución del trabajador en prácticas será del 85% y 95%, para el primer y segundo año de prácticas del salario establecido en el Convenio Colectivo para el grupo y nivel que corresponda al puesto de trabajo desempeñado.

**Artículo 18.º** *Estudiantes becarios.*

Las prácticas que realicen los estudiantes que deseen ampliar sus conocimientos en un medio no podrán exceder de cinco meses. Se realizarán en periodo lectivo, con un máximo de dedicación de cinco horas diarias, excluyéndose los horarios nocturnos, fines de semana, festivos y periodo de vacaciones.

Nunca podrá haber más del diez por ciento de la plantilla fija del medio.

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

**Artículo 19.º** *Contratos a tiempo parcial.*

Los trabajadores con contratos a tiempo parcial gozarán de los mismos derechos y condiciones que los de los trabajadores a tiempo completo.

El salario será proporcional a las horas trabajadas.

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

**Artículo 20.º** *Períodos de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que, en ningún caso, podrá exceder de seis meses para los Técnicos Titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días. Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su puesto de trabajo y categoría profesional. La resolución de la relación laboral podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes en este período. El período de prueba será computable a efectos de antigüedad.

El período de prueba quedará suspendido en caso de enfermedad o accidente del trabajador.

**CAPÍTULO IV****Movilidad geográfica y funcional****Artículo 21.º** *Traslados, cambios de puesto de trabajo y permutas.*

Cuando, por necesidades económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente justificadas, las Empresas pretendan el traslado de un trabajador, un grupo de trabajadores o de la totalidad de la plantilla, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a su tramitación, plazos y condiciones.

Cuando el traslado se efectúe a solicitud del trabajador interesado, previa aceptación de la Empresa, las condiciones del traslado se pactarán entre las partes.

Si el traslado se efectúa por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se estará a las condiciones establecidas por escrito entre ambas partes, sin perjuicio de las reconocidas legalmente.

Los trabajadores pertenecientes a la misma Empresa, área de actividad y grupo profesional con destinos en localidades distintas, nacionales o internacionales, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de ambos permutantes para el nuevo destino y otras circunstancias que sean dignas de apreciar.

**Artículo 22.º** *Movilidad funcional.*

La Empresa, por necesidades organizativas o productivas, podrá destinar a los trabajadores a realizar tareas de distinta naturaleza a la de su actividad profesional, únicamente dentro del grupo y el área de actividad a los que estén adscritos, según el artículo 83.º del presente convenio.

**Artículo 23.º** *Trabajos de grupo profesional superior.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán realizar trabajos del grupo profesional inmediatamente superior dentro de su área de actividad, bien en casos excepcionales de necesidad perentoria, bien para sustituir a otros trabajadores en situación de I.T., vacaciones, licencias o excedencias.

La duración de estos trabajos, no podrá superar un período de seis meses en un año, salvo en el caso de sustitución por I.T. por enfermedad o accidente, que podrán tener una duración igual a la del período de la baja.

Durante el tiempo que dure esta prestación de grupo profesional superior, los trabajadores que la realicen percibirán las retribuciones íntegras del puesto de trabajo que desempeñen, sin que, en caso alguno, las dife-

rencias retributivas que se produzcan puedan absorberse por aplicación de Convenio o disposición legal que modifique los conceptos retributivos.

Cuando se lleven a cabo trabajos de un grupo profesional superior, durante un período de tiempo mayor que el señalado en los párrafos anteriores, se producirá automáticamente la consolidación del ascenso profesional y económico del trabajador.

#### Artículo 24.º *Trabajos de grupo profesional inferior.*

Por necesidades justificadas por la Empresa y previa notificación por escrito a la representación sindical, se podrá destinar a un trabajador a realizar funciones de un grupo profesional inmediatamente inferior al que esté adscrito, siempre que sea dentro de su área de actividad, conservando la retribución correspondiente a su grupo profesional y nivel salarial de origen.

Salvo casos excepcionales, en los que deberán estar de acuerdo los representantes de los trabajadores, esta situación no podrá prolongarse durante más de un mes, con el fin de no perjudicar la formación profesional del trabajador.

Asimismo, la Empresa no podrá reiterar la realización de trabajos de calificación profesional inferior a un mismo trabajador en un período inferior a seis meses.

Si el cambio de destino del trabajador a un grupo profesional inferior, tuviera su origen a petición del propio trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

#### Artículo 25.º *Límites y garantías en la movilidad funcional.*

Los límites para la movilidad funcional quedan conformados por la idoneidad profesional. Se entiende que existe idoneidad profesional cuando la capacidad para la nueva tarea se desprenda de la antes realizada, o cuando el trabajador tenga el nivel de formación y experiencia requeridos. En caso de no concurrir estas circunstancias, la Empresa deberá dotar al trabajador de la formación para el nuevo puesto, exigida en sus correspondientes definiciones de grupo y actividad profesional descritas en el artículo 83.º del presente convenio.

La formación no reglada exigible para el desarrollo de cualquier actividad profesional será diseñada por la Empresa, que deberá informar de su plan de capacitación a los representantes de los trabajadores.

No se podrá invocar, como causa de despido objetivo, la ineptitud sobrevenida en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales, como consecuencia de la movilidad funcional de cualquier tipo.

#### Artículo 26.º *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 garantizará un puesto de trabajo compatible con la invalidez que tengan declarada.

En esta situación, los trabajadores percibirán la retribución íntegra que corresponda al nuevo puesto de trabajo que ocupen, sin que pueda existir reducción alguna del salario como consecuencia de estar percibiendo la pensión correspondiente de la Seguridad Social.

### CAPÍTULO V

#### **Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias, descanso y vacaciones**

#### Artículo 27.º *Calendario laboral.*

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

#### Artículo 28.º *Jornada de trabajo.*

La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de 36 horas semanales en invierno y 35 horas semanales en jornada continuada desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre, ambos inclusive.

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

Todo el personal disfrutará dentro de esta jornada semanal de dos días de descanso consecutivos que, preferentemente, serán sábados y domingos.

A partir de la vigencia del presente convenio, las Empresas abonarán 7,20 € en concepto de ayuda de comida, cuando se imponga la jornada partida a aquellos productores que la tuvieran continuada. De igual manera las Empresas que tuvieran establecida la jornada partida abonarán a sus productores la cantidad de 7,20 € diarios, en concepto de ayuda de comida, o, caso contrario, les concederán un descanso para comer de dos horas y media. Si el trabajador, o los trabajadores, renunciaran a ese período de descanso, por disfrutar de otro de menor duración, a su conveniencia no tendrá derecho a percibir la ayuda de comida.

#### Artículo 29.º *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas en el año 2004, veintitrés días laborables en los años 2005 y 2006, y veinticuatro días laborables a partir del año 2007.

Las vacaciones se disfrutaran preferentemente entre los meses de junio a septiembre ambos inclusive, previo acuerdo de la Empresa y los delegados de los trabajadores.

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

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

No podrá iniciarse el disfrute de las vacaciones, en domingo, festivo, ni en día que coincida con el descanso semanal del trabajador.

### CAPÍTULO VI

#### Artículo 30.º *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 31.º *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 32.º *Antigüedad.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan suprimir el complemento personal de antigüedad.

Dicho concepto retributivo será sustituido por un complemento «ad personam», de naturaleza salarial y de carácter no absorbible ni compensable, en la forma y condiciones siguientes:

1. El trabajador que a 30 de junio de 2004 perciba o esté en expectativa de adquirir el derecho a percibir el complemento de antigüedad consolidará, como complemento «ad personam», la cuantía resultante de la aplicación de la siguiente fórmula, prorrateándose los días en exceso que pudieran resultar por meses completos:

Complemento «ad personam» = C.A. + S.B. × (N.M.T. × C.T. ó N.M.T. × C.Q.)

C.A. = Complemento de Antigüedad percibido a 30/6/2004.

S.B. = Salario Base de Convenio.

N.M.T. = Número meses trabajados desde que cumplió el último trienio o quinquenio.

C.T. = Coeficiente trienio = 0.00139 (si su antigüedad es inferior o igual a 6 años).

C.Q. = Coeficiente quinquenio = 0.0008333 (si su antigüedad es superior a 6 años).

En el caso de los trabajadores a los que ya les eran aplicables los límites máximos del complemento de antigüedad fijados en anteriores con-

venios, su complemento «ad personam» será igual al complemento de antigüedad actual. En dichos casos, serán aplicables al complemento «ad personam» los incrementos mencionados en el punto 2 siguiente, pero no los del punto 6.

Ejemplo 1: Un trabajador que percibe un salario base de 1.000 €, un complemento de antigüedad de 100 €, tiene una antigüedad superior a 6 años y a 30 de junio de 2004 hace 55 meses que cumplió su último trienio, su complemento «ad personam» sería igual a:

$$100 + 1.000 \times (55 \times 0.0008333) = 145,83 \text{ €}$$

Ejemplo 2: Un trabajador que percibe un salario base de 1.000 €, no percibe complemento de antigüedad, y tiene una antigüedad de 2 años, 6 meses y 18 días, su complemento «ad personam» sería igual a:

$$0 + 1.000 \times (31 \times 0.00139) = 43,09 \text{ €}$$

2. Dicho complemento se incrementará en los años sucesivos, en el mismo porcentaje anual que se pacte para el incremento salarial de cada año.

3. Este complemento no será de aplicación para las nuevas contrataciones de personal en ninguna de sus modalidades a partir de 1 de julio de 2004.

4. A los trabajadores que tengan derecho a la percepción de este plus, se les abonará en las doce mensualidades y en las pagas extraordinarias.

5. El sistema de complemento «ad personam» sustituye al concepto de plus de antigüedad o cualquier otro que pudiera tener origen en los años de permanencia en la Empresa, en el puesto de trabajo, tiempo de prestación de servicio o cualquier otro de naturaleza análoga, de tal forma que existiendo dicho complemento no se podrá pactar pluses que deriven de los conceptos antedichos, ni se devengarán aumentos sobre el mismo diferentes a los de la propia actualización que se pacte como incremento salarial.

6. Ambas partes acuerdan que el complemento «ad personam» se incrementará, exclusiva y excepcionalmente como compensación por la supresión del plus de antigüedad durante los cuatro años de vigencia del presente convenio, a razón del 1,50% del salario base que se fije cada año para la categoría que tenga el trabajador.

Este incremento se practicará cada uno de los cuatro años con posterioridad al cálculo del incremento mencionado en el punto 2 anterior. El importe del complemento «ad personam» así calculado se mantendrá fijo durante todo el año y al año siguiente servirá de base para aplicar de nuevo los incrementos descritos en el punto 2 y en este punto 6, sucesivamente.

El primer año de vigencia del convenio, este incremento se aplicará a partir de 1 de julio de 2004, una vez realizadas las operaciones correspondientes para calcular el complemento «ad personam».

7. Aquellos trabajadores, cuyas Empresas hubieran consolidado, congelado o establecido cualquier otra fórmula para compensar el plus de antigüedad, y, consecuentemente, el 30 de junio de 2004 ya tenían suprimido y no percibían dicho plus, no les será de aplicación lo establecido en el presente artículo y se regirán por las condiciones específicas que tengan establecidas con sus Empresas.

#### Artículo 33.º *Horas extraordinarias.*

La realización de horas extraordinarias por el trabajador es voluntaria salvo en caso de horas de fuerza mayor. Cuando por necesidades del servicio sea necesario realizar horas extraordinarias, éstas se abonarán por el importe que se establece para cada categoría en las tablas salariales anexas.

Previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador afectado las horas extraordinarias se podrán compensar, por un tiempo de descanso de al menos 1,25 horas por cada hora extraordinaria realizada, dentro del mes siguiente a la fecha de su realización y por jornadas o medias jornadas completas.

#### Artículo 34.º *Plus de libre disposición.*

El personal de Redacción 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.

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

#### Artículo 35.º *Plus de titularidad.*

Todos los redactores titulados percibirán un «Plus de Titularidad» por importe de 588,72 euros anuales ó 49,06 euros mensuales.

#### Artículo 36.º *Plus de distancia y 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 extrasalarial, que se abonará a todas las categorías, sea cual fuere la duración de su jornada, por los importes que se detallan a continuación:

Año 2004: 46,80 euros mensuales.  
Año 2005: 48,20 euros mensuales.  
Año 2006: 49,65 euros mensuales.  
Año 2007: 51,14 euros mensuales.

Este plus extrasalarial no se abonará durante el período vacacional ni en las gratificaciones extraordinarias.

#### Artículo 37.º *Desgaste de material.*

Aquellas Empresas que no proporcionen equipo fotográfico a sus trabajadores, habrán de pactar con la parte interesada el pago de un complemento en concepto de desgaste de material y roturas en caso de servicio, cuya cuantía será la que se indica a continuación:

Año 2004: 62,62 euros mensuales.  
Año 2005: 64,50 euros mensuales.  
Año 2006: 66,44 euros mensuales.  
Año 2007: 68,43 euros mensuales.

En caso contrario, la Empresa cubrirá todos los gastos de reparación y reposición de los equipos.

#### Artículo 38.º

El salario deberá ser satisfecho, dentro de la jornada laboral, por meses.

El retraso en el pago de los salarios, que sea imputable a la Empresa dará derecho al trabajador a percibir una indemnización equivalente al interés de la cantidad demorada, calculando el 10% anual desde la fecha de abono.

#### Artículo 39.º *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.

#### Artículo 40.º *No discriminación por sexo o nacionalidad.*

Se abonará la misma retribución por trabajo de igual o similar valor o responsabilidad, independientemente del sexo o nacionalidad del personal que lo realice.

#### Artículo 41.º *Aumentos salariales.*

Las partes acuerdan un incremento salarial para el primer año de vigencia del Convenio, del 2% sobre la base de cálculo establecida en la tabla salarial anexa.

Los pluses de Libre Disposición y Titularidad se mantendrán, durante la vigencia del convenio, por sus importes actuales.

Para el segundo, tercero y cuarto año de vigencia del convenio, se revisarán las tablas salariales en el mismo porcentaje de incremento del I.P.C. que el Gobierno prevea para cada uno de estos años más el 0,25%.

#### Artículo 42.º *Liquidación de diferencias salariales.*

Para el abono de las diferencias salariales que se deriven del incremento fijado cada año en el Convenio, o de las revisiones que procedan, las Empresas dispondrán de un plazo de dos meses como máximo para su abono, a contar desde la fecha de su publicación en el B.O.E.

Artículo 43.º *Cláusula de revisión.*

Para el primer año de vigencia, en el caso de que el porcentaje del I.P.C. resultante a 31 de diciembre de 2004 superara el 2%, en que se ha calculado inicialmente el aumento salarial para dicho año, se pacta una revisión automática igual a la diferencia que se produzca entre ambos porcentajes. Esta revisión, si procede, se abonará con efectos del día 1 de enero de 2004, en una sola paga.

Igualmente, para el segundo, tercero y cuarto año de vigencia, en el caso de que el porcentaje del I.P.C. resultante a 31 de diciembre de cada uno de estos años superara las previsiones del Gobierno (datos que servirán de base para la revisión salarial de cada uno de dichos años), se pacta una revisión automática igual a la diferencia que se produzca entre ambos porcentajes, manteniéndose el 0,25% sobre el I.P.C. a 31 de diciembre de cada año. Esta revisión, si procediese, se abonará con efectos de 1 de enero de cada año en una sola paga.

La Comisión Mixta, en su caso, confeccionará con estos datos una nuevas tablas salariales que servirán de base para futuros convenios.

Artículo 44.º *Gratificaciones reglamentarias.*

Se abonarán a todo el personal, como parte del salario, las gratificaciones reglamentarias con vencimiento superior al mes, que se harán efectivas en los meses de marzo, junio y diciembre, a razón de treinta días del salario base, cada una de ellas. Las fechas de abono de dichas gratificaciones reglamentarias serán los días hábiles anteriores al 15 de marzo del año siguiente, 15 de junio y 15 de diciembre.

Al personal que cese o ingrese en la Empresa en el transcurso del año, se le abonarán las gratificaciones prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios, computándose la fracción de semana o mes como completas. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores eventuales, interinos o contratados por tiempo indeterminado.

Las Empresas abonarán a los trabajadores una paga extraordinaria por el concepto de nupcialidad y otra paga de natalidad por cada hijo nacido por los importes que a continuación se detallan:

	Paga de nupcialidad — euros	Paga de natalidad — euros
Año 2004 .....	199	264
Año 2005 .....	205	272
Año 2006 .....	211	280
Año 2007 .....	217	289

Paga de Jubilación.—Toda persona que se jubile, percibirá por parte de la Empresa una llamada «paga de jubilación», que se abonará por una sola vez y consistirá en el total de una retribución mensual de su salario, por todos los conceptos.

Artículo 45.º *Dietas.*

Cuando por razones de trabajo el trabajador tenga que desplazarse fuera de la provincia percibirá, en concepto de dieta, para manutención y hospedaje las siguientes cantidades:

	España euros	Extranjero — euros
Año 2004 .....	70,00	139,00
Año 2005 .....	72,00	143,00
Año 2006 .....	74,25	147,50
Año 2007 .....	76,50	152,00

Cuando la dieta fijada para el extranjero no alcance a cubrir los gastos realizados por el trabajador, la Empresa abonará la diferencia entre la dieta estipulada y los gastos efectuados, siempre que éstos lo hayan sido en establecimientos clasificados de tres estrellas, o similares, y previa justificación de los mismos.

Cuando por razones de trabajo se necesite comer fuera del domicilio, la Empresa abonará por comida, las cantidades que se detallan a continuación:

Año 2004: 16,00 euros.  
Año 2005: 16,50 euros.  
Año 2006: 17,00 euros.  
Año 2007: 17,50 euros.

Las Empresas abonarán a los trabajadores que utilicen su propio vehículo como medio de transporte la cantidad de 0,25, 0,26, 0,27 y 0,28 euros por kilómetro durante los años 2004, 2005, 2006 y 2007 respectivamente, debiendo estar el vehículo obligatoriamente asegurado a todo riesgo. En esta cantidad se incluyen todos los gastos; no obstante, cuando la Empresa ponga a disposición del trabajador un vehículo y éste lo rechace por preferir el suyo propio, las cantidades fijadas en este artículo se reducirán un 40 por 100.

Artículo 46.º *Incapacidad transitoria.*

Durante la situación de incapacidad 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 Convenio.

Artículo 47.º *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.

Artículo 48.º *Condiciones especiales.*

Los incrementos salariales y su posible revisión económica establecidos en el presente Convenio no serán de necesaria u obligatoria aplicación para aquellas Empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situación de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 2002 y 2003. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para los años 2003 y 2004, 2004 y 2005 y 2005 y 2006 para el segundo, tercer y cuarto año de vigencia del convenio, respectivamente.

Las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores la documentación precisa (balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores jurados de cuentas) que justifiquen un tratamiento salarial diferenciado.

En este sentido, las Empresas de menos de veinticinco trabajadores, y en función de los costos económicos que ello implica, sustituirán el informe de auditores o censores jurados de cuentas por la documentación que resulte precisa dentro de la señalada en el párrafo anterior para demostrar, fehacientemente la situación de pérdidas.

Los representantes legales de los trabajadores están obligados a tratar de mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

## CAPÍTULO VII

### Permisos, licencias y excedencias

Artículo 49.º *Permisos.*

El trabajador, avisando con antelación y justificando posteriormente los motivos, tendrá derecho a licencia o permiso retribuido, en los siguientes supuestos y por la duración que se indica:

Dieciséis días naturales en caso de matrimonio.

Cinco días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de padres, hijos y parientes hasta segundo grado de consanguinidad y primero de afinidad.

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

Tres días al año en caso de traslado de domicilio habitual.

Cuatro días naturales en caso de nacimiento de hijo, aunque éste tenga lugar fuera de la residencia del trabajador.

Tres días al año para asuntos propios, previa comunicación con 48 horas de antelación.

Los días 24 y 31 de diciembre.

En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto, en materia de permisos y licencias, en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 50.º *I.T. por maternidad/paternidad.*

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

En caso de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la baja tendrá duración de dieciséis semanas contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de seis años, se estará a lo dispuesto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 51.º *Trabajo penoso y/o peligroso para el embarazo.*

La mujer embarazada, con independencia de su estado civil, a partir del cuarto mes de gestación y caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el facultativo pertinente, como penoso o peligroso para su embarazo, tales como: Pantallas de grabación, pegamentos, etc., tendrán derecho:

a) Preferencias para ocupar sólo por el tiempo que dure dicho estado, la primera vacante que se produzca en un puesto sin dicho riesgo.

b) En idénticos términos de duración y provisionalidad previa solicitud suya y siempre que exista posibilidad para la Empresa, podrá permutar su puesto de trabajo, manteniendo su categoría y salario.

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

#### Artículo 52.º *Guarda legal.*

El trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún menor de seis 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.

#### Artículo 53.º *Licencias.*

Los trabajadores que tengan una antigüedad en la Empresa de un año, podrán solicitar y su autorización será discrecional por parte de la Empresa, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo por un plazo no superior de dos meses.

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

Las licencias reguladas en este artículo, podrán ser también con sueldo, para lo cual el trabajador deberá recuperar las horas utilizadas en la licencia, dentro de una distribución equitativa, que no represente un aumento anormal o excesivo de la jornada diaria.

#### Artículo 54.º *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, 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.

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

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

En todo caso, se estará a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

#### Artículo 55.º *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 56.º *Excedencia voluntaria.*

Las Empresas concederán a su personal de plantilla que, como mínimo, cuenten con una antigüedad de un año de servicio en la Empresa, el paso a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a un año ni superior de 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 potestativa su concesión si no hubieran transcurrido cuatro años, al menos, desde el disfrute por el trabajador de excedencia anterior.

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

El tiempo de excedencia voluntaria, no será 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 en las plazas que queden vacantes.

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

#### Artículo 57.º *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 58.º *Cese voluntario.*

Cuando el trabajador causare baja voluntaria en el servicio de la Empresa, la misma está obligada a la liquidación, el mismo día de cese en su relación laboral.

Por su parte, los trabajadores deberán comunicar a la Empresa su decisión de cesar, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: Personal Técnico Titulado, un mes; resto de los trabajadores, 15 días.

El incumplimiento del plazo de preaviso llevará aparejado la deducción de un día de salario por cada uno de retraso en el preaviso.

## CAPÍTULO VIII

### Derechos sindicales

#### Artículo 59.º *Facultades y garantías sindicales.*

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

#### Artículo 60.º *Comités Europeos.*

En aplicación de la Directiva 94/95 CE del Consejo del 22 de septiembre de 1994 sobre la constitución de un Comité de Empresa Europeo, los miembros de la Comisión Negociadora y del Comité Europeo gozarían

de la misma protección que los demás representantes de los trabajadores/as, no sufriendo en consecuencia ninguna discriminación a causa del ejercicio legítimo de su actividad.

Los citados miembros tienen derecho a participar en las reuniones, no solo del Comité de Empresa Europeo, sino también en cualquier otra actividad relacionada con el ejercicio de su función, percibiendo el salario correspondiente al período de ausencia necesario para el cumplimiento de su actividad.

#### Artículo 61.º *Comités Intercentros.*

Las Empresas afectadas por este Convenio que tengan dos o más centros de trabajo en la misma provincia o en otro punto cualquiera del territorio español, podrán constituir Comité Intercentros, con un máximo de 13 miembros, que serán designados entre los componentes de los distintos Comités 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 del status jurídico 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 Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores, pero con respecto a la totalidad de los centros, así como a la negociación colectiva.

#### Artículo 62.º *Asamblea de trabajadores.*

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, para lo que dispondrán de 5 horas anuales 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 63.º *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 64.º *Derecho a sindicarse.*

Las Empresas respetarán 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 perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

#### Artículo 65.º *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 66.º *Secciones sindicales.*

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

a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición tabloneros 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 67.º *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 68.º *Comisión Negociadora de Convenios Colectivos.*

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna Empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación.

#### Artículo 69.º *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 70.º *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 71.º *Funciones y derechos de los Delegados Sindicales.*

La función de los delegados sindicales es presentar y defender los intereses del sindicato a quien representa.

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

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

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

Artículo 72.º *Locales sindicales.*

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa, tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas Empresas o Centros de trabajo con más de 250 trabajadores. La Empresa facilitará los medios necesarios para ejercer sus funciones.

Artículo 73.º *Cuotas sindicales.*

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

Artículo 74.º *Prácticas antisindicales.*

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

## CAPÍTULO IX

**Premios, faltas y sanciones**Artículo 75.º *Faltas.*

Se considera falta las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores, así como el quebranto o incumplimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y por el presente convenio colectivo. Según su índole y circunstancia las faltas se calificarán en leves, graves o muy graves.

## Faltas leves:

- a) Las que siendo producto de negligencia, descuido, errores o demoras en la realización de cualquier servicio no produzca perturbación importante en él y siempre que sea sin intención deliberada.
- b) Hasta tres faltas de puntualidad superior a cinco minutos, en el transcurso del mes, sin causa justificada.
- c) Distraerse en las horas de servicio en cualquier trabajo ajeno al mismo.
- d) Ausentarse por tiempo breve de su puesto de trabajo.
- e) La ostensible falta de aseo y limpieza personal.
- f) Pequeños descuidos en la conservación del material, mobiliario y enseres.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
- h) Faltar al trabajo un día sin la debida autorización o causa justificada.
- i) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- j) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez.
- k) Omitir la comunicación de las alteraciones familiares que afecten a la retención de impuestos o cargas sociales. Si las circunstancias revelasen especial malicia en esta omisión la falta se considerará grave.
- l) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.

## Faltas graves:

- a) La mera desobediencia a las órdenes recibidas, siempre que no constituya un quebranto manifiesto de la disciplina.
- b) Más de tres faltas de puntualidad en el transcurso del mes.
- c) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de esta falta se deriven perjuicios para el servicio, se considerará como falta muy grave.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él la entrada o la salida del trabajo.

- f) La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio, o el retraso deliberado de las actuaciones que le son propias.
- g) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio útiles o materiales de la entidad.
- h) La falta de veracidad comprobada en informes o manifestaciones verbales o escritas referentes al servicio.
- i) Recibir gratificaciones, no siendo de la entidad, por trabajos propios de su función y el explotar, en provecho propio, los negocios de la sociedad.
- j) La disminución dolosa del rendimiento en el trabajo.
- k) Las ofensas verbales ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa.
  - l) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerado como falta muy grave.
  - m) La reincidencia en falta leve, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.
  - n) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas de gravedad a las anteriormente relacionadas.

## Faltas muy graves:

- a) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto en la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.
- b) Más de seis faltas de puntualidad en el transcurso de un mes, o diez durante un trimestre o veinte durante un semestre.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la entidad.
- e) La embriaguez o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.
- f) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la entidad o del personal.
- g) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- h) El trabajo para otras empresas de las incluidas en el ámbito de este convenio, o cualquier otra relacionada con la prensa hablada o escrita, sin autorización expresa de la entidad.
- i) La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- j) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- k) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros y subordinados.
  - l) Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
  - m) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
  - n) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.

## Sanciones:

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones de acuerdo con lo determinado en la legislación vigente.

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

Para la imposición de faltas muy graves la empresa deberá informar a la representación de los trabajadores. En los supuestos de sanciones por faltas de naturaleza sexual se realizará siempre con el conocimiento y la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días; las graves, a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días en los supuestos h) y j).

## Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta treinta días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de treinta y uno a noventa días.

Despido.

## CAPÍTULO X

**Salud laboral**Artículo 76.º *Salud laboral y peligrosidad.*

Las Empresas afectadas por este Convenio cumplirán 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.

Todas las Empresas constituirán el Comité de Salud Laboral en el trabajo de acuerdo con las disposiciones contenidas en ésta.

Artículo 77.º *Peligrosidad.*

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

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

b) Siempre que en 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 78.º *Prevención de riesgos laborales.*

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

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

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

Artículo 79.º *Vigilancia de la salud.*

Las Empresas afectadas por el presente convenio pondrán especial atención a la vigilancia de la salud de los trabajadores. Esta vigilancia se realizará de acuerdo con lo establecido en los protocolos específicos legalmente establecidos para cada puesto de trabajo, y que establezcan las autoridades sanitarias correspondientes (Ministerio de Sanidad y Consumo y Comunidades Autónomas), de acuerdo con lo establecido en el artículo 37, punto 3 del Reglamento de los servicios de prevención.

Artículo 80.º *Terminales de ordenadores, pantallas de grabación y pantallas de vídeo.*

El trabajo de terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo, conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés, y otras enfermedades laborales. Para lo cual, los trabajadores que prestan sus servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones, con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo a los trabajadores.

No obstante en este artículo se estará a lo dispuesto en 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.

Los trabajadores que realicen trabajos en este tipo de puesto pasarán una revisión médica especialmente concebida para el puesto que desempeñan (Oftalmología, Traumatología, etc.) que se realizará según lo establecido en el protocolo médico correspondiente.

Los trabajadores que presten servicios en videoterminal o pantallas de grabación tendrán derecho a un descanso de quince minutos, por cada dos horas de trabajo. Este descanso no podrá ser acumulado, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada, pudiendo realizarse durante este período otras tareas siempre que estén dentro de su competencia.

Artículo 81.º *Ropa de trabajo.*

Todo aquel trabajador que por su actividad laboral requiriese la utilización de atuendo de trabajo, la Empresa estará obligada a facilitar las prendas y complementos adecuados para desarrollar su actividad cada año, una vez en temporada de invierno y otra en verano. En cualquier caso la Empresa deberá reponer tanto las prendas como los complementos, en el caso de que por desgaste de los mismos el trabajador lo quiera.

## CAPÍTULO XI

**Condiciones sociales**Artículo 82.º *Jubilación a los 64 años.*

A los efectos de la jubilación a los 64 años, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Las partes firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los 64 años de edad y la simultánea contratación, por parte de las Empresas de desempleados registrados en las Oficinas de Empleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se produzcan, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

## CAPÍTULO XII

**Clasificación profesional y grupos profesionales**Artículo 83.º *Clasificación profesional.*

## 1. Principios generales.

1.1 Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

1.2 A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y actividades profesionales.

1.3 El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

## 2. Aspectos básicos de clasificación.

2.1 El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia de un grupo profesional: titulaciones, aptitudes y actividades profesionales.

2.2 La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones que desarrollan los trabajadores. Éstos, en función de la actividad profesional que desarrollan, serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la empresa.

La posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las capacidades representativas de un grupo profesional determinado no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales capacidades en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

2.3 Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

2.3.1 Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor está formado por:

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

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

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

2.3.3 **Autonomía:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

2.3.4 **Responsabilidad:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

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

2.3.6 **Complejidad:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. **Áreas de actividad:** Se entiende por áreas de actividad las agrupaciones organizativas de la empresa, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional. Son las siguientes:

3.1 **Área de Redacción:** Se integran en esta área de actividad aquellos puestos de trabajo cuya misión es la producción de contenidos en papel o en cualquier otro soporte, incluida la transmisión por medios electrónicos.

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

4. **Grupos profesionales:** Los grupos profesionales, y dentro de ellos las divisiones por áreas de actividad y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

A estos mismos efectos, las labores descritas a título de ejemplo en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos.

Esta distribución profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los puestos de trabajo y actividades profesionales vigentes a 30 de junio de 2004 se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Desde el momento en que exista en una empresa un trabajador que realice las funciones específicas de la definición de un grupo y actividad profesional, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este Convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo determinado y su correspondiente labor, tarea o actividad profesional no venga recogida en el presente Convenio Colectivo, la misma será llevada a la Comisión Mixta del mismo.

Los grupos profesionales son los siguientes:

#### Grupo profesional 1.

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

Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas a la realización de las directrices empresariales orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. También se incluyen la toma de decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y el desempeño de puestos directivos en las diversas áreas de actividad y departamentos.

El personal de este grupo profesional es designado libremente por la empresa valorando sus capacidades.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación:

#### Nivel salarial 1:

**Director.**—Ejerce labores de dirección, organización, coordinación, planificación, control y supervisión de las actividades propias de su publicación o área de gestión.

#### Grupo profesional 2.

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

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

Funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad.

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

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

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación:

#### Nivel salarial 2:

**Subdirector.**—Bajo la supervisión de su director de área o departamento, contribuye a la realización de las funciones propias de éste y le sustituye en su ausencia.

**Director de sección (diseño gráfico, moda, belleza...)**—Bajo la supervisión y en coordinación con el director y subdirector de la publicación, decide los contenidos de su sección, planifica las actividades de la misma y coordina el trabajo de las personas a su cargo.

#### Nivel salarial 3:

**Redactor Jefe.**—En dependencia del director y subdirector de la publicación, coordina y supervisa la ejecución de las tareas de redacción, realiza un trabajo literario de responsabilidad (titulación, revisión de textos) y sirve de enlace entre colaboradores, redacción y dirección de la publicación.

#### Nivel salarial 4:

**Jefe de Sección (jefe de reportajes, cierre, edición, diseño gráfico, documentación, edición gráfica, informática, publicidad, marketing, administración...)**—Bajo la supervisión de su superior inmediato, organiza y supervisa las tareas del equipo a su cargo, si lo tuviese, o ejecuta las tareas de jefatura propias de su sección.

#### Grupo profesional 3.

#### Criterios Generales:

**Funciones:** Realización de tareas complejas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual. Puede desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional

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

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación:

#### Nivel salarial 5:

**Redactor.**—Redacta, edita, revisa y titula textos bajo la supervisión y en coordinación con sus superiores. Elabora los contenidos de la publicación en el área que tenga asignada.

**Analista.**—Diseña, según instrucciones de su jefe de departamento, los programas informáticos y otros recursos de software necesarios para el mejor desarrollo de las tareas redaccionales y de gestión administrativa de la empresa. Realiza los cálculos necesarios para facilitar la tarea de desarrollo del software al programador, teniendo en cuenta la búsqueda de programas de estructuras de diálogo.

## Nivel salarial 6:

Corrector de estilo/Edición.—Lleva a cabo la revisión del contenido editorial de las páginas y la corrección de estilo y ortotipográfica de los textos.

Estilista.—Selecciona los materiales (ropa, complementos, objetos de decoración) y planifica la infraestructura necesaria para la realización de las producciones gráficas de la publicación.

Documentalista.—Se encarga de la recepción, clasificación y archivo de la información específica del departamento registrada en cualquier tipo de soporte, de forma que permita su almacenamiento, recuperación, utilización y difusión. Su trabajo incluye el mantenimiento de bases de datos documentales internas y el manejo de bases de datos externas.

## Grupo profesional 4.

## Criterios Generales:

Funciones: Realización y desarrollo de tareas que, sin implicar mando, exigen un alto nivel de adecuación a las directrices generales de su departamento.

Formación: Titulación de Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, todo ello complementado con formación específica para el puesto de trabajo.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación:

## Nivel salarial 7:

Diseñador gráfico.—Elabora el diseño gráfico de la publicación en lo referente a la optimización de la composición de la página, siguiendo los criterios marcados por el director de arte y el jefe de diseño gráfico. Realiza la maquetación desde la recepción del material (fotos, textos) hasta la entrega de las páginas para su producción e impresión.

Fotógrafo.—Realiza fotografías para elaborar los reportajes de la publicación y supervisa su correcto revelado y entrega al editor gráfico.

Programador informático.—Desarrolla, según instrucciones del analista, los comandos informáticos necesarios para que los programas u otros recursos de software cumplan con las necesidades del departamento.

Promotor de publicidad.—Realiza las tareas de captación de clientes para inserciones publicitarias, así como de recepción, seguimiento y control de materiales para su publicación.

Coordinador de publicidad.—Reserva espacios publicitarios y coordina su ubicación con los responsables de la redacción.

Oficial administrativo.—Realiza tareas estadísticas y contables que requieran cálculos medios, manejo y utilización de ficheros complejos y redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan a los de trámite.

## Grupo profesional 5.

## Criterios Generales:

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

Formación: Conocimientos de grado medio, completados con una experiencia o una titulación profesional necesaria para desarrollar su función.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación:

## Nivel salarial 8:

Ayudante de Sección (redacción, diseño gráfico, informática...)—Realiza tareas complementarias propias del área o sección a la que está asignado.

Escanista.—Escanea y retoca las fotos que recibe el equipo de diseño gráfico, bajo las pautas de los diseñadores, jefes de diseño y directores de arte.

Secretaria/o.—Asiste al director y jefes intermedios para facilitar la organización de las tareas profesionales propias de éstos, así como a los componentes de su sección o departamento.

## Grupo profesional 6.

## Criterios Generales:

Funciones: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que exijan

conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a E.S.O. o Formación Profesional de Grado Elemental, complementada profesionalmente con una formación específica de grado medio o con experiencia profesional.

En este grupo se incluyen actividades profesionales análogas a las que se definen a continuación:

## Nivel salarial 9:

Telefonista.—Atiende y distribuye internamente las llamadas telefónicas procedentes del exterior. Asiste en el control de la gestión telefónica por ordenador.

Auxiliar administrativo.—Es la persona que, según directrices de sus superiores, realiza operaciones administrativas simples: tareas de facturación, gestión de archivos...

Almacenero.—Lleva a cabo tareas de registro y ordenación de la paquetería.

Repartidor.—Carga, traslada y distribuye interna o externamente los productos de la empresa.

Conductor.—Provisto del permiso de circulación de la clase correspondiente, se encarga de la conducción de vehículos para realizar tareas relativas a la producción y distribución editorial.

Conserje.—Realiza tareas de recepción de personas y objetos en el ámbito del centro de trabajo.

Artículo 84.º *Tabla de equivalencias.*

A los efectos de facilitar el cambio de categorías profesionales a los grupos profesionales definidos en el artículo anterior, se ha configurado una tabla de equivalencias categorías-grupos profesionales-niveles salariales en la disposición transitoria primera del presente Convenio Colectivo.

La aplicación de dicha tabla de equivalencias para pasar de las anteriores Categorías a los nuevos Grupos Profesionales se efectuará en el segundo semestre de 2004, con posterioridad al cálculo del Complemento «ad personam» del artículo 32 de este convenio.

La aplicación de la tabla de equivalencias en ningún caso puede dar lugar a disminución del Salario Base de los trabajadores afectados.

Disposición transitoria primera. *Tabla de equivalencias.*

Grupos profesionales	Niveles salariales	Áreas de actividad	
		Redacción	Gestión
1	1	Director.	
	2	Subdirector. Director de Arte. Director de Moda.	Técnico Titulado Superior.
2	3	Redactor Jefe.	Jefe Departamento.
	4	Redactor Jefe Sección.	Jefe de Sección.
3	5	Redactor.	Jefe de Negociado. Técnico Titulado Medio. Analista.
	6	Documentalista. Corrector de estilo. Estilista.	
4	7	Diagramador. Fotógrafo. Fotógrafo de Laboratorio.	Promotor de publicidad. Coordinador de publicidad. Oficial 1.ª de Administración. Programador.

