

Don Juan Mollá López, miembro de la Asociación Colegial de Escritores.  
Don Alex Broch Huesa, miembro de la Asociación Española de Críticos Literarios.

2) Propuestos por el Director general del Libro, Archivos y Bibliotecas entre personas relacionadas con el mundo de la cultura:

Don Víctor García de la Concha.  
Don Darío Villanueva Prieto.  
Don Domingo Ynduráin Muñoz.  
Don Pere Gimferrer Torrens.

3) Autor galardonado en la edición anterior:

Don Manuel Vázquez Montalbán.

Secretaria: Doña Társila Peñarrubia Merino, funcionaria de la Subdirección General de Promoción del Libro, la Lectura y las Letras Españolas, que actuará con voz pero sin voto.

Lo que comunico a VV. II. para su conocimiento y efectos.  
Madrid, 14 de octubre de 1996.

AGUIRRE Y GIL DE BIEDMA

Ilmos. Sres. Secretario de Estado de Cultura y Director general del Libro, Archivos y Bibliotecas.

## MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**24479** RESOLUCIÓN de 16 de octubre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del sector de Prensa no Diaria.

Visto el texto del Convenio Colectivo del sector de Prensa no Diaria (código de convenio número 9910555), que fue suscrito con fecha 30 de julio de 1996, de una parte por la Asociación de Revistas de Información (ARI), en representación de las empresas del sector y de otra por las centrales sindicales CC.OO. y UGT, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo y Migraciones acuerda:

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, 16 de octubre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

### CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PRENSA NO DIARIA. AÑO 1996

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito y vigencia

##### Artículo 1. *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 especialidad.

##### Artículo 2. *Ámbito personal.*

Se registrarán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios en las empresas definidas por el artículo 1 en cualquiera de sus funciones.

Quedan expresamente excluidos:

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

##### Artículo 3. *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 mínimos mejorables en ámbitos inferiores, excepto para las siguientes materias que serán inmodificables en otros ámbitos:

- Períodos de prueba.
- Grupos profesionales.
- Régimen disciplinario.
- Normas mínimas de seguridad e higiene.

##### Artículo 4. *Ámbito territorial.*

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

##### Artículo 5. *Vigencia.*

La vigencia del presente Convenio será desde el 1 de enero de 1996, sea cual fuera su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 1997, afectando a los Convenios vigentes en este sector al vencimiento de los mismos.

##### Artículo 6. *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 por 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. *Indivisibilidad.*

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

##### Artículo 8. *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. *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. *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 las 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. *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 trabajadores participará en la elaboración y desarrollo de los planes de formación de la empresa.

Artículo 12. *Formación continua.*

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del acuerdo nacional de formación continua, de 16 de diciembre de 1992, 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. *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 o 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 1.ª DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 14. *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 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, 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.

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, 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. *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) 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 sección tendrá preferencia para ocupar una vacante el trabajador más antiguo que estuviera sujeto a una medida 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 su 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 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 realizar la contratación con personal ajeno a la empresa.

Artículo 16. *Contratos de aprendizaje.*

Podrán concertarse contratos de aprendizaje para trabajadores mayores de dieciséis y menores de veintitrés años.

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 de un contrato para la formación laboral será de dos años y un mínimo de uno.

El salario de este tipo de contrato será el 60 por 100 el primer año, y el 75 por 100 el segundo año, del puesto de trabajo para el que ha sido contratado.

La situación de incapacidad transitoria así como el cumplimiento del servicio militar o prestación social sustitutoria, interrumpirán 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 por 100 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. Contratos en práctica.**

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 70 y 80 por 100 para el primer y segundo año, respectivamente, de duración del contrato, del salario establecido en el Convenio Colectivo para la categoría correspondiente.

**Artículo 18. Contratos a tiempo parcial.**

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

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 19. Plantilla y escalafón.**

La empresa confeccionará anualmente, en el mes de enero, 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: Número de registro personal, nombre y apellidos, fecha de nacimiento, fecha de ingreso en la empresa, categoría profesional, departamento o sección y fecha del último nombramiento o promoción.

**Artículo 20. Períodos de prueba.**

Podrán 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, o por la incorporación de éste al Servicio Militar.

**CAPÍTULO IV****Movilidad geográfica y funcional****Artículo 21. 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 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 interesado, previa aceptación de la empresa, carecerá de derecho a indemnización por los gastos que origine el cambio.

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 con destinos en localidades distintas pertenecientes a la misma empresa, categoría, grupo y subgrupo 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. 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 incapacidad temporal vacaciones, licencias o excedencias. La duración de estos trabajos no podrá superar un período de seis meses, salvo en el caso de sustitución por incapacidad temporal por enfermedad o accidente, que podrán tener una duración igual a la del período de la baja.

Durante el tiempo que dure esta prestación 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 23. Trabajos de categoría inferior.**

Por necesidades justificadas de la empresa y previa notificación a la representación sindical, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de categoría profesional inferior a la que esté adscrito, siempre que sea dentro de su grupo profesional, conservando la retribución correspondiente a su categoría.

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

Asimismo, la empresa no podrá reiterar la realización de estos trabajos de inferior categoría a un mismo trabajador en un período inferior a seis meses.

Si el cambio de destino para el trabajador de categoría inferior tuviera su origen en petición del trabajador, se le asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

**Artículo 24. 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 25. 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 26. Jornada de trabajo.**

La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de treinta y seis horas semanales en invierno y treinta y cinco en verano.

La jornada máxima ordinaria será de nueve horas, teniendo que existir al menos doce 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 1.000 pesetas 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 1.000 pesetas diarias, en concepto de ayuda de comida o, en caso contrario, les concederán un descanso

para comer de dos horas treinta minutos. Si el trabajador o los trabajadores renunciaran a ese período de descanso, por disfrutar de otro de menor duración, a su conveniencia no tendrán derecho a percibir la ayuda de comida.

#### Artículo 27. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de un mes de vacaciones anuales retribuidas 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 28. *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 29. *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 30. *Antigüedad.*

Desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, el cómputo del complemento personal por antigüedad se realizará mediante el abono de dos trienios y quinquenios sucesivos, por importe cada uno de ellos del 5 por 100 del salario base.

Para el personal que ya venga prestando servicios en la empresa, se computará la nueva antigüedad, desde el último vencimiento, por el trienio o quinquenio que le corresponda y que se adicionará al porcentaje que ya tenga adquirido por la aplicación de anteriores Convenios.

El complemento personal de antigüedad no podrá exceder del 45 por 100 del salario base, salvo que por aplicación de anteriores convenios sea superior el porcentaje a percibir, en cuyo caso, quedará consolidado.

#### Artículo 31. *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, 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 podrán ser compensadas por un tiempo de descanso de al menos 1,25 horas por cada hora extraordinaria realizada, que se compensarán en el mes siguiente a la fecha de su realización y por jornadas o medias jornadas completas.

#### Artículo 32. *Plus de libre disposición.*

El personal que preste sus 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 33. *Plus de titularidad.*

Todos los redactores titulados percibirán un plus de titularidad por los importes fijados en la tabla salarial anexa.

#### Artículo 34. *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 estableció un complemento extrasalarial por un importe de 6.250 pesetas mensuales, que se abonará a todas las categorías, sea cual fuere la duración de su jornada.

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

#### Artículo 35. *Equiparación económica.*

Los Ayudantes de Redacción que realicen tareas de Redactores, quedarán equiparados económicamente a éstos, siempre que ejerzan idénticas funciones, a excepción del plus de titularidad.

#### Artículo 36. *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 de 8.850 pesetas mensuales. En caso contrario, la empresa cubrirá todos los gastos de reparación y reposición de los equipos.

#### Artículo 37.

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 por 100 anual desde la fecha de abono.

#### Artículo 38. *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 por 100 de su salario mensual.

#### Artículo 39. *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 40. *Aumentos salariales.*

Las partes acuerdan un incremento salarial para el año 1996 del 4 por 100 sobre los conceptos salariales fijados en el Convenio Colectivo del sector de Prensa no Diaria de la Comunidad de Madrid, vigentes a 31 de diciembre de 1995.

Para el segundo año de vigencia se acuerda un incremento salarial igual al IPC previsto por el Gobierno para el año 1997, sobre los conceptos salariales fijados en el presente Convenio.

#### Artículo 41. *Liquidación de diferencias salariales.*

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

#### Artículo 42. *Cláusula de revisión.*

Durante el primer año de vigencia no se procederá a ninguna revisión económica. Para el segundo año de vigencia, en el caso de que el IPC resultante, a 31 de diciembre de 1997, superara al IPC que sirvió de base para el incremento salarial del año 1997, se pacta una revisión automática igual a la diferencia que se produzca entre dichos porcentajes. Esta revisión, si procediese, se abonará, con efectos de 1 de enero de 1997, en una

sola paga dentro del primer trimestre de 1998. La Comisión Mixta, en su caso, confeccionará unas nuevas tablas salariales que servirán de base para futuros convenios.

#### Artículo 43. *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 dichas gratificaciones reglamentarias serán los días hábiles anteriores al 15 de marzo del año siguiente, 15 de junio y 15 de diciembre. Durante el primer año de vigencia de este Convenio no se abonará la gratificación correspondiente al mes de marzo.

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, por importe de 27.700 pesetas, y otra paga de natalidad por el importe de 36.800 pesetas por cada hijo nacido.

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 de su salario, por todos los conceptos.

#### Artículo 44. *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: 9.700 pesetas diarias para España y 19.350 pesetas diarias para el extranjero. En el último supuesto, cuando la dieta fijada 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 2.200 pesetas por comida.

Las empresas abonarán a los trabajadores que utilicen su propio vehículo como medio de transporte la cantidad de 35 pesetas por kilómetro, 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 en un 40 por 100.

#### Artículo 45. *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 46. *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 aquéllos en los que se les impida expresar su opinión sobre el tema de que se trate, cuando deterioren la objetividad de la información.

#### Artículo 47. *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, objetivamente, situación de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios contables de 1994 y 1995. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para los años 1996 y 1997.

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 48. *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.

Dos días al año para asuntos propios, previa comunicación con cuarenta y ocho 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 49. *Incapacidad temporal 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 ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la baja tendrá una duración de seis semanas. En el caso de que ambos trabajen, este período podrá distribuirse indistintamente de la manera que estimen más adecuada.

#### Artículo 50. *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, tal como pantalla de grabación, pegamentos, etc., tendrá 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 embarazada cause baja en el trabajo por dicho motivo.

**Artículo 51. 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 aquélla, con la disminución proporcional del salario.

**Artículo 52. 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 a 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 53. 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. Cuando el padre o la madre trabajen sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Durante el primer año de excedencia el trabajador/a tendrá derecho a la incorporación automática en 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 54. 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 55. 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 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 la 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 computado 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 potestativo de la empresa, ampliarla por igual período a solicitud del trabajador.

**Artículo 56. 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.

Los trabajadores que se reincorporen a filas para prestar el Servicio Militar obligatorio o voluntario, o que opten por la prestación social sustitutoria, la reserva del puesto de trabajo será por el tiempo que ésta dure y un mes más, computándose este tiempo a efectos de antigüedad. Siempre que las obligaciones militares o de la prestación social y el proceso productivo lo permitan, el trabajador podrá acudir a su puesto de trabajo.

**Artículo 57. 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, quince 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 58. 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 la Ley 8/1980, de 19 de marzo, del 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 25. 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 59. Comités europeos.**

En aplicación de la Directiva 94/95 CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un Comité de Empresa Europeo, los miembros de la Comisión Negociadora y del Comité Europeo gozarán 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 sólo 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 60. 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) Serán informados 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 artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, pero con respecto a la totalidad de los centros, así como a la negociación colectiva.

#### Artículo 61. *Asamblea de trabajadores.*

Los trabajadores de una empresa o centro de trabajo tienen derecho a reunirse en asamblea, para lo que dispondrán de cinco 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 62. *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 63. *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 perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a actividad sindical.

#### Artículo 64. *Secciones sindicales y reuniones.*

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

- Constituir Secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.
- 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.
- Recibir la información que le remita su sindicato.

#### Artículo 65. *Las Secciones sindicales.*

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

- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición 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.
- A la negociación colectiva en los trámites establecidos en la legislación específica.

#### Artículo 66. *Cargos de nivel superior.*

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

- 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.
- 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 67. *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 68. *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 69. *Número de Delegados sindicales.*

El número de Delegados sindicales por cada Sección sindical que hayan obtenido el 10 por 100 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 por 100 de los votos estarán representadas por un solo Delegado sindical.

#### Artículo 70. *Funciones y derechos de los Delegados sindicales.*

La función de los Delegados sindicales es presentar y defender los intereses del sindicato al que 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 71. *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 72. *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 73. *Prácticas antisindicales.*

En cuanto a los supuesto de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepan clasificar 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 74. *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 perturbaciones importantes 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 considerada 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.
- d) La embriaguez o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.
- e) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la entidad o del personal.

- f) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
- g) 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.
- h) La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- i) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- j) 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.
- k) Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- l) 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.
- m) 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 al mes; las graves, a los dos meses, y las muy graves, a los seis meses de haberse cometido, o de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de la comisión de las mismas.

#### 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 75. *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 76. *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 vengán 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 77. *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 78. Reconocimiento médico.

Todo trabajador será reconocido por cuenta de la empresa, cuando menos, una vez al año, en las siguientes áreas:

1. Estudio clínico general.
2. Radioscopia de tórax.
3. Análisis de orina.
4. Análisis de sangre.
5. Vista y oído.
6. Examen psicotécnico.
7. Examen ginecológico o andrológico, en su caso.

No obstante, en los trabajos penosos, peligrosos y tóxicos, la revisión será semestral.

De los resultados de estas revisiones, se entregará copia al trabajador afectado.

#### Artículo 79. Terminales de ordenador, 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 la 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 intercalar sus diferentes funciones, con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución de riesgo a los trabajadores.

No obstante en este artículo se estará a lo dispuesto en la directiva de CEE de 29 de mayo de 1990, número L 156/14.

Además los trabajadores que realicen trabajos en este tipo de puestos pasarán la revisión médica especialmente concebida para el puesto que desempeñan (Oftalmología, Traumatología, etc.), que se realizará como mínimo cada año y correrá a cargo de la empresa.

Los trabajadores que presten servicios en videoterminales 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 80. 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 81. Jubilación a los sesenta y cuatro años.

A los efectos de la jubilación a los sesenta y cuatro años, prevista en el artículo duodécimo del acuerdo interconfederal y siempre que se modifique en lo necesario el Real Decreto Ley 11/1981, de 20 de agosto, y el Real Decreto 2075/1981, de 19 de octubre, las partes firmantes acuerdan facilitar la jubilación a los sesenta y cuatro 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 por contrataciones a tiempo parcial, con un período mínimo de duración en todo caso, superior al año, tendiendo al máximo legal previsto.

#### Clasificación y definición de categorías

#### Artículo 82.

La clasificación del personal, consignada en el presente Convenio, es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener provistas todas las plazas enunciadas, si la necesidad y volumen de la empresa no lo requiere.

Sin embargo, desde el momento en que existe en una empresa 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 83. Clasificación según la función.

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

- 1.º Técnicos.
- 2.º Personal de Redacción.
- 3.º Personal de Administración.
- 4.º Personal de Publicidad.
- 5.º Personal de Distribución.
- 6.º Personal de Servicios Generales.

Técnicos.—Quedan incluidos en este grupo:

- a) Técnicos titulados de Grado Superior.
- b) Técnicos titulados de Grado Medio.
- c) Técnicos no titulados.

Personal de Redacción.—Quedan incluidos en este grupo:

- a) Director.
- b) Subdirector.
- c) Director de Arte.
- d) Director de Moda.
- e) Redactor Jefe.
- f) Redactor Jefe de Sección.
- g) Redactor.
- h) Diagramador.
- i) Fotógrafo.
- j) Fotógrafo Laboratorio.
- k) Corrector de Estilo.
- l) Documentalista.
- m) Estilista.
- n) Operador de escáner.
- o) Secretaria de Redacción.
- p) Ayudante.

Personal de Administración.—Quedan incluidos en este grupo:

- a) Jefe Departamento.
- b) Jefe Negociado.
- c) Jefe de Sección.
- d) Analista.
- e) Oficial de primera.
- f) Secretaria.
- g) Programador.
- h) Encargado de Almacén.
- i) Oficial de segunda.
- j) Auxiliar.
- k) Operador de ordenador.
- l) Telefonista.
- m) Almacenero.
- n) Cobrador-Pagador.
- o) Aspirante dieciséis-dieciocho años.

Personal de Publicidad.—Quedan incluidos en este grupo:

- a) Coordinador de Publicidad.
- b) Promotor de Publicidad.

Personal de Distribución.—Quedan incluidos en este grupo:

- a) Jefe de Ventas.
- b) Ayudante.
- c) Repartidor.
- d) Oficial primera Manipulador.
- e) Oficial segunda Manipulador.

Personal de Servicios Generales.—Quedan incluidos en este grupo:

- a) Conductor.
- b) Conserje.
- c) Portero.
- d) Ordenanza.
- e) Motorista.
- f) Guardas, Serenos y Vigilante jurado.
- g) Mozo.
- h) Personal de Limpieza.

Disposición final primera.

A los efectos del presente Convenio y de dirimir diferencias de aplicación que puedan 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 estará integrada por cuatro miembros y un asesor por cada una de las partes.

Disposición final segunda.

Esta Comisión se reunirá, como mínimo, cada dos meses, con los fines previstos en el presente Convenio. El domicilio de la Comisión se establece provisionalmente en los locales de la Asociación de Revistas de Información (ARI), sitos en el número 98 de la calle Claudio Coello. Asimismo, la Comisión Paritaria, antes del 31 de diciembre de 1997, redactará, para su incorporación en el próximo Convenio, las definiciones de todas las categorías profesionales.

Disposición final tercera.

El presente Convenio se concierda entre las centrales sindicales UGT y CC. OO., en representación de los trabajadores y la Asociación de Revistas de Información (ARI), en representación de las Empresas Editoras de Prensa no Diaria. Ambas representaciones se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir este Convenio.

#### ANEXO I

Tabla salarial mensual. Año 1996

Categoría	Salario base — Pesetas	Plus titularidad — Pesetas	Libre disposición — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Hora extra — Pesetas
<i>Técnicos</i>					
Técnico titulado superior	186.565	—	—	6.250	2.112
Técnico titulado medio	126.498	—	—	6.250	1.432
Técnico no titulado	115.850	—	—	6.250	1.312
<i>Redacción</i>					
Director	205.222	7.956	13.213	6.250	2.324
Subdirector	186.565	7.956	12.012	6.250	2.112
Director de arte	154.813	7.956	11.277	6.250	1.753
Director de moda	154.813	7.956	11.277	6.250	1.753
Redactor jefe	168.767	7.956	10.541	6.250	1.911
Redactor jefe sección	154.813	7.956	9.356	6.250	1.753
Redactor	135.932	7.956	7.826	6.250	1.539
Diagramador	122.339	—	—	6.250	1.385
Fotógrafo	122.339	—	7.826	6.250	1.385
Fotógrafo laboratorio	116.222	—	—	6.250	1.316
Corrector de estilo	116.222	—	—	6.250	1.316
Documentalista	116.222	—	—	6.250	1.316
Estilista	116.222	—	—	6.250	1.316
Operador de escáner	110.411	—	—	6.250	1.250
Secretaria de redacción	110.411	—	—	6.250	1.250
Ayudante	104.666	—	5.242	6.250	1.185
<i>Administración</i>					
Jefe departamento	149.525	—	—	6.250	1.693
Jefe sección	135.932	—	—	6.250	1.539
Jefe negociado	124.916	—	—	6.250	1.414
Analista	135.982	—	—	6.250	1.540
Oficial primera	114.415	—	—	6.250	1.295
Secretaria	108.694	—	—	6.250	1.231
Programador	114.415	—	—	6.250	1.295

Categoría	Salario base — Pesetas	Plus titularidad — Pesetas	Libre disposición — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Hora extra — Pesetas
Encargado de almacén	114.349	—	—	6.250	1.295
Oficial segunda	104.669	—	—	6.250	1.185
Auxiliar	94.333	—	—	6.250	1.068
Operador ordenador	94.333	—	—	6.250	1.068
Telefonista	95.855	—	—	6.250	1.085
Almacenero	94.095	—	—	6.250	1.065
Cobrador-pagador	95.701	—	—	6.250	1.084
Aspirante 16-18 años	77.761	—	—	6.250	880
<i>Publicidad</i>					
Coordinador de publicidad	124.916	—	—	6.250	1.414
Promotor de publicidad	109.903	—	—	6.250	1.244
<i>Distribución</i>					
Jefe de ventas	102.517	—	—	6.250	1.161
Ayudante	96.056	—	—	6.250	1.088
Repartidor	94.624	—	—	6.250	1.071
Oficial 1.ª manipulador	102.517	—	—	6.250	1.161
Oficial 2.ª manipulador	95.261	—	—	6.250	1.079
<i>Servicios generales</i>					
Conductor	95.900	—	—	6.250	1.086
Conserje	95.900	—	—	6.250	1.086
Portero	91.718	—	—	6.250	1.038
Ordenanza	91.456	—	—	6.250	1.036
Motorista	91.456	—	—	6.250	1.036
Guardas, serenos y vigilantes	91.456	—	—	6.250	1.036
Mozo	91.456	—	—	6.250	1.036
Personal limpieza (horas)*	9.423	—	—	—	—
Personal limpieza (día)	96.438	—	—	6.250	1.092

Nota: Los salarios recogidos en las presentes tablas están pactados en función de mil seiscientos cincuenta y seis horas anuales (artículo 26.5 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo).

\* Estos salarios se pactan en función de doscientas treinta horas de trabajo efectivo al año.

#### ANEXO II

Tabla salarial anual. Año 1996

Categoría	Salario base — Pesetas	Plus titularidad — Pesetas	Libre disposición — Pesetas	Plus transporte — Pesetas
<i>Técnicos</i>				
Técnico titulado superior	2.798.482	—	—	68.750
Técnico titulado medio	1.897.470	—	—	68.750
Técnico no titulado	1.737.749	—	—	68.750
<i>Redacción</i>				
Director	3.078.330	95.472	158.558	68.750
Subdirector	2.798.482	95.472	144.144	68.750
Director de arte	2.322.200	95.472	135.321	68.750
Director de moda	2.322.200	95.472	135.324	68.750
Redactor jefe	2.531.506	95.472	126.497	68.750
Redactor jefe sección	2.322.200	95.472	112.270	68.750
Redactor	2.038.978	95.472	93.912	68.750
Diagramador	1.835.080	—	—	68.750
Fotógrafo	1.835.080	—	93.912	68.750
Fotógrafo laboratorio	1.743.331	—	—	68.750
Corrector de estilo	1.743.330	—	—	68.750
Documentalista	1.743.330	—	—	68.750
Estilista	1.743.330	—	—	68.750
Operador de escáner	1.656.164	—	—	68.750
Secretaria de redacción	1.656.165	—	—	68.750
Ayudante	1.569.993	—	62.899	68.750

Categoría	Salario base — Pesetas	Plus titularidad — Pesetas	Libre disposición — Pesetas	Plus transporte — Pesetas
<i>Administración</i>				
Jefe departamento .....	2.242.876	—	—	68.750
Jefe sección .....	2.038.976	—	—	68.750
Jefe negociado .....	1.873.738	—	—	68.750
Analista .....	2.039.733	—	—	68.750
Oficial primera .....	1.716.220	—	—	68.750
Secretaria .....	1.630.409	—	—	68.750
Programador .....	1.716.220	—	—	68.750
Encargado de almacén .....	1.715.229	—	—	68.750
Oficial segunda .....	1.570.040	—	—	68.750
Auxiliar .....	1.414.991	—	—	68.750
Operador ordenador .....	1.414.991	—	—	68.750
Telefonista .....	1.437.826	—	—	68.750
Almacenero .....	1.411.421	—	—	68.750
Cobrador-pagador .....	1.435.514	—	—	68.750
Aspirante 16-18 años .....	1.166.415	—	—	68.750
<i>Publicidad</i>				
Coordinador de publicidad .....	1.873.738	—	—	68.750
Promotor de publicidad .....	1.648.542	—	—	68.750
<i>Distribución</i>				
Jefe de ventas .....	1.537.759	—	—	68.750
Ayudante .....	1.440.844	—	—	68.750
Repartidor .....	1.419.360	—	—	68.750
Oficial 1.ª manipulador .....	1.537.759	—	—	68.750
Oficial 2.ª manipulador .....	1.428.908	—	—	68.750
<i>Servicios generales</i>				
Conductor .....	1.438.502	—	—	68.750
Consrje .....	1.438.502	—	—	68.750
Portero .....	1.375.769	—	—	68.750
Ordenanza .....	1.371.837	—	—	68.750
Motocista .....	1.371.837	—	—	68.750
Guardas, serenos y vigilantes .....	1.371.837	—	—	68.750
Mozo .....	1.371.837	—	—	68.750
Personal limpieza (horas) *	141.338	—	—	—
Personal limpieza (día) .....	1.446.573	—	—	68.750

Nota: Los salarios recogidos en las presentes tablas están pactados en función de mil seiscientos cincuenta y seis horas anuales (artículo 26.5 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo).

\* Estos salarios se pactan en función de doscientas treinta horas de trabajo efectivo al año.

### ANEXO III

#### Acuerdo nacional sobre formación profesional continua en el sector de prensa no diaria

La formación profesional, en su conjunto, tanto la continua como la inicial, constituye un valor estratégico prioritario ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en que estamos inmersos. El futuro de la industria de Prensa no Diaria depende, en gran parte, de las cualificaciones de la población activa, tanto de los trabajadores como de los empresarios, especialmente de las pequeñas y medianas empresas y, por ello, la formación profesional de calidad constituye una verdadera inversión.

Es necesario abordar el tema de la formación en los sectores citados de forma global, buscando soluciones de conjunto, que nos permitan modernizar las empresas, haciéndolas competitivas en el marco del Mercado Único Comunitario; lo que exige desarrollar medidas de formación continua, cuyas funciones principales fueron señaladas por la Resolución del Consejo de la Comunidad Económica Europea sobre formación profesional permanente de 5 de junio de 1989.

Para cumplir estos objetivos es necesario aprovechar al máximo los recursos disponibles, e incluso incrementarlos, y gestionarlos de forma razonable sobre la base de las necesidades de las empresas y de los sectores mencionados estimulando, por ejemplo, la formación transversal común

a diferentes actividades industriales. Al mismo tiempo, habrá de dotarse de modelos que faciliten la formación de trabajadores con la finalidad de conseguir una formación de calidad.

Por todo ello, las organizaciones firmantes, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua en los sectores a que se hace referencia, suscriben el presente acuerdo nacional sectorial de formación continua, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan en dichos sectores, al amparo del acuerdo nacional de formación continua de 16 de diciembre de 1992 y como desarrollo del mismo, en el ámbito del sector de la Prensa no Diaria.

El citado acuerdo nacional de formación continua en la industria de Prensa no Diaria se registrará por las siguientes normas:

#### PREÁMBULO

De conformidad con lo expresado en el artículo 12 del Convenio Colectivo Nacional de Prensa no Diaria para el año 1996, y con las facultades previstas en el artículo 15 del acuerdo nacional de formación continua de 16 de diciembre de 1992, las partes firmantes del citado Convenio Colectivo Nacional crean una Comisión Paritaria sectorial para cuyo normal funcionamiento acuerdan las siguientes normas de procedimiento.

#### Artículo 1. Formación continua.

A los efectos de este acuerdo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que desarrollen las empresas de prensa no diaria amparadas por este acuerdo y a través de las modalidades previstas en el mismo y en el acuerdo nacional de formación continua de 16 de diciembre de 1992, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y cualificaciones profesionales como la recualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas en los sectores afectados con la formación individual del trabajador.

La Comisión Paritaria sectorial para la formación continua podrá proponer la incorporación a este acuerdo de otras acciones formativas que hayan sido establecidas por la Comisión Paritaria estatal de formación continua o sean fruto de la experiencia acumulada en los referidos sectores.

#### Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente acuerdo será de aplicación a todo el territorio nacional.

#### Artículo 3. Ámbito personal.

Quedarán sujetos al campo de aplicación de este acuerdo todos los planes formativos presentados por las asociaciones y federaciones empresariales, así como de las empresas, cuyas actividades productivas se desarrollen en los sectores de las industrias incluidas en el ámbito funcional de este acuerdo, y estén dirigidas a los trabajadores ocupados, de conformidad con el contenido del mismo.

#### Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente acuerdo entrará en vigor el día 1 del mes siguiente al de su firma.

El acuerdo durará hasta el 31 de diciembre de 1996, fecha en que caducará sin necesidad de denuncia previa.

#### Artículo 5. Tipo de planes de formación.

Las acciones formativas amparadas por el presente acuerdo podrán desarrollarse dentro de alguno de los siguientes ámbitos:

A) Planes sectoriales: Son aquellos que, promovidos por cualquiera de las entidades sindicales o empresariales firmantes del Convenio Colectivo Nacional de Prensa no Diaria, se refieran a ocupaciones o cualificaciones de interés común o general para los distintos sectores que abarca el citado Convenio.

B) Planes agrupados: Son aquéllos destinados a atender necesidades derivadas de la formación continua de un conjunto de empresas que agrupen, al menos, a 200 trabajadores o que, ocupando a más de 200, decidan incorporar su plan de formación a un plan agrupado.

C) Planes de empresa: Son aquellos planes específicos promovidos por empresas de más de 200 trabajadores.

#### Artículo 6. *Contenido de los planes de formación.*

Todos los planes de formación, cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:

- A) Objetivos y contenidos de las acciones formativas a desarrollar.
- B) Colectivo afectado por categorías y número de participantes.
- C) Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- D) Instrumentos de evaluación previstos.
- E) Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipos de acciones y colectivos.
- F) Estimación del montaje anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

#### Artículo 7. *Planes de formación en el ámbito sectorial estatal.*

Conforme a lo establecido en el artículo 8 del acuerdo nacional de formación continua de 16 de diciembre de 1992, en el marco del Convenio Colectivo Sectorial Nacional de Prensa no Diaria, se establecerán los criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación tanto de empresas como agrupados y que contemplarán necesariamente los siguientes aspectos:

- a) Prioridades con respecto a las acciones de formación continua a desarrollar.
- b) Orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones.
- c) Enumeración de los centros disponibles de impartición de la formación.
- d) Régimen de permisos de formación que se ajustará a lo previsto en el capítulo V del acuerdo nacional de formación continua de 16 de diciembre de 1992.
- e) Competencia de la Comisión Paritaria sectorial, con arreglo a lo establecido en el artículo 15 del mencionado acuerdo nacional.

#### Artículo 8. *Comisión Paritaria sectorial.*

1. Constitución.—La Comisión Paritaria sectorial de formación continua para la industria de Prensa no Diaria estará compuesta por seis representantes de las organizaciones sindicales y seis de la representación empresarial firmantes de este acuerdo.

Estas organizaciones actuarán en la Comisión Paritaria sectorial a través de personas físicas que ostentarán la representación de aquéllas y en su nombre, ejercerán el derecho al voto.

1.1 Duración y cese: Los miembros de la Comisión Paritaria sectorial ejercerán la representación por el período de vigencia del presente acuerdo, pudiendo cesar en su cargo por:

- a) Libre votación de las organizaciones que les eligieron.
- b) Por renuncia o decisión personal.

En cualquiera de los supuestos de cese, se procederá de forma inmediata a la sustitución del miembro de la Comisión Paritaria sectorial, a cuyos efectos dentro de los quince días siguientes al cese se notificará la nueva designación por la organización correspondiente.

1.2, Domicilio social: La Comisión Paritaria sectorial tendrá su domicilio social en Madrid (20043), calle Arturo Soria, números 126-128.

1.3 Secretaría permanente: Existirá una Secretaría permanente que se encargará de las funciones administrativas propias de un órgano de esta naturaleza, cuyo domicilio será el especificado en el artículo 8, punto 1.2 de este acuerdo. En concreto, las funciones de esta Secretaría serán las siguientes:

- a) Convocar a las partes con siete días de antelación.
- b) Llevar el registro de las actas aprobadas y librar certificación de sus acuerdos.
- c) Cuantos otros les sean encomendados por acuerdos de la Comisión Paritaria sectorial, para su mejor funcionamiento.

1.4 Reuniones de la Comisión Paritaria sectorial: La Comisión Paritaria sectorial se reunirá en los locales que ponga para tal fin FORCEM, ajustándose el calendario de reuniones que acuerde dicha fundación; no obstante, se podrá reunir de forma extraordinaria cuando así lo solicite alguna de las partes.

La convocatoria de las reuniones se realizará con la antelación mínima de siete días naturales. No obstante, las reuniones que tengan carácter urgente podrán convocarse con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. De todas la reuniones se levantará acta.

1.4.1 La Comisión Paritaria sectorial elegirá, de entre sus miembros, un Presidente y un Secretario, para un período anual.

La presidencia será ostentada por la representación sindical.

La secretaría será llevada a cabo por la representación empresarial.

1.4.2 La Comisión Paritaria sectorial quedará válidamente constituida cuando concurren una tercera parte de la totalidad de los miembros de cada una de las representaciones empresariales y sindicales.

La representación sólo podrá conferirse a otro miembro de la Comisión Paritaria sectorial y habrá de hacerse por escrito.

1.5 Adopción de acuerdos: Las decisiones de esta Comisión Paritaria se adoptarán por acuerdo conjunto de ambas partes (empresarial y sindical), requiriéndose, en cualquier caso, el voto favorable del 60 por 100 de cada una de las dos representaciones. Dichos acuerdos no serán efectivos hasta la aprobación del acta en que consten.

1.6 Adhesión: La adhesión de una nueva organización al presente acuerdo conllevará la correspondiente ampliación de su componentes de manera que se respete la proporcionalidad de la representación de las organizaciones firmantes de este acuerdo.

2. Funciones.—La Comisión Paritaria sectorial tendrá, entre otras, las siguientes funciones:

a) Velar por el cumplimiento de este acuerdo sectorial, sin perjuicio de las competencias propias del acuerdo nacional de formación continua de 16 de diciembre de 1992.

b) Establecer criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación continua sectorial, de empresas y agrupados, que afectarán exclusivamente a las siguientes materias:

Prioridades respecto a las acciones de formación continua a desarrollar. Orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones.

Elaboración de un censo de los centros disponibles para impartir la formación, ya sean propios, públicos, privados o asociados.

Regulación del régimen aplicable a los permisos de formación, conforme a lo dispuesto por la Comisión Paritaria nacional de formación continua.

c) Resolver las discrepancias que pudieran surgir con la representación legal de los trabajadores respecto del contenido del plan de formación elaborado por una empresa, siempre que ésta o la representación de los trabajadores en ella así lo requiera.

d) Aprobar las solicitudes de los planes de formación continua de carácter sectorial o de los agrupados de empresa y elevarlos para su financiación a la Comisión Paritaria estatal de formación.

e) Tramitar y elevar a la Comisión Paritaria estatal de formación los planes de formación continua de las empresas de más de 200 trabajadores.

f) Administrar y distribuir los fondos disponibles para la financiación de las acciones de la formación continua en los distintos sectores que abarca el acuerdo. La Comisión sectorial podrá establecer prioridades respecto a la financiación de los planes subsectoriales de formación, atendiendo a criterios de proporcionalidad, volumen de empleo, aportación de la Seguridad Social y nivel medio de cualificación de las personas ocupadas en los distintos ámbitos.

g) Elaborar estudios e investigaciones acerca de las necesidades de formación profesional en los sectores que abarca el acuerdo.

h) Emitir informes a su iniciativa o en aquellos casos en que se le solicite respecto de los temas de su competencia.

i) Ejecutar los acuerdos de la Comisión Paritaria estatal de formación continua y de la Comisión Tripartita nacional.

j) Estimular la realización de estudios subsectoriales para el análisis y la definición de las necesidades de cualificación de cada subsector como mejor forma de adaptar la oferta de formación profesional a la realidad de las empresas y de los subsectores.

k) Fomentar iniciativas para la realización de planes sectoriales de interés común para todas las industrias de los sectores afectados.

l) Realizar una memoria anual sobre la aplicación de este acuerdo bipartito de formación continua en los sectores de artes gráficas, manipulados de papel, de cartón, editoriales e industrias auxiliares.

ll) Cuantas otras sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones asignadas.

#### Artículo 9. *Tramitación de los planes de formación.*

1. Planes de formación de empresa.—Las empresas que deseen financiar con cargo a este acuerdo su plan de formación profesional continua deberán:

a) Establecer el período de duración del plan que, con carácter general, será anual. Sólo se podrán autorizar planes plurianuales cuando concurren circunstancias específicas que deberán justificarse ante la Comisión Paritaria sectorial.

b) Someter el plan a información de la representación legal de los trabajadores, a quien se facilitará la siguiente documentación:

Balace de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior.

Orientaciones generales sobre el contenido del plan formativo (objetivos, especialidades, denominación de cursos...).

Calendario de ejecución.

Colectivos a los que afecte dicho plan.

Medios pedagógicos y lugares donde impartir el plan.

Criterio de selección.

La representación legal de los trabajadores deberá emitir su informe en el plazo de diez días a partir de la recepción de la documentación.

Si surgieran discrepancias respecto al contenido del plan de formación, se abrirá un plazo de quince días a efectos de dilucidar las mismas entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores. De mantenerse las discrepancias transcurrido dicho plazo, cualquiera de las partes podrá requerir la intervención de la Comisión Paritaria sectorial, que se pronunciará exclusivamente sobre tales discrepancias.

c) Presentar el plan de formación a la Comisión Paritaria sectorial para que ésta lo tramite y eleve a la Comisión Paritaria estatal, quien debe aprobar su financiación.

d) Antes del comienzo de las acciones formativas deberá remitirse a la representación legal de los trabajadores en la empresa la lista de los participantes en dichas acciones formativas.

Con carácter trimestral, las empresas informarán a la representación legal de los trabajadores de la ejecución del plan de formación.

Igualmente, las empresas, con carácter anual, informarán a la Comisión Paritaria sectorial en los términos en que reglamentariamente se disponga.

De dicho informe se dará traslado a la Comisión Paritaria estatal.

2. Planes de formación agrupados:

a) Los planes agrupados habrán de presentarse en el modo que se acuerde, para su aprobación a la Comisión Paritaria sectorial.

b) La Comisión Paritaria sectorial, en su caso, dará traslado de la aprobación del plan agrupado a la Comisión Paritaria estatal de formación continua, para su financiación.

c) Asimismo, antes de iniciarse las acciones formativas, la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de la resolución recaída.

d) La ejecución de las acciones aprobadas, de conformidad con el procedimiento señalado, serán desarrolladas bien directamente, bien mediante conciertos que lleve a cabo la Comisión Paritaria sectorial.

3. Planes de formación sectoriales.—A los efectos de su tramitación los planes sectoriales seguirán el mismo procedimiento contemplado en el apartado anterior referido a los planes de formación agrupados.

#### Artículo 10. *Permisos individuales de formación.*

A los efectos previstos en este acuerdo, los permisos individuales de formación se ajustarán a lo previsto en el capítulo V del acuerdo nacional de formación continua de 16 de diciembre de 1992.

#### Artículo 11. *Naturaleza del acuerdo.*

El presente acuerdo se suscribe al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores. A este efecto, desarrolla lo dispuesto en el artículo 83.3 de dicha norma legal al versar sobre una materia concreta cual es la formación continua en las empresas.

A tenor de lo establecido en el apartado anterior, el presente acuerdo obliga a las organizaciones signatarias y sus estipulaciones serán insertadas en el Convenio Colectivo Nacional de Prensa no Diaria, constituyendo a estos efectos lo acordado en todo, y correlativamente las obligaciones asumidas por una y otra parte, vinculándose su desarrollo al mencionado Convenio a través del artículo 12 del mismo.

Sin embargo, a efectos de caducidad, se estará a lo dispuesto en el artículo 4 de este acuerdo.

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

**24480** ORDEN de 11 de octubre de 1996 por la que se modifican los artículos 6, 15, 17 y 27.1 del Reglamento de la Denominación de Origen «Jumilla».

Por Orden de 10 de noviembre de 1995 se aprobó el actual Reglamento de la Denominación de Origen «Jumilla» y de su Consejo Regulador.

Por otra parte, recientemente se han producido diversas modificaciones de la normativa nacional en materia de vinos entre las que cabe destacar la aprobación del Real Decreto 1906/1995, de 24 de noviembre, que modificó, entre otros aspectos, el régimen aplicable a la coexistencia, en bodegas inscritas en los registros de las distintas denominaciones de origen, de los vinos protegidos por las mismas y de vinos de otras procedencias, contenido en el Real Decreto 157/1988, de 22 de febrero, por el que se establece la normativa a la que deben ajustarse las denominaciones de origen y las denominaciones de origen calificadas de vinos y sus respectivos reglamentos. Además, la Ley 8/1996, de 15 de enero, ha derogado determinados artículos de la Ley 25/1970, de 2 de diciembre, y de su Reglamento aprobado por Decreto 835/1972, de 23 de marzo, y en particular los artículos 42, 43, relativos al riego del viñedo, debiendo tenerse en cuenta, no obstante, las normas generales que sobre esta práctica cultural se recogen en el artículo 5 del R(CEE) 823/87, de 16 de marzo, por el que se establecen disposiciones específicas relativas a los vinos de calidad producidos en regiones determinadas (v.c.p.r.d.), entre los que se incluyen los vinos protegidos por las denominaciones de origen españolas.

Al respecto, las modificaciones de los artículos 6 y 17 tienen en cuenta tales adaptaciones.

Igualmente, se considera oportuno adaptar determinadas características analíticas de los vinos de esta denominación, así como señalar ciertas precisiones en materia de etiquetado de los mismos, en particular respecto del tamaño de la indicación del nombre de la denominación.

Vista la propuesta del Consejo Regulador, y oídas las Comunidades Autónomas territoriales implicadas por la denominación, he tenido a bien disponer:

Artículo único.—El Reglamento de la Denominación de Origen «Jumilla» queda modificado tal como se expresa a continuación:

Primero.—Se añade el apartado 8 al artículo 6 del Reglamento, con el siguiente texto:

«8. Queda facultado el Consejo Regulador de la Denominación de Origen «Jumilla» para autorizar el riego en los viñedos inscritos, de acuerdo con las condiciones ecológicas de la zona en cada campaña.

El Consejo Regulador determinará la regulación de los riegos así autorizados.»

Segundo.—La nueva redacción del apartado 1 del artículo 15 será la siguiente: