

En caso de disolución el patrimonio neto de la Federación, si lo hubiera, se destinará en su totalidad a alguna de las entidades consideradas como entidades beneficiarias del mecenazgo a los efectos previstos en los artículos 16 a 25 de la Ley 49/2002 de 23 de diciembre, de régimen fiscal de las entidades sin fines de lucro y de los incentivos fiscales al mecenazgo, para la realización de actividades análogas determinándose por el Consejo Superior de Deportes su destino concreto.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

8337

RESOLUCIÓN de 3 de abril de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acta que recoge los acuerdos referentes a las tablas salariales para 2007, del Convenio colectivo de Marodri, S.L.

Visto el texto del acta de fecha 22 de enero de 2007 donde se recogen los acuerdos referentes a las tablas salariales para el año 2007 del Convenio Colectivo de la empresa Marodri, S.L. (Código de Convenio n.º 9014382), que fue suscrito de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de los citados Acuerdos 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, 3 de abril de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

En Vigo a 22 de Enero de 2.007 siendo las 16.00 horas, comparecen D.º Miguel Ángel Vila Davila, mayor de edad, con DNI 36051925T en calidad de representante de la parte empresarial y por los trabajadores D.ª Susana Ferro Perez, mayor de edad, con DNI 36116468M, D.ª Balbina Torrón Álvarez, mayor de edad, con DNI 36048147V y D.º Jesús Roman Riveiro, mayor de edad, con DNI 36027435M, representantes de los trabajadores de la provincia de Pontevedra y en representación de los trabajadores del centro de trabajo ubicado en Palencia D.º Pablo Manuel Pichel Bouzon, con DNI 71938641T Todos ellos delegados de personal de la empresa MARODRI SL. Ambas partes se reconocen recíprocamente la legitimación suficiente para la negociación de los siguientes acuerdos:

Orden del día

Único: Aprobación de la tabla salarial para el año 2007 del III Convenio Colectivo de la empresa Marodri S.L., una vez conocido el IPC del año 2006.

Toma la palabra D. Miguel Ángel Vila Davila para exponer a los delegados de personal que de acuerdo con el art. 6 del III Convenio colectivo de la empresa Marodri SL una vez conocido el IPC del año 2006 se reuniría la representación empresarial y sindical para aprobar la tabla salarial del año 2007.

Una vez debatidos y estudiados dichas tablas ambas partes deciden por unanimidad aprobarlas y publicarlas en el BOE. Seguidamente se recogen dichas tablas.

Sin mas asuntos que debatir finaliza la reunión las 12.00 horas.

Categoría	Año 2007
Grupo 1. Personal Directivo y Técnico	
Subgrupo 1. Personal Directivo:	
Director	1.759,01
Director comercial	1.619,58
Director Administrativo	1.619,58
Jefe de Personal	1.619,58
Jefe de Compras	1.619,58
Jefe de Servicios	1.619,58

Categoría	Año 2007
Subgrupo II. Personal Titulado:	
Titulado Grado Superior	1.284,25
Titulado Grado Medio	1.140,87
Titulado Laboral o Profesional	970,25
Grupo 2. Personal Administrativo	
Jefe Administrativo 1.ª	1.212,87
Jefe Administrativo 2.ª	1.134,41
Cajero	992,56
Oficial 1.ª	970,28
Oficial 2.ª	863,30
Auxiliar	756,23
Telefonista	748,71
Cobrador	748,71
Aspirante	436,64
Grupo 3. Mandos Intermedios	
Encargado General	1.134,62
Supervisor o Encargado Zona	1.027,40
Supervisor o Encargado de Sector	941,84
Encargado de Grupo o edificio	814,80
Responsable de Equipo	782,10
Grupo 4. Personal Subalterno	
Ordenanza	748,72
Almacenero	748,72
Listero	748,72
Vigilantes	748,72
Grupo 5. Personal Obrero	
Especialistas	825,52
Peón Especialistas	756,50
Limpiador o Limpiadora	748,54
Conductor-Limpiador	889,22
Grupo 6. Personal Oficinas Varios	
Oficial	825,46
Ayudante	756,50
Peón	748,55
Aprendiz de 16 a 18 años	461,04

Plus Transporte: 79,87.

Plus Asistencia: 56,82.

Empresa:

Miguel Ángel Vila Davila.

Trabajadores:

Susana Ferro Pérez.

Jesús Román Riveiro.

Pablo M. Pichel Bouzón.

Balbina Torrón Álvarez.

8338

RESOLUCIÓN de 3 de abril de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Multiprensa y Más, S.L.

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Multiprensa y Más, S.L. (Código de Convenio n.º 9014792) que fue suscrito con fecha 19 de febrero de 2007 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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, 3 de abril de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE «MULTIPRENSA Y MÁS, S.L.»

CAPÍTULO I

Ámbito, vigencia y sistema normativoArtículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo de la empresa Multiprensa y Más, S.L., en todos los centros.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

1. Se regirán por el presente convenio todos los trabajadores que presten servicios en Multiprensa y Más, S.L.

Quedan expresamente incluidos los subdirectores, directores de área y directores adjuntos, salvo en aquellos artículos, capítulos o extremos en que, por las peculiaridades de las condiciones y puestos que ocupan estos trabajadores, se establezca su exclusión.

2. Quedan expresamente excluidos:

- a) Consejeros, personal de Alta Dirección y el Director Editorial.
- b) Los puestos de dirección de departamento.
- c) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- d) Asesores.
- e) Los corresponsales o colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con Multiprensa y Más, S.L.
- f) Los colaboradores a la pieza que no tengan una relación basada en los principios de jerarquía, ajeneidad y dependencia, ni estén sometidos al control de jornada tal, y como se define en el presente Convenio colectivo, independientemente de que mantengan relación continuada con la empresa o sus subsidiarias.
- g) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen en Multiprensa y Más, S.L. unidos a la misma mediante contrato de agencia.
- h) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con Multiprensa y Más, S.L.

Artículo 3. *Ámbito Territorial.*

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todos los centros de trabajo de la Empresa Multiprensa y Más, S.L. que estén situados dentro del territorio del Estado Español, así como a todos aquellos trabajadores con relación laboral con la empresa que presten sus servicios fuera del territorio español, siempre que para regir tal relación las partes hayan elegido la ley española o cuando, en defecto de elección por las partes, la legislación aplicable disponga el respeto de los mínimos de derecho laboral español.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a partir del día de su firma, manteniendo su vigencia inicial hasta el 31 de diciembre de 2009.

No obstante lo anterior, los capítulos relativos a retribución y beneficios sociales tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de 2007 y, en aquellos casos en que se indique a 1 de enero de 2006.

Artículo 5. *Denuncia, Garantía Personal, Vinculación a la totalidad y Compensación y Absorción.*

La denuncia del Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes firmantes del mismo, pudiendo formularse dentro de los últimos tres meses de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se realizará por escrito y se presentará ante el organismo que en ese momento sea competente, dándose traslado de la misma a la otra parte.

De no mediar denuncia expresa del Convenio colectivo, éste se prorrogará por doce meses. No obstante, y sin perjuicio de que se produzca la prórroga del Convenio colectivo, las partes firmantes del mismo, una vez transcurrida su vigencia inicial, se comprometen a reunirse para negociar de forma independiente el incremento salarial correspondiente a los años de prórroga del Convenio.

Artículo 6. *Adhesión a los Acuerdos en vigor sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales.*

Mediante la firma del presente Convenio colectivo, se establece la adhesión a los Acuerdos que estén en vigor sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales para los conflictos que afecten a más de una Comunidad Autónoma. Asimismo, para los conflictos que afecten a una sola Comunidad Autónoma se establece la adhesión a los Reglamentos

correspondientes a cada Comunidad Autónoma de Solución Extrajudicial de Conflictos.

Artículo 7. *Cláusula derogatoria.*

A la entrada en vigor del presente Convenio colectivo queda derogado íntegramente el anterior y decaídos cuantos derechos se reconocían en aquél, salvo los que también se reconocen en el presente, si bien con el régimen jurídico que ahora se establece.

CAPÍTULO II

Organización del trabajoArtículo 8. *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, que contará, de acuerdo con el régimen establecido en la normativa vigente, con la colaboración de la representación unitaria de los trabajadores, siempre que sea legalmente exigible. La organización del trabajo tiene como fin alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La Dirección deberá informar razonadamente y con el carácter previo que determine la Ley, al Comité de Empresa de aquellas modificaciones de índole organizativo o funcional que pretenda implantar, siempre que las mismas afecten al volumen de empleo o supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

La Empresa escuchará y estudiará las propuestas e ideas que conlleven algún tipo de innovación o mejora para la actividad de la empresa que le sean presentadas por la representación de los trabajadores.

Artículo 9. *Plantillas.*

La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla corresponden a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia.

Para la confección de las plantillas se seguirán los siguientes criterios generales básicos:

- a) El contenido de las plantillas irá referido a cada uno de los departamentos de la Empresa.
- b) Las reestructuraciones internas de los departamentos y que, por razones de rentabilidad, organización o producción, fuera necesario realizar se llevarán a cabo reciclando al máximo posible al personal excedente hacia otros departamentos de la empresa, previa reconversión profesional si fuera preciso, siempre que sea posible por medios técnicos y económicos y el perfil profesional de los trabajadores excedentes lo permita.
- c) Es propósito e intención de la Empresa que exista una plantilla suficiente para atender las publicaciones y servicios que lleve a cabo Multiprensa y Más.

Las vacantes originadas en cualquier departamento por traslado de personal serán cubiertas en el plazo más breve posible y como máximo en el plazo de un mes a partir de aquel día en que se produce la vacante, y salvo en aquellos casos en los que la reorganización del departamento afectado no requiera la cobertura del puesto vacante.

Respecto a las vacantes que se produzcan por cualquier otra causa diferente al traslado, se estudiará su necesidad de cobertura por la Compañía con la opinión de los representantes de los trabajadores de cada centro afectado.

Artículo 10. *Ingreso y contratación del personal.*

Corresponde a la Dirección de la Empresa la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como el establecimiento de las condiciones y pruebas que haya de exigirse al personal de nuevo ingreso que, en ningún caso, serán inferiores a las requeridas en la promoción interna. A tal efecto, la Empresa utilizará cualquiera de las modalidades establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales sobre la materia.

Será causa de extinción del contrato de trabajo sin indemnización la comprobación del falseamiento de alguno de los datos aportados y requeridos durante la selección de personal, si posteriormente el candidato resulta contratado.

Para los casos de promociones internas y puestos de nueva creación, se tomarán como referencias las siguientes circunstancias: Titulación adecuada, currículo vital y mérito profesional, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, trabajo en equipo si es requerido por

el puesto, haber desempeñado funciones en un grupo profesional superior y superar satisfactoriamente las pruebas (de existir éstas) que al efecto se establezcan.

Igualmente, para determinados puestos se valorarán otro tipo de aptitudes como: Dotes de liderazgo y gestión de equipos, manejo de determinadas herramientas informáticas, capacidad comercial y el resto de circunstancias que la empresa considere necesarias para cubrir la mencionada vacante.

A estos efectos, y siempre que los puestos a cubrir no sean de dirección y/o jefatura, la Empresa informará con antelación a la plantilla y al Comité de las plazas a cubrir en concepto de nuevos ingresos y vacantes, y de los requisitos de acceso a las mismas.

Artículo 11. *Período de prueba.*

La duración de los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso en Multiprensa y Más, S.L. será de seis meses para los trabajadores incardinados en el Grupo 0, Grupo 1 y Grupo 2, de cuatro meses para los incardinados en el Grupo 3 y Grupo 4 y de dos meses para el resto del personal.

Respecto al período de prueba en contratos formativos, se estará a lo establecido en sus correspondientes artículos.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrán producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

La situación de incapacidad transitoria (I. T.) que afecte al trabajador durante el período de prueba no interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 12. *Principio de estabilidad.*

La contratación temporal tendrá carácter excepcional y sólo podrán celebrarse contratos temporales por las causas establecidas en la Ley y, en su caso, con las condiciones y características establecidas en el presente Convenio colectivo.

Con este espíritu, la empresa evitará, en lo posible, la concatenación de contratos temporales, para ocupar un mismo puesto de trabajo, con un mismo trabajador, a excepción de la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad. Las consecuencias de la encadenación de contratos temporales con un mismo trabajador para ocupar el mismo puesto de trabajo, en el supuesto de que se llegaran a realizar, serán las establecidas legalmente y con los límites que la Ley establece.

Artículo 13. *Contratos en prácticas y para la formación.*

La Empresa podrá acudir a esta modalidad de contratación, y con el fin de facilitar la inserción de personas jóvenes en el mercado laboral, bien a través de contratos en prácticas o bien a través de contratos de formación, los cuales se formalizarán respetando lo dispuesto en cada momento por el Estatuto de los Trabajadores y sus leyes de desarrollo, en las materias no reguladas por el presente convenio.

Artículo 13.1 *Contrato de trabajo en prácticas.*

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

Duración: La duración mínima de los contratos en prácticas será de 6 meses y la máxima de 2 años.

Los contratos de trabajo en prácticas podrán realizarse por la duración mínima, pudiendo ser prorrogada su vigencia inicial cuantas veces sean necesarias hasta la duración máxima establecida. La duración de cada una de las prórrogas no podrá ser, en ningún caso, inferior a 6 meses.

La situación de I.T. no interrumpirá la duración del contrato.

Terminación: Cuando los contratos en prácticas tengan una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra parte su terminación con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento de este plazo, tanto por la empresa como por el trabajador, dará lugar al abono de una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que se haya incumplido el plazo.

A la finalización del contrato la Empresa expedirá un certificado en el que conste la duración del mismo, características de las prácticas efectuadas, así como el grado alcanzado en la realización de las mismas.

Período de prueba: En los contratos en prácticas el período de prueba será de un mes para los celebrados con trabajadores que se encuentren en posesión de título de grado medio, y de dos meses para los que se encuentren en posesión de título de grado superior.

Retribución: La retribución de los trabajadores con contratos en prácticas será la fijada en las tablas salariales del presente Convenio para este tipo de contratos (G5 Nivel D).

En cualquier caso, la retribución no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

Si al término del contrato en prácticas, éste se transformase en indefinido, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efecto de antigüedad en la misma.

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, la Empresa se compromete a transformar en indefinidos como mínimo el 30% de los contratos en prácticas que haya celebrado cuya duración haya sido la máxima legalmente establecida.

Artículo 13.2 *Contrato para la formación.*

Podrán concertarse contratos de formación para trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintinueve.

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, el tipo de formación a realizar y el puesto de trabajo a desempeñar.

El tiempo dedicado a la formación no podrá ser inferior al 20 % de la jornada.

Duración: La duración mínima de los contratos para la formación será de 6 meses y la máxima de 2 años.

Los contratos para la formación podrán realizarse por la duración mínima, pudiendo ser prorrogada su vigencia inicial cuantas veces sean necesarias hasta la duración máxima establecida.

La duración de cada una de las prórrogas no podrá ser, en ningún caso, inferior a 6 meses.

La situación de I.T. no interrumpirá la duración del contrato.

Terminación: Cuando los contratos para la formación tengan una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra parte su terminación con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento de este plazo, tanto por la empresa como por el trabajador, dará lugar al abono de una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que se haya incumplido el plazo.

Período de prueba: Para este tipo de contratos el período de prueba no podrá superar un mes.

Retribución: La retribución de los trabajadores con contratos para la formación será del 65 % y el 80 %, durante el primer y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que preste un servicio equivalente.

En cualquier caso, la retribución no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

Si al término del contrato en formación, éste se transformase en indefinido, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración del contrato de formación a efecto de antigüedad en la misma.

Artículo 14. *Contrato a tiempo parcial.*

Será contrato parcial todo aquel que se suscriba con personal que realice una jornada inferior a la pactada en este Convenio colectivo.

La realización de horas complementarias, que en ningún caso podrán superar el 40 % de las horas ordinarias objeto del contrato de trabajo, deberá estar contemplada por escrito en el contrato individual de trabajo o posteriormente, siempre que se formalice en el modelo oficial establecido.

Las horas complementarias sólo podrán utilizarse para alargar la jornada diaria de trabajo, sólo si es estrictamente necesario por causas derivadas de la actividad de la Empresa. Las horas complementarias no podrán utilizarse para aumentar o modificar los días de trabajo establecidos en el contrato a tiempo parcial, salvo autorización y consentimiento expreso del trabajador, que se deberá obtener de forma puntual e individualizada para cada supuesto concreto.

Las horas complementarias sólo podrán formalizarse en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida.

Artículo 15. *Contrato para obra o servicio determinado.*

Es el contrato para la realización de obra o servicio determinado y cuya ejecución es, en principio, de duración incierta.

Es contrato de obra o servicio determinado consustancial a la actividad del sector, aquellos que se realicen para afrontar cualquier lanzamiento o nuevo proyecto que, aún siendo inherente a la actividad del sector, tuviere una duración limitada en el tiempo. En estos supuestos, se podrán realizar este tipo de contratos.

La duración del presente contrato será la prevista para la obra o servicio determinado objeto del mismo, y caducará al terminar ésta.

Podrá realizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

En el contrato formalizado por escrito, se identificarán de forma clara los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo.

Si alcanzada la finalización de la obra no existiera denuncia por alguna de las partes y el trabajador continuara prestando servicios, el contrato se transformará en indefinido.

En los supuestos no contemplados específicamente en este artículo en los que la empresa crea que es posible y necesite realizar contratos de este tipo, consultará, con al menos un mes de antelación, con los representantes de los trabajadores la posibilidad de realizarlos.

Artículo 16. *Contratos eventuales por circunstancias de la producción.*

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, dentro de un periodo de dieciocho meses. Si al término del periodo de trescientos sesenta días 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.

Artículo 17. *Contrato de interinidad.*

Se podrán celebrar contratos de interinidad para sustituir a los trabajadores que tengan derecho a reserva de puesto de trabajo en virtud de norma o acuerdo individual. En estos supuestos la duración del contrato será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a reserva del puesto de trabajo.

El contrato de interinidad deberá identificar la causa de la sustitución y al trabajador sustituido. Igualmente, indicará si el puesto de trabajo a desempeñar por el trabajador sustituido será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél.

Este tipo de contrato también podrá utilizarse para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. En este supuesto el contrato de interinidad tendrá la duración del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda tener una duración superior a tres meses.

Artículo 18. *Contratos fijos-discontinuos.*

La singularidad de los trabajos que constituyen el objeto de este contrato no sólo consiste en que no se realizan todos los días laborales del año, sino en que, además, se reiteran con periodicidad cíclica, alternando periodos de actividad con otros de inactividad, lo que supone que no se desarrollan uniformemente a lo largo de todo el año, sino de forma intermitente y por ciclos.

Dentro de la actividad de la Empresa el trabajo a realizar en determinadas secciones o para la realización de determinados trabajos es de carácter cíclico siendo la fecha de inicio y terminación de los mismos incierta.

Se podrán celebrar este tipo de contratos para la realización de este tipo de trabajos, especialmente para la realización del personal adscrito directamente a estudios de audiencia o similares realizados por organismos reconocidos, dentro del departamento de distribución.

En aquellos otros supuestos en los que la empresa considere que es posible la realización de este tipo de contratos, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio para determinar si es posible la utilización de este contrato o no.

El llamamiento a que se refiere el párrafo anterior deberá hacerse por riguroso orden de ingreso en la empresa, dentro de cada categoría, función o especialidad dependiendo de la duración del período de trabajo de las necesidades de la empresa. Por fecha de ingreso se entenderá a la que corresponda a la primera contratación como fijo discontinuo.

Los trabajadores fijos discontinuos podrán ser llamados tantas veces como la empresa necesite sus servicios y por los períodos en que los necesite. El preaviso de cese debe ser comunicado al trabajador con una antelación mínima de dos días naturales. En caso contrario se compensará la prestación de servicios con el pago de los salarios correspondientes. El cese se producirá en orden inverso a la antigüedad.

No acudir a un llamamiento implica la resolución y extinción del contrato.

Las empresas elaborarán anualmente un escalafón específico para los trabajadores fijos de trabajo discontinuos donde figurará el nombre y apellidos, la categoría profesional y la antigüedad a los efectos de llamamiento e interrupción de los períodos de ocupación.

Artículo 19. *Cese voluntario del trabajador.*

Todo trabajador que decida rescindir unilateralmente su contrato de trabajo deberá notificarlo en el Departamento de Personal, por escrito y con el plazo de preaviso que se especifica a continuación.

- Treinta días de preaviso para el Grupo 0, Grupo 1 y Grupo 2.
- Quince días de preaviso para el resto del personal.

El incumplimiento del plazo de preaviso señalado significará para el trabajador la pérdida del salario correspondiente a los días de preaviso incumplido, pudiendo la Empresa descontar automáticamente de los recibos de salarios o liquidación de haberes la cuantía que corresponda por la falta de preaviso.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional y grupos profesionales

Artículo 20. *Principios generales.*

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.

A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las actitudes profesionales, teniendo en cuenta indicadores como formación, grado de autonomía, responsabilidad y mando.

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.

Artículo 21. *Aspectos básicos de clasificación.*

El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: Aptitud profesional y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo distintas funciones de la misma cualidad técnica, facilitando la polivalencia funcional.

La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción a la misma, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones que desarrolla con carácter habitual en su actividad laboral.

No obstante lo establecido en este capítulo respecto de los grupos profesionales, y de conformidad con lo estipulado en el art. 25.1 del presente convenio sobre movilidad funcional, ésta se podrá producir únicamente en un mismo grupo o entre los distintos grupos profesionales dentro de cada área de actividad si es necesaria una titulación específica para desarrollar el trabajo y/o, entre el mismo grupo de las distintas áreas si no es requerida una titulación específica para desempeñar la actividad correspondiente.

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:

Artículo 21.1 *Formación.*

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

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

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

Experiencia: Considera los conocimientos y habilidades adquiridos y demostrados efectivamente por el trabajador durante el desarrollo de su carrera profesional.

Artículo 21.2 *Iniciativa.*

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta la capacidad para proponer ideas nuevas, encontrar alternativas y resolver situaciones imprevistas.

Artículo 21.3 *Autonomía.*

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de desenvolvimiento autónomo y correcto en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 21.4 *Responsabilidad.*

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de responsabilidad 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.

Artículo 21.5 *Mando, organización y gestión.*

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, la gestión, organización y motivación de grupos, aptitud para el liderazgo así como el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Artículo 21.6 *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.

Artículo 22. *Áreas de actividad.*

Entendemos por áreas de actividad a las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las siguientes:

Artículo 22.1 *Área Técnica.*

El objetivo de producción de esta área de actividad viene determinado por su carácter y formación eminentemente técnicos y tienen como labor fundamental la producción, tanto desde un punto de vista técnico como informático o audiovisual, utilizando para ello los medios tecnológicos y los conocimientos personales para su utilización, que permitan desarrollar los objetivos empresariales con la máxima eficacia. Agrupa asimismo las labores de coordinación y dirección del personal encargado de realizar las funciones enunciadas anteriormente.

Artículo 22.2 *Área de Redacción y Producción.*

Se integran en esta área de actividad aquellos puestos de trabajo cuya misión es la producción de contenidos para su distribución en cualquiera de los soportes que la empresa utilice en cada momento. Agrupa asimismo las labores de coordinación y dirección del personal encargado de realizar las funciones enunciadas anteriormente.

Artículo 22.3 *Área de Gestión y Comercialización.*

Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control y gestión internas de la empresa, 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 y distribución de productos. Agrupa asimismo las labores de coordinación y dirección del personal encargado de realizar las funciones enunciadas anteriormente.

Artículo 23. *Grupos profesionales.*

La enumeración de los grupos profesionales que se definen a continuación no supone obligación para la Empresa de tener previstos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. A estos mismos efectos, las labores e indicadores descritos en cada uno de los grupos profesionales que sigue tienen un carácter enunciativo, no limitativo y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos o de negocio.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de

promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Todos los puestos de trabajo existentes se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio colectivo. De aparecer nuevos puestos de trabajo éstos se adscribirán a los distintos grupos profesional existentes.

La adscripción de empleados a los grupos profesionales será competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo profesional 0.—Funciones que requieren el más alto grado de autonomía y responsabilidad, que se ejercen sobre uno o varios departamentos y secciones de la empresa.

Formación: Titulación universitaria superior o bien de grado medio complementada con una dilatada experiencia profesional y formación de postgrado o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Grupo profesional 1.—Funciones que requieren un alto grado de autonomía y responsabilidad, mando y complejidad, que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la empresa, partiendo de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directores de las áreas de actividad o departamentos existentes.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de trabajadores dentro de su misma área de actividad de la empresa. También supervisa y coordina los recursos humanos y técnicos del área para atender las necesidades concretas que se requieran, velando por el correcto funcionamiento y continuidad de la actividad de la empresa.

Formación: Titulación universitaria superior o bien de grado medio complementada con una dilatada experiencia profesional y formación de postgrado o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Grupo Profesional 2.—Funciones que consisten en la realización de actividades con un cierto grado de complejidad y diversidad, con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía, responsabilidad y mando. Dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional.

Funciones de coordinación y toma de decisiones que afectan al trabajo diario de su sección o departamento, bajo la supervisión de su redactor jefe o jefe de área. En ausencia de éste tomará las decisiones necesarias para el normal desarrollo de la sección o departamento, sin perjuicio de lo que se establece en este convenio sobre la movilidad funcional.

Formación: Titulación universitaria superior o bien de grado medio completada con una dilatada experiencia profesional y/o formación de postgrado o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Grupo Profesional 3.—Se incluye en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas diversas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo diario en parte de una sección o departamento. En ausencia de su superior inmediato asumirá las funciones necesarias para el normal desarrollo de la sección o departamento correspondiente, sin perjuicio de lo que se establece en el convenio sobre movilidad funcional.

Se incluye, además, la realización de tareas con una cierta especialización que comporta un cierto grado de contenido intelectual.

Formación: Titulación universitaria específica, completada con experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Grupo Profesional 4.—Realización de tareas complejas, pero homogéneas que exigen un alto contenido intelectual, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Titulación universitaria específica, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

El nivel salarial correspondiente a la letra E desaparecerá en 2008 y todos los trabajadores encuadrados en ese nivel pasarán automáticamente al nivel D.

Grupo Profesional 5.—Tareas de apoyo o ayuda consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: Titulación académica no universitaria específica, completada con conocimientos adquiridos o por los estudios necesarios para desarrollar su función.

El nivel salarial correspondiente a la letra D desaparecerá en 2008 y todos los trabajadores encuadrados en ese nivel pasarán automáticamente al nivel C.

A partir del año 2007, ningún trabajador podrá permanecer en el nivel C más de dos años, produciéndose una promoción automática al nivel siguiente a los dos años de permanencia en dicho nivel.

Grupo Profesional 6.—Tareas de carácter auxiliar y complementario al funcionamiento general de la empresa.

Incluye la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: Equivalente a educación secundaria obligatoria o Formación Profesional I o, en su defecto, conocimientos con una cierta especialización o habilidad instrumental.

Grupo Profesional 7.—Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo o atención y que no necesitan de formación específica.

Formación: Conocimientos a nivel de formación elemental.

Tabla de equivalencias en materia de clasificación profesional.

Relación de categorías I Convenio colectivo Multiprensa y Más SL	Categorías equivalentes II Convenio colectivo Multiprensa y Más SL
A1G1N1	G0
A1G1N2	G0
A1G1N3	G1
A1G2N1	G2
A1G2N2	G2
A1G3N1	G4B
A1G3N2	G4D
A1G3N3	G5B
A1G4N1	G5C
A1G4N2	G5C
A1G4N3	G5B
A1G5N1	G5D
A1G5N2	G5D
A2G1N1	G0
A2G1N2	G0
A2G1N3	G0
A2G2N1	G1
A2G2N1	G1
A2G2N3	G2
A2G3N1	G4C
A2G3N2	G4D
A2G3N3	G4E
A2G4N1	G5B
A2G4N2	G5B
A2G4N3	G5C
A2G5N1	G6
A2G5N2	G6

CAPÍTULO IV

Movilidad geográfica y funcional

Artículo 24. *Movilidad geográfica.*

24.1 Cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la Empresa podrá proceder al traslado o desplazamiento, individual o colectivo, de los trabajadores siguiendo para ello los procedimientos previstos legalmente.

Cuando el traslado suponga cambio de residencia, el trabajador o trabajadores afectados tendrán derecho a recibir una compensación por los gastos de traslado propios y de familiares a su cargo, así como de transporte de mobiliario, ropa y enseres, en los términos que se convengan entre las partes. Dichos gastos, una vez convenidos, deberán ser justificados fehacientemente por el trabajador o trabajadores afectados. Por ello, antes de proceder a la contratación de una mudanza por parte del trabajador, éste deberá remitir el/los presupuestos a la Empresa para su aprobación. En ningún caso se abonarán gastos que no hayan sido previamente autorizados.

24.2 Cuando la movilidad se realice dentro de la misma provincia o a un centro de otra provincia que diste menos de 40 kilómetros a contar desde el antiguo centro de trabajo, se entenderá que no existe necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador o trabajadores. Igualmente, se entenderá que no existe esta necesidad cuando, existiendo cambio de provincia, el trayecto de ida y vuelta de un centro a otro no supere las dos horas diarias en transporte público.

Cuando se den estas circunstancias, el trabajador o trabajadores afectados no tendrán derecho a recibir compensación alguna por gastos de traslado o desplazamiento, aunque tendrán derecho a ser compensados por el mayor coste de transporte que les ocasione el cambio de centro de trabajo.

Cuando se produzca un traslado con cambio de domicilio a más de 40 kilómetros a contar desde el antiguo centro o a provincia distinta siendo el trayecto de ida y vuelta superior a dos horas diarias en transporte público, el trabajador o trabajadores afectados tendrán derecho a percibir una indemnización por el importe de dos mensualidades de su salario base de convenio.

Cuando la movilidad se realice a más de 40 kilómetros a contar desde el antiguo centro de trabajo, y no se produzca cambio de la residencia habitual, el trabajador o trabajadores afectados tendrán derecho a percibir una indemnización por el importe de una mensualidad de su salario base de convenio.

En cualquier caso, el trabajador que se vea afectado por un traslado tendrá que demostrar que ha procedido al cambio de su residencia habitual para que se proceda al abono de los gastos de traslado y de la indemnización de dos meses de su salario base. En caso contrario, y aunque la movilidad se realice a una provincia distinta a la de origen en la que el trayecto de ida y vuelta de un centro a otro supere las dos horas diarias en transporte público o privado, o diste a más de 40 kilómetros del antiguo centro, se entenderá que no se ha producido el cambio de la residencia habitual.

24.3 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.

24.4 Se podrá realizar un cambio de destino entre dos trabajadores de distintos centros, siempre que ambos pertenezcan a la misma categoría, con puestos de trabajo análogos y que entre ellos se pongan de acuerdo para realizar el cambio. Esta permuta, no da derecho a indemnización alguna para ninguno de los trabajadores afectados y, en todo caso, requerirá previa aceptación de la empresa.

24.5 Cuando en un mismo Centro de Trabajo presten sus servicios dos trabajadores que sean matrimonio o pareja de hecho debidamente registrada y uno de ellos fuese trasladado por voluntad empresarial a otro centro, la Empresa procurará trasladar a ambos, siempre que las necesidades organizativas, productivas, técnicas y económicas del centro de origen y de destino lo permitan, y siempre que el inmediato superior no se oponga a dicho traslado por razones justificadas.

24.6 En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar de forma definitiva un determinado centro de trabajo y el nuevo centro se encuentre dentro de la misma provincia o en otra que diste de la del centro de origen a menos de 40 kilómetros, se entenderá que no existe necesidad de cambiar la residencia habitual de los trabajadores.

No obstante lo anterior, aun calificándose la medida como mero cambio de centro, si la ubicación del nuevo centro se produce entre 30 y 40 kilómetros del antiguo centro de trabajo, los trabajadores afectados tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a 1 mensualidad de su Salario Base de Convenio.

Artículo 25. *Movilidad funcional.*

25.1 La Dirección de la Empresa, podrá destinar a los trabajadores a los distintos puestos de trabajo existentes en la Empresa, siempre que dicha movilidad se realice dentro del mismo grupo profesional y dentro de la misma área de actividad. Dicha movilidad funcional no podrá suponer en ningún momento minoración retributiva. Asimismo, si la movilidad realizada dentro de un mismo grupo profesional y área conllevase la realización de funciones de un nivel salarial superior al de origen, el trabajador tendrá derecho a percibir la retribución del nivel salarial superior.

25.2 Por necesidades organizativas, técnicas o de producción, la empresa podrá asignar a un trabajador la realización de funciones correspondientes a un grupo profesional inferior al de origen, siempre que se haga por el tiempo imprescindible para atender las necesidades que motiven dicho cambio, y sin perjuicio de que el trabajador perciba la retribución de su grupo y nivel de origen.

A los efectos de evitar el menoscabo de la dignidad personal y de la formación profesional del trabajador, en el caso de que el puesto a cubrir por necesidades organizativas o de producción pudiese ser realizado por más de un trabajador dentro de aquellos que cumplen las mismas funciones, lo contemplado en el párrafo anterior deberá realizarse de forma rotativa, en períodos de dos meses, durante el tiempo que duren las causas organizativas o de producción que motivaron la movilización, salvo acuerdo individual en contrario.

25.3 En el caso de que el cambio de destino a un grupo profesional inferior tuviese lugar por la petición del trabajador, a éste se le podrá asignar la retribución propia del nuevo puesto aunque conlleve minoración de la del puesto de origen. Este cambio se efectuará siempre que la estructura empresarial lo permita.

25.4 En el caso de que un trabajador sea asignado a un grupo profesional superior, percibirá la retribución del grupo y nivel de destino durante el tiempo movilizado.

Dicha situación no podrá prolongarse durante más de cuatro meses en un año o seis en el plazo de dos años. Cumplido ese plazo, la empresa

deberá reintegrarle a sus funciones o ascenderle al grupo profesional que corresponda a las funciones que estuviera desempeñando. Cuando no proceda, de acuerdo con la legislación vigente o según convenio, el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre el nivel salarial asignado y la función efectivamente realizada.

El período de tiempo previsto en el párrafo anterior no operará en el caso de que el trabajador sea asignado a funciones superiores con motivo de la sustitución por vacaciones, enfermedad o baja por incapacidad de un compañero de trabajo.

25.5 De conformidad con la legislación vigente, no se podrán invocar como causas de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales, como consecuencia de la movilidad funcional, en tanto en cuanto dure esta situación de manera temporal.

25.6 La Empresa comunicará por escrito las movibilidades funcionales ascendentes o descendentes cuando se prevea que la medida vaya a tener una duración superior a 1 mes.

25.7 Igualmente existirá polivalencia y movilidad entre las distintas funciones y departamentos existentes en la Empresa, siempre que sea dentro del mismo grupo profesional y no se modifiquen sustancialmente las condiciones de trabajo.

CAPÍTULO V

Jornada laboral

Artículo 26. *Jornada laboral.*

La jornada laboral será de 1620 horas anuales para toda la vigencia del Convenio colectivo, jornada que se podrá distribuir de forma regular o irregular de lunes a domingo.

La jornada podrá distribuirse de manera irregular entre los diferentes días de la semana, mensual o anualmente, si así se acuerda por la Dirección de la Empresa.

El personal del área de gestión, salvo los/as secretarios/as de delegaciones y dirección, prestará sus servicios en jornada intensiva entre el 15 de junio y 15 de septiembre de 8 a 15 horas. Durante este período, cada departamento asignará, de forma rotativa, al personal necesario que cubra las tareas propias del mismo durante el resto de la jornada.

Todo el personal que realice una jornada laboral a tiempo completo tendrá derecho a percibir la ayuda de comida, salvo los meses o días que se realice jornada intensiva de 8 a 15 según lo estipulado en el párrafo anterior.

La jornada diaria, de los trabajadores a tiempo completo, no podrá ser inferior a 5 horas ni superior a 9 en jornada diurna y ocho en la jornada nocturna, salvo supuestos especiales, respetándose en todo caso el mínimo de doce horas entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

Dadas las necesidades de la producción, podrá existir un turno de trabajo específico de fin de semana, pudiéndose asignar trabajadores o realizar contrataciones que presten sus servicios únicamente los viernes, sábados y domingos. Todo ello, con independencia de los domingos que se deban trabajar por aplicación del calendario general de turnos por los trabajadores de semana, es decir los no adscritos únicamente a prestar sus servicios durante el fin de semana.

Para los trabajadores del turno específico de fin de semana, al cabo de 6 meses de funcionamiento de éste, si fuera necesario, se reunirá la Comisión Mixta Paritaria para la adaptación de las condiciones de convenio a este turno específico concretamente en materia de jornada y horario.

Los trabajadores adscritos al turno específico de fin de semana tendrán derecho a percibir un ticket de comida por día efectivamente trabajado, a cobrar el complemento de nocturnidad que generen y a cobrar el complemento de fin de semana establecido.

En el caso de que se implante el turno específico de fin de semana, la empresa garantiza para los trabajadores de alta en la misma a la entrada en vigor del presente Convenio y que hayan sido contratados para prestar sus servicios en semana completa que la adscripción a dicho turno será totalmente voluntaria. Quedan excluidos de la aplicación de este párrafo los trabajadores adscritos al Grupo 0 y Grupo 1, a los que se podrá, de manera rotatoria, adscribir al turno de fin de semana.

Artículo 27. *Calendario laboral y horario de trabajo.*

Cada año la Empresa elaborará el calendario laboral en función de las fiestas establecidas por las Administraciones Públicas, al objeto de realizar las horas pactadas en el artículo anterior, informando previamente a su publicación a los representantes de los trabajadores. Dicho calendario se publicará, como muy tarde, en el mes de enero, salvo circunstancias especiales que justifiquen su retraso, y se expondrá en los centros de trabajo correspondientes durante todo el año natural.

Cada departamento tendrá asignado un horario básico en función del calendario de ediciones impresas en el que normalmente prestarán sus servicios. Cuando sea necesario, los responsables de cada una de las secciones de las que se componen las redacciones del diario o diarios de la empresa podrán, por razones de la actividad periodística que lo justifiquen, variar y distribuir los horarios arriba mencionados, con carácter puntual, repartir tareas y realizar controles de asistencia.

Artículo 28. *Trabajo a turnos.*

Con el fin de optimizar los recursos y evitar la duplicidad de tareas en los soportes papel, digital o cualquier otro que pueda existir en el futuro, en el área editorial (producción, redacción y área técnica) en su conjunto, respecto a parte o todos los trabajadores que presten sus servicios en la misma se podrá establecer un sistema de turnos. De este modo, la redacción podrá permanecer abierta, y en activo, los 365 días del año durante las 24 horas del día.

Por ello, se podrán establecer tres turnos de trabajo: De mañana, tarde y noche, de forma que los turnos puedan solaparse y haya continuidad en los equipos. Igualmente podrá existir un turno exclusivo de fin de semana así como mantenerse la sección de cierre con sus particularidades especiales.

Los trabajadores que presten sus servicios a turnos estarán adscritos a un turno fijo. Sin embargo, si existieran razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán realizar rotaciones de los trabajadores con respecto a los turnos, cumpliendo lo establecido a tal efecto en la normativa vigente.

En los supuestos imprevisibles como bajas por enfermedad, permisos o licencias, la Empresa podrá cambiar de turno de forma esporádica o temporal a un trabajador con un preaviso de 15 días naturales. El incumplimiento de este preaviso se compensará con las cuantías que se establecen en el artículo 44 del presente Convenio.

Si el cambio esporádico de turno es a petición del trabajador y con la aprobación de la Empresa, será el trabajador el responsable de su concreción, de la búsqueda del trabajador que le sustituya en su turno y de la posterior comunicación a la Empresa. En estos supuestos el/los trabajador/es afectado/s no tendrán derecho a percibir complemento por cambio de turno.

Respecto al turno de noche, éste será fijo y a él quedará adscrito el personal que sea contratado para la realización de dicho turno nocturno. No obstante lo anterior, en los períodos en que sea posible prescindir del turno de noche, los trabajadores que ocupen dicho turno podrán ser adscritos a alguno de los turnos de mañana o tarde de forma temporal, perdiendo los días que realicen estos otros turnos el complemento de nocturnidad correspondiente, pero teniendo derecho a percibir el complemento de cambio de turno establecido en el artículo correspondiente. Dichos trabajadores volverán a realizar el turno de noche en el momento en que sea necesario.

No obstante todo lo anterior, el sistema de turnos establecido en el presente Convenio se establece como proyecto piloto, por ello durante la vigencia del Convenio en aras a definir adecuadamente la organización de los turnos de trabajo y su óptimo funcionamiento, la Empresa trabajará conjuntamente con el Comité de Empresa por medio de la Comisión Mixta para ir adaptando el mismo con la operatoria diaria una vez sea puesto en funcionamiento.

Artículo 29. *Guardias.*

Las guardias de fin de semana del personal del Departamento de Sistemas y Comunicaciones serán, en principio, de disponibilidad telefónica debiendo incorporarse a su puesto de trabajo únicamente si son llamados para ello por un jefe de sección o superior.

Cuando el personal del departamento mencionado en el párrafo anterior, deba realizar guardias de disponibilidad los fines de semana por organización del trabajo, tendrá derecho a que éstas se compensen con un día de libranza por cada dos guardias realizadas. El día de libranza se disfrutará preferentemente en la semana anterior o posterior a las guardias realizadas.

Igualmente, se podrán establecer turnos de guardia nocturno que se compensarán por razón de 1 día por cada 5 guardias de este tipo.

La empresa gestionará sus recursos humanos para que, preferentemente y siempre que sea posible por razones organizativas y técnicas, un trabajador no realice más de dos guardias al mes. Estas guardias estarán previamente planificadas.

Artículo 30. *Compensación de exceso de jornada.*

La prestación de trabajo por encima de la jornada será voluntaria; no obstante, todos los trabajadores relacionados con la producción se comprometen a prolongar su trabajo el tiempo que sea imprescindible para finalizar la elaboración, confección, tirada y manipulado de las publica-

ciones encuadradas en prensa u otros soportes, ya fueran propias o ajenas, que produzca, edite o distribuya Multiprensa y Más, S.L. y que hayan de cerrarse en el día.

El trabajo efectivo, no solo de presencia, realizado por encima de la jornada anual se compensará, preferentemente, con descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa.

El control de la jornada realizada corresponderá, conjuntamente, a los Jefes de Departamento y a los Jefes de Sección, así como el control de la compensación de dicho exceso de jornada, al final del año o a la finalización del contrato.

Finalizado cada trimestre natural y cada año natural se procederá al cómputo global de la jornada. Las horas efectivamente trabajadas por encima de la jornada establecida se compensarán a razón de un día de descanso por cada cinco horas trabajadas.

El exceso de jornada que se registre en cada trimestre será compensado durante los tres meses siguientes a aquel en que se acumularon y, como muy tarde al final del año natural.

Si por razones totalmente excepcionales del servicio, actividad o producción, el exceso de jornada no pudiera compensarse dentro del año natural las horas trabajadas por encima de la misma se abonarán en la última nómina del año al 1,25 del valor de la hora ordinaria, calculadas tomando como base el salario base de convenio.

Aquellas horas de trabajo que superen las 9 horas diarias se considerarán siempre y de forma automática como exceso de jornada, independientemente de las horas trabajadas en ese periodo, por lo que serán compensadas obligatoriamente en el espacio de tiempo fijado para el disfrute. No quedan recogidos en este supuesto los turnos de los trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajar algún día de la semana en jornada superior a las 9 horas.

Artículo 31. *Descanso semanal.*

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo disfrutarán de dos días de descanso consecutivos. La empresa se compromete a hacer todo lo posible para que, al menos una vez al mes, el descanso semanal se disfrute en sábado y domingo. De este párrafo quedan excluidos aquellos trabajadores que presten sus servicios en turnos de fin de semana.

En atención a la particularidad del trabajo en prensa, los sábados, domingos y festivos se prestarán los servicios necesarios para la edición del diario en papel, en la Web y cualquier otra publicación o soporte complementario al mismo.

Entre dos días de descanso no podrá mediar un período de trabajo superior a seis días siempre que sea posible con lo establecido en el sistema de turnos. Si en el proceso de fusión se produjesen problemas organizativos que dificultasen este sistema de libranzas la Comisión Mixta se encargaría de analizar y solucionar los problemas.

Excepcionalmente, la empresa podrá variar el sistema o fechas de descanso, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, cumpliendo siempre la legislación establecida en materia de descanso mínimo semanal.

El preaviso en el caso de alteración del sistema de descanso deberá ser comunicado al trabajador o trabajadores afectados con al menos tres días de antelación, no pudiendo modificarse los días de descanso correspondientes al fin de semana previo e inmediatamente posterior a la fechas de vacaciones.

Cada día de descanso modificado y disfrutado en fecha distinta la previamente establecida, pero siempre dentro de los términos y condiciones establecidos por la legislación vigente, se compensará con medio día de descanso adicional. Este medio día de libranza adicional se disfrutará, preferentemente, dentro de las siguientes cuatro semanas o bien podrá acumularse al período anual de vacaciones, si así lo acuerdan el trabajador y la empresa.

Artículo 32. *Festivos.*

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

La compensación por festivo trabajado será a razón de 2 días de descanso por día festivo efectivamente trabajado (1 festivo trabajado = 2 días de descanso). Dichos días de descanso se disfrutarán según el criterio del trabajador, que deberá comunicar sus planes a la empresa con 15 días de antelación. El disfrute del descanso compensatorio por los festivos trabajados puede acumularse al período vacacional si el calendario de ediciones lo permite y no perjudique el normal funcionamiento de la empresa.

Para el personal que ingrese dentro del año en curso, la sustitución de dos días de descanso por festivo trabajado se acumulará y se disfrutará de forma conjunta con las vacaciones.

En el caso de que algún trabajador tenga que prestar sus servicios las noches de los días 24 y 31 de diciembre desde las 20:00 horas de dichos días, recibirán una compensación especial de 100 euros.

Si un festivo coincidiera con el descanso semanal se compensará por otro día no festivo a determinar por la Empresa.

Artículo 33. *Vacaciones.*

Los trabajadores tienen derecho a 22 días laborables de vacaciones, sin computar los sábados, cuyo cómputo se efectuará por año natural.

Los trabajadores del área editorial disfrutarán de sus vacaciones preferentemente durante el mes de agosto, siempre que exista cese de la edición del diario en papel. No obstante, debido a la creación de una única redacción, regida por turnos, durante el mes de agosto deberá quedarse siempre un grupo de trabajo, establecido de mutuo acuerdo con la Dirección. En caso de que no sea posible disfrutar de la totalidad de las vacaciones durante el mes de agosto, los trabajadores del área editorial podrán disfrutar de, al menos, 15 de sus 22 días laborables de vacaciones, entre el 15 de julio y el 15 de septiembre.

Los departamentos ligados directamente a la distribución del diario impreso disfrutarán sus vacaciones preferentemente en el mes de agosto, siempre que exista cese de la edición de dicho diario.

El personal adscrito a la producción de la revista o publicaciones con periodicidad superior al mes, disfrutarán sus vacaciones preferentemente en el mes de julio. Estos departamentos, para la fijación del periodo vacacional de cada uno de los trabajadores deberán tener en cuenta las necesidades inherentes a la reanudación de las ediciones y/o el calendario de ediciones.

El resto de departamentos disfrutarán sus vacaciones 15 días laborables en los meses de julio y agosto y los restantes 7 días laborables en las fechas que se fijen de común acuerdo entre el trabajador y la Dirección.

La duración de las vacaciones en los supuestos de nuevo ingreso se calculará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa.

El cuadro de vacaciones de cada sección lo fijará la Empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes del comienzo del período vacacional.

Los días de vacaciones se establecerán preferentemente por los miembros de cada sección entre sí. De no lograrse dicho acuerdo, se establecerán turnos de año en año, comenzando el primer año por sorteo.

En aquellos supuestos en los que se modifique por voluntad de la empresa el cuadro de vacaciones después de su publicación, el trabajador que se vea afectado por dichos cambios tendrá derecho a tres días más de vacaciones.

Artículo 34. *Permisos.*

El trabajador, avisando con antelación y estando obligado a rellenar el formulario establecido al efecto, tendrá derecho a licencia o permiso retribuido, siempre que justifique, con los documentos o pruebas oportunas, y dentro de los veinte días siguientes a su disfrute, la causa que motivó el permiso, en los siguientes supuestos y por la duración que se indica:

El día de la boda y quince días naturales en caso de matrimonio o de registro de parejas de hecho. El permiso de los quince días comenzará a computarse al día siguiente de celebrarse el matrimonio o de la inscripción en el registro de parejas de hecho.

Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: Un día natural que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.

En los supuestos de los padres, cuatro días naturales por nacimiento de hijo a computar y disfrutar desde el momento del nacimiento.

Tres días naturales por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y cuatro días en caso de que el trabajador tenga que desplazarse a una provincia distinta a la de la residencia habitual por motivo del permiso.

Dos días naturales por traslado de domicilio habitual. Este permiso sólo se podrá disfrutar una vez al año.

El tiempo indispensable para el cumplimiento del deber público de carácter inexcusable y personal.

El tiempo necesario para ejercer funciones sindicales o de representación del personal, de acuerdo con el crédito horario sindical que fije la legislación vigente en cada momento.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes educativos generales y de la formación profesional.

Dos días al año, en supuestos de necesidad debidamente justificada, como incendio de la vivienda, inundación, enfermedad no grave de hijos menores o personas a su cargo, y supuestos similares.

Artículo 35. Licencias.

Los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa de un año podrán solicitar en supuestos de necesidad justificada licencias sin retribución por un plazo no superior a tres meses. La Dirección de la Empresa estudiará caso por caso cada una de las solicitudes de estas licencias rechazándolas o concediéndolas dentro de los quince días siguientes a su solicitud. En ningún caso, se podrá disfrutar de estas licencias sin previa autorización expresa de la Dirección de la Empresa.

Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de dos años.

Artículo 36. Excedencias.

Las excedencias por cuidado de hijos o adopción y por cuidado de familiares se regularán de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

No obstante lo anterior, en el supuesto de que dos trabajadores que presten sus servicios en Multiprensa y Más, S.L. generasen el derecho de excedencia por un mismo sujeto causante, la Empresa por razones justificadas de funcionamiento de la misma, podrá limitar su ejercicio simultáneo.

Las Excedencias forzosas se regularán de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Excedencia voluntaria: El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa podrá solicitar la excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años, y siempre que hayan transcurrido cuatro años desde el final de una excedencia voluntaria anterior.

La excedencia voluntaria no supondrá, en ningún caso, la reserva del puesto de trabajo ni de cualquier otro puesto de categoría similar.

La excedencia voluntaria no podrá solicitarse para prestar servicios de cualquier tipo, bien sea mediante relación laboral o mercantil, para cualquier otra empresa cuya actividad sea competente con la de Multiprensa y Más S. L. en el momento de la solicitud, a no ser que la empresa así se lo conceda por escrito al solicitante.

El trabajador tendrá que comunicar los motivos de la solicitud de la excedencia, y si fuera para trabajar en otra Empresa la denominación de la misma. En el supuesto de que exista engaño por parte del trabajador o se comprobare que durante la excedencia se prestan servicios para una Empresa competente a Multiprensa y Más, S.L., el trabajador perderá el derecho de reincorporación preferente.

Las peticiones de excedencia deberán ser resueltas por la Empresa en un plazo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo y aquellas peticiones que se fundamenten en la terminación de estudios, exigencias familiares, etc.

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia voluntaria no será computable a efectos de antigüedad.

El trabajador excedente conservará sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa. El trabajador excedente deberá solicitar su reingreso dentro del último mes antes de que termine la situación de excedencia, y siempre al menos con 10 días de antelación a la terminación de la misma. Si no se respetase este preaviso se entenderá que el trabajador en excedencia ha causado baja voluntaria.

CAPÍTULO VI**Régimen retributivo****CAPÍTULO VI.I CONCEPTOS SALARIALES****Artículo 37. Estructura salarial y criterios generales.**

Con carácter general, las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito personal del presente Convenio colectivo estarán constituidas por el Salario Base de Convenio (grupo y nivel salarial) y los complementos que les sean de aplicación. No formarán parte del salario, en su caso, las indemnizaciones o compensaciones de carácter no salarial.

No obstante lo anterior, el sistema retributivo establecido con carácter general anteriormente, podrá ser excepcionado para aquellas relaciones laborales de carácter específico en las que por sus propias características y la finalidad de la misma, se pacte un sistema mixto de retribución fija y retribución variable. En estos supuestos, la retribución fija será como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional para cada año.

Todos los conceptos consignados en este convenio se consideran brutos, debiéndose practicar sobre ellos las retenciones legales que procedan por razones fiscales, de Seguridad Social, órdenes judiciales o administrativas de retención o embargo o cualquier otro imperativo legal.

El Salario Base para el año 2007 será el establecido en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

Sin perjuicio de que con carácter general el presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2007, se establece un incremento para el año 2006, respecto a las cuantías percibidas durante ese año, por los conceptos de salario base, plus convenio y plus transporte equivalente al IPC real del año 2006 que se abonará con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2006. A estos efectos se debe tener en cuenta que el 1 de enero de 2006 se aplicó, al salario percibido durante el año 2005, una subida equivalente al IPC previsto (2 %), por lo que los conceptos anteriormente mencionados se deberán regularizar por la diferencia entre dicho IPC previsto y el IPC real que resulte.

También por el año 2006 se abonará, a todos los trabajadores, una paga lineal bruta por año y jornada a tiempo completo de 450 euros, no consolidable en tablas. Dicha paga se abonará proporcionalmente al tiempo y horas de servicio efectivamente trabajadas en dicho año y se hará efectiva en la primera nómina que se abone a los trabajadores una vez firmado el presente Convenio colectivo.

En septiembre del año 2009 se abonará una paga lineal bruta por permanencia de 600 euros máximos por jornada completa, no consolidable en tablas y por una sola vez, a todos los trabajadores que estén dados de alta en la Empresa a 30 de septiembre de dicho año. El devengo de esta paga queda establecido en el siguiente período: Desde el 31-12-2006 al 30-09-2009. Por tanto, su pago se realizará a todos aquellos trabajadores que se encuentren dados de alta en la fecha establecida y su cuantía se calculará en proporción a las horas y tiempo trabajados dentro del período de devengo de la misma.

La empresa pagará sin discriminación alguna por razón de raza, sexo, orientación sexual, ideología o religión.

Artículo 38. Atrasos y anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta de las retribuciones que se hubieran devengado en el momento en que se solicite el anticipo, debiendo reintegrarse el importe anticipado dentro del mismo mes en que se haya solicitado o en el momento del pago de la paga extraordinaria de haberse anticipado alguna parte de la misma.

La extinción de la relación laboral por cualquier causa determinará la devolución del anticipo o cualquier otra cantidad concedida voluntariamente por la Empresa. En el momento de la baja en la empresa la deuda será vencida y exigible de pleno derecho, pudiendo ser compensada con la liquidación de haberes, retribuciones e indemnizaciones que la empresa adeudará al empleado en dicho momento.

El atraso del pago de la retribución mensual o extraordinaria por parte de la Empresa dará derecho al trabajador a percibir la misma con el interés por mora que corresponda, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Se considera retraso el pago a partir de día 5 del mes siguiente.

Artículo 39. Plus convenio.

Se denominará plus convenio a la diferencia entre el salario real que recibe cada trabajador y el Salario Base de Convenio que le corresponde por grupo y nivel salarial.

Artículo 40. Revisión salarial.

Las tablas salariales se incrementarán para los años 2007 y 2008 en los siguientes porcentajes:

El IPC real de salario real para los trabajadores cuya retribución total sea superior a 25.001 euros. Entendiendo siempre salario real como la suma del salario base + el plus convenio.

El IPC real + el 0,5 % de salario real para los trabajadores cuya retribución total esté comprendida entre 19.001 euros y 25.000 euros. Entendiendo siempre salario real como la suma del salario base + el plus convenio.

El IPC real + el 1 % de salario real para los trabajadores cuya retribución total se encuentra comprendida entre 14.001 y 19.000 euros. Entendiendo siempre salario real como la suma del salario base + el plus convenio.

El IPC real + 2 % de salario real para los sueldos iguales o inferiores a 14.000 euros. Entendiendo siempre salario real como la suma del salario base + el plus convenio.

El 1 de enero de cada año se aplicarán dichos incrementos teniendo en cuenta el IPC previsto, regularizándose el incremento a 31 de diciembre de cada año una vez se conozca el IPC real de dichos años.

Para el año 2009 el salario base y plus convenio se incrementarán en el mismo porcentaje que el establecido como IPC previsto por el Gobierno para ese año, en el caso de que el IPC real a 31 de diciembre fuera superior al IPC previsto, se revisarán los salarios por la diferencia con carácter retroactivo desde el 1 de enero.

Artículo 41. Pagas extraordinarias.

Los trabajadores tendrán derecho a recibir dos pagas extraordinarias al año.

Dichas pagas se abonan y se devengan de la siguiente manera:

Paga de verano: Se hará efectiva antes del 20 de junio respecto de las retribuciones percibidas por el trabajador durante el semestre anterior a su recepción, es decir, se devengará en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y será proporcional al tiempo trabajado en ese periodo.

Paga de Navidad: Se hará efectiva antes del 20 de diciembre respecto de las retribuciones percibidas por el trabajador durante el semestre anterior a su recepción, es decir, se devengará en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, y será proporcional al tiempo trabajado en ese periodo.

El importe de las pagas será el equivalente al Salario Base de Convenio más el Plus Convenio.

Aquellos trabajadores que en el momento de la entrada en vigor del I Convenio colectivo estuvieran percibiendo de forma prorrateada una paga extraordinaria de marzo, consolidaron la cuantía que estuvieran percibiendo en ese momento, la cual se incluyó dentro del salario.

Artículo 42. Plus de antigüedad.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo el cómputo del complemento personal de antigüedad se realizará mediante el abono de dos trienios y dos quinquenios como máximo.

La cuantía de cada trienio o quinquenio vencido por los años 2007 y 2008 será de 60 euros al mes. Para el 2009, la cuantía para cada trienio o quinquenio vencido es de 70 euros al mes.

Artículo 43. Complemento de Nocturnidad.

Sin perjuicio de que en las tablas salariales contenidas en el presente Convenio ya se haya contemplado la flexibilidad horaria y el que en alguna ocasión los trabajadores tengan que realizar parte de su trabajo en alguna hora nocturna, existen trabajadores que, con carácter general, realizan siempre y de forma continua parte de su trabajo dentro del horario considerado como nocturno.

Los trabajadores que realicen jornada nocturna habitual y ordinaria entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, recibirán una compensación de 2,5 euros por hora nocturna trabajada, adicionales al salario establecido en Tablas para ese período horario, durante los años 2007 y 2008. En 2009, esta cantidad será de 4 euros por hora nocturna trabajada.

La empresa determinará el número de personas que quedarán adscritas a cada franja horaria comprendida entre las 22:00 y las 06:00 horas.

Este sistema regulador del complemento de nocturnidad podrá revisarse para ir adaptando el mismo con la operatoria diaria una vez sea puesto en funcionamiento la organización de los turnos de trabajo.

Quedan excluidos del pago de este complemento los trabajadores adscritos al Grupo 0. Para el Grupo 1 éste será un complemento absorbible y compensable.

Artículo 44. Complemento de cambio de turno.

Se entenderá como cambio de turno aquel que se produzca respecto al turno habitual del trabajador y cuya modificación signifique un cambio del turno de mañana al de tarde o noche o viceversa y siempre que venga determinado por decisión unilateral de la Empresa y se avise con menos de quince días de antelación. Únicamente se podrá producir este cambio de turno en casos tales como bajas por enfermedad, permisos o licencias en los que es necesario el cambio de un turno de trabajo para poder hacer frente a las necesidades del servicio.

Se compensará al trabajador con 15 € (2007 y 2008) por cada día que se realice trabajo en turno distinto al previamente programado y siempre que no haya mediado comunicación de cambio de turno un preaviso mínimo de quince días. Esta cantidad será de 20 euros por día en 2009.

Quedan excluidos del pago de este complemento los trabajadores adscritos al Grupo 0. Para el Grupo 1 éste será un complemento absorbible y compensable.

Artículo 45. Plus de domingos.

Aquellos trabajadores que estén designados por la Dirección de la Empresa para trabajar en domingo por la salida del diario en papel el lunes siguiente, tendrán derecho a un día de libranza, el cual se disfrutará preferentemente el viernes de la semana anterior o de la semana siguiente.

Además, los trabajadores que presten sus servicios a lo largo de toda la semana y tengan que trabajar algún domingo tendrán derecho a percibir 50

euros por cada domingo efectivamente trabajado durante 2007 y 2008. Esta cantidad será de 60 euros en 2009.

No tendrán derecho a percibir este plus aquellos trabajadores que sean contratados específicamente para prestar sus servicios en el turno específico de fin de semana o únicamente para prestar sus servicios los domingos. Sin embargo, estos trabajadores tendrán derecho a percibir el nuevo complemento de fin de semana establecido en el artículo 46.

Quedan excluidos del pago de este complemento los trabajadores adscritos al Grupo 0.

Artículo 46. Plus de fin de semana.

Aquellos trabajadores que estén contratados para trabajar en el turno de fin de semana, tendrán derecho a percibir 50 euros por cada fin de semana efectivamente trabajado durante 2007 y 2008. Esta cantidad será de 60 euros en 2009.

Quedan excluidos del pago de este complemento los trabajadores adscritos al Grupo 0 y 1.

CAPÍTULO VI.II CONCEPTOS EXTRASALARIALES**Artículo 47. Plus de transporte.**

Como compensación de los gastos de desplazamiento desde el domicilio hasta el centro de trabajo, la empresa abonará un plus de transporte de carácter extrasalarial, que para el año 2007 queda establecido en 600 euros anuales (54,54 euros mensuales multiplicado por 11 mensualidades).

Tendrá derecho a recibir este plus todo el personal, salvo aquellos trabajadores que reciban un abono transporte o cualquier otra compensación equivalente.

Este plus no se abonará en período vacacional ni en las gratificaciones extraordinarias. No obstante, en aras de facilitar la gestión del pago del plus de transporte, la Empresa podrá prorratear y abonar la cuantía anual del plus en doce mensualidades (50 euros mensuales).

Para el año 2008, este plus queda establecido en 630 euros anuales (57,27 euros mensuales multiplicado por 11 mensualidades) y, para el año 2009, será de 660 euros anuales (60 euros mensuales multiplicado por 11 mensualidades).

De igual forma, en aras de facilitar la gestión del pago del plus de transporte, la Empresa podrá prorratear y abonar la cuantía anual del plus en doce mensualidades (52,50 euros mensuales para el año 2008 y 55 euros mensuales para el año 2009).

Artículo 48. Tarjeta Electrónica de comida.

Salvo lo dispuesto en el artículo 26 del presente Convenio, por cada día de trabajo efectivo en jornada completa, dado el sistema de turnos establecidos o la realización de jornada a tiempo partido, no existiendo tiempo suficiente para asistir al domicilio, los trabajadores tendrán derecho a recibir, en su tarjeta electrónica de comida, el valor de 7 euros por cada día de trabajo en dicha jornada para el año 2007; de 7,25 euros para el año 2008 y de 7,80 para 2009.

Las recargas de las tarjetas electrónicas de comida se harán mensualmente. Este pedido se realizará para aquellas personas que cumplan los requisitos del punto anterior por los días laborables del mes siguiente, exceptuando el mes de agosto ya que no se harán recargas en dicho mes.

Artículo 49. Ayuda de gafas.

Se establece una ayuda de reposición de gafas, lentillas o intervención de cirugía refractiva, cifrada en 90 euros, cantidad que permanecerá invariable durante 2007 y 2008. En 2009, esta cantidad será de 100 euros.

Esta cantidad se abonará una única vez durante toda la vigencia del Convenio a no ser que el trabajador justifique por medio de las revisiones periódicas de salud un decremento significativo de su capacidad de visión, en más de una ocasión durante dicha vigencia.

El trabajador habrá de entregar la correspondiente factura con expresión de sus datos personales, así como el detalle de su compra o sometimiento a intervención refractiva al Departamento de Administración.

Artículo 50. Dietas y kilometraje.

La Empresa abonará a los trabajadores los gastos de manutención ocasionados por el desplazamiento efectuado fuera de la provincia en la que realicen de forma habitual su trabajo, previa justificación de los mismos por parte de los trabajadores y con un límite máximo diario de:

- Desplazamiento con pernocta en territorio español: 53,34 €.
- Desplazamiento con pernocta en el extranjero: 91,35 €.
- Desplazamiento sin pernocta en territorio español: 26,67 €.
- Desplazamiento sin pernocta en el extranjero: 48,08 €.

Adicionalmente, la Empresa abonará los gastos de alojamiento que puedan producirse, si por razones de trabajo, el trabajador debe pernoctar fuera de su domicilio. Los gastos por alojamiento deberán ser previamente autorizados por la Dirección de Recursos Humanos de la Empresa, debiendo ser posteriormente justificados por el trabajador.

La empresa abonará a los trabajadores que utilicen su propio vehículo como medio de transporte la cantidad de 0,19 euros por kilómetro realizado.

Estas cantidades serán revisadas en función de las órdenes por las que se revisa la cuantía de los gastos de locomoción y de las dietas en el IRPF.

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

Artículo 51. *Plus de Nupcialidad.*

La Empresa abonará una paga extraordinaria de nupcialidad a aquellos trabajadores que contraigan matrimonio civil y/o religioso o que se inscriban como pareja de hecho en el correspondiente registro civil, por importe de 225 euros durante 2007 y 2008. Esta cantidad será de 300 euros en 2009. El trabajador que solicite dicha paga deberá justificar su matrimonio con el correspondiente libro de familia o certificado del registro de parejas de hecho y se abonará en el mes en que se justifique el hecho causante.

Artículo 52. *Plus de Natalidad.*

La Empresa abonará una paga extraordinaria de natalidad por cada hijo nacido de 300 euros durante 2007 y 2008. Esta cantidad será de 400 euros en 2009. El trabajador que solicite dicha paga deberá justificar el nacimiento con la correspondiente partida de nacimiento y se abonará en el mes en que se justifique el hecho causante.

Artículo 53. *Conciliación de la vida laboral y personal e igualdad.*

Artículo 53.1 Maternidad y lactancia.

Los Trabajadores tendrán derecho a 16 semanas de baja por maternidad en los términos establecidos en la legislación vigente. Dicho permiso se podrá disfrutar a tiempo parcial. Dicho permiso por maternidad se aplicará igualmente a las adopciones y al acogimiento en los términos y condiciones establecidos legalmente.

En los supuestos de parto múltiple o hijos que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados posteriormente al parto, se estará a lo dispuesto legalmente.

Una hora por lactancia de un hijo menor de nueve meses, siempre que dicho permiso se disfrute en mitad de la jornada, pudiéndose, a voluntad de la trabajadora, dividir en dos fracciones de media hora.

El trabajador podrá, por su propia voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada, al inicio o al final de la misma, en media hora con la misma finalidad. Es decir, en este supuesto el trabajador podrá o bien entrar media hora más tarde dentro del horario establecido, o bien salir media hora antes, dentro del mismo horario. En caso de parto múltiple se podrá reducir el horario de entrada o de salida en una hora.

Con carácter alternativo dicha ausencia podrá sustituirse por un permiso retribuido de quince días laborables a disfrutar inmediatamente después del permiso de maternidad. En casos de parto múltiple dicho permiso retribuido será de diecisiete días laborables.

Las vacaciones podrán disfrutarse de manera acumulada a la baja por maternidad siempre que el calendario de ediciones, el calendario de vacaciones y cierre de la edición, la organización y necesidades de la Empresa y de la producción lo permitan. Dicha acumulación deberá solicitarse antes de iniciarse la baja por maternidad y será concedida o denegada por el Jefe de área.

Para los trámites necesarios para llevar a cabo una adopción o acogimiento se estará a lo que se disponga legalmente.

Artículo 53.2 *Nacimientos Prematuros.*

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, se estará a lo que se disponga en la Legislación vigente.

Artículo 53.3 *Paternidad.*

Adicionalmente al permiso retribuido, (y una vez que entre en vigor la Ley de Igualdad) los padres tendrán derecho a la suspensión del contrato por permiso de paternidad, en las condiciones y términos que se establezcan en la Legislación que se encuentre vigente en cada momento.

Una vez que se regule en la Legislación aplicable, el trabajador que vaya a ejercer su derecho a suspender el contrato de trabajo por paterni-

dad deberá comunicarlo al responsable del departamento, con una antelación mínima de 10 días a su disfrute, estableciendo las fechas en las que preferiblemente desearía disfrutarlo. Si por razones organizativas, técnicas, o de producción no fuera posible que el trabajador suspendiese el contrato de trabajo en las fechas inicialmente solicitadas, la Empresa se lo hará saber lo antes posible, y como muy tarde en los 4 días siguientes a la recepción de su comunicación, para que se establezca una nueva fecha de disfrute de este permiso, la cual deberá ser fijada de común acuerdo entre empresa y trabajador.

Durante la situación de suspensión del contrato por paternidad, los trabajadores no tendrán derecho a percibir salario, percibiendo únicamente, en su caso, la prestación que les pueda ser abonada por la Seguridad Social.

Artículo 53.4. *Reducción de jornada por cuidado de hijos menores y familiares mayores dependientes.*

Los trabajadores podrán reducir su jornada con descuento proporcional de salario por cuidado de hijos menores, en el momento de la firma del presente Convenio, de 6 años, y/o familiares mayores dependientes, en los mismos términos y condiciones que los que se establezcan en cada momento por la Legislación vigente.

Artículo 53.5 *Igualdad.*

La Empresa se compromete a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres procurando facilitar el acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad en razón a méritos y capacidad, no discriminarlas por razón de sexo ni cuando sean madres, ni pagar menos a la mujer por razón de sexo. Dentro del seno de la empresa está totalmente prohibido el acoso sexual, pudiendo imponer la empresa las sanciones correspondientes en el supuesto de que exista denuncia y se pruebe la existencia de conductas de este tipo.

Artículo 54. *Política de Formación.*

La Dirección se compromete a fomentar su política de perfeccionamiento profesional para el personal de plantilla, así como la formación e información sobre prevención de riesgos laborales.

Tendrán la consideración de cursos de perfeccionamiento profesional todas aquellas acciones formativas dirigidas a mejorar la cualificación profesional de los trabajadores, en aspectos propios de su oficio que, sin ser imprescindibles para el normal desarrollo de sus cometidos, puedan resultar convenientes de cara a la evolución profesional futura de los distintos puestos de trabajo. Se incluyen dentro de esta formación los cursos de idiomas.

Se entenderá como actividades de formación en materia de prevención de riesgos laborales todas las acciones que se programen para garantizar la necesaria formación teórica y práctica en materia preventiva. Este tipo de formación se considerará de asistencia obligatoria de los trabajadores a los que vayan dirigidas. De acuerdo con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, esta formación deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo siempre que sea posible. De no ser así, se compensará a los trabajadores afectados el tiempo utilizado por esta circunstancia.

Cada trabajador podrá proponer a la empresa la realización de cursos profesionales que faciliten la continua capacitación y puesta al día en la realización de sus cometidos y especialidades.

La Empresa, una vez estudiada la propuesta, decidirá en un plazo de treinta días si financia el curso solicitado, en qué porcentaje y en qué condiciones, en especial las de permanencia.

La empresa entregará copia a los representantes de los trabajadores, del centro correspondiente y respecto de los trabajadores que representan, de las resoluciones que emita en contestación de las solicitudes de formación presentadas. De este manera el/los delegado/s de formación de cada uno de los centros podrá vigilar que exista paridad y equidad en las resoluciones.

Artículo 55. *Complemento de Incapacidad Temporal.*

En los supuestos de enfermedad profesional y accidente de trabajo, salvo que los mismos se hayan producido por causa directamente imputable al trabajador o por el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene, la Empresa complementará, desde el primer día de baja por esas causas, hasta el 100 % de su salario ordinario mensual.

En los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará, a partir del primer día de baja, hasta el 100 % de su salario ordinario mensual.

Tanto en los supuestos de contingencias comunes, como en el de contingencias profesionales, se dejará de abonar el correspondiente complemento si el trabajador no asiste a las citas o consultas de la Mutua contratada o se niega a hacerse las pruebas que la Mutua considere necesarias.

El comité de empresa recibirá trimestralmente los partes administrativos de baja para vigilar el absentismo y cooperar en su erradicación.

Artículo 56. Jubilación a los 64 años de edad y Jubilación parcial.

La Empresa, voluntariamente y siempre que lo considere necesario, podrá ofrecer a los trabajadores que tengan 64 años de edad la posibilidad de pactar su jubilación a dicha edad, sustituyéndolos por una nueva contratación bajo la modalidad de contrato de relevo, y de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1194/1985 o normativa que lo sustituya, modifique o complemente.

Igualmente y de común acuerdo entre Empresa y Trabajador se podrá acceder a la jubilación parcial, en los términos y condiciones que en cada momento establezca la Legislación vigente.

Artículo 57. Edad de jubilación.

La edad de jubilación obligatoria en la empresa se establece a los 65 años, siempre que el trabajador tenga cubierto el período de carencia mínimo de cotización y cumpla con los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

En el supuesto de que a los 65 años no se tenga cubierto el período mínimo de carencia, la edad de jubilación obligatoria será determinada según el tiempo que falta hasta tener cubierto el período mínimo de cotización establecido por la legislación vigente.

A estos efectos, la empresa una vez que se produzca la jubilación obligatoria de uno de sus trabajadores, estudiará la estabilidad del empleo y/o la calidad del mismo. En consecuencia, realizará alguna de las siguientes acciones, a su elección:

- a) Progresión de nivel dentro del grupo o cambio de grupo de algún trabajador que se encuentre de alta en la empresa en el momento de producirse la jubilación, sea cual sea el grupo o nivel de que se trate.
- b) La transformación de un contrato temporal en indefinido por cada trabajador que se jubile.
- c) Procederá a una nueva contratación, bien temporal bien indefinida, con un trabajador que sea demandante de empleo.

El trabajador cuyo contrato se convierta en indefinido, o la nueva contratación que se realice no tiene porque ser del mismo grupo o nivel que el que ocupaba el trabajador jubilado.

CAPÍTULO VIII

Salud laboral

Artículo 58. Propósito general.

Las partes negociadoras coinciden en considerar la prevención de riesgos laborales como un propósito prioritario en las relaciones laborales de la empresa, comprometiendo su más firme voluntad de colaboración al respecto en sus ámbitos respectivos.

Artículo 59. Obligaciones de la Empresa.

La Empresa, en función del volumen de su plantilla y de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

- a) Garantizando la seguridad y salud de los trabajadores a su cargo, en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las tecnologías accesibles y más adecuadas para la actividad de la empresa.
- c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.
- d) Realizando una planificación adecuada de la prevención, poniendo especial énfasis en la protección ocular.
- e) Colaborando con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia.
- f) Adoptando las medidas necesarias adecuadas al tamaño y actividad de la empresa, y a las situaciones que puedan presentarse en la misma.
- g) Prestando particular atención a los colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y trabajadores temporales.

Artículo 60. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar en su adecuada cumplimentación. Específicamente:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrolla su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y a los trabajadores designados para realizar labores de protección y prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la salud y la seguridad de los trabajadores.
- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente, con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
- f) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y que no entrañen riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores.

La falta de utilización, uso inadecuado o inadvertencia del mal estado de los equipos y medio de protección que la empresa suministre o de las instalaciones o medios estructurales puestos a disposición de los trabajadores, constituirá un incumplimiento grave de las obligaciones laborales de éstos.

La empresa se compromete a difundir entre la plantilla del modo más adecuado, según casos y situaciones, la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medios, y de la gravedad de los incumplimientos al respecto. Esta labor se realizará en cooperación y colaboración de los representantes de los trabajadores.

Artículo 61. Prohibición de fumar.

Por razones de salud e higiene está prohibido fumar en los locales de trabajo.

La Dirección de la Empresa señalará convenientemente la prohibición de fumar en los centros de trabajo.

Artículo 62. Representación.

Se constituirán aquellos órganos de representación que contempla la Ley de prevención de riesgos laborales y que resulten exigibles por el tamaño y la actividad de la empresa. En su caso, los cometidos y las funciones de los delegados de prevención y el comité de seguridad y salud serán los legalmente previstos, y, en todo caso, existirá colaboración en el cumplimiento de obligaciones que se han especificado en el presente Convenio.

Artículo 63. Vigilancia de la salud.

La empresa facilitará por medio de los servicios médicos adecuados un reconocimiento con carácter anual a todos los trabajadores de Multiprensa y Mas, S.L.

Aquellos trabajadores que cubran puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales, deberán someterse obligatoriamente a un reconocimiento médico con anterioridad a su incorporación en la empresa, así como a reconocimientos médicos periódicos, según determine el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para cada enfermedad profesional. Estos reconocimientos correrán a cargo de la empresa y serán obligatorios para los trabajadores, quienes tendrán derecho a que se les reintegren todos los gastos que les pueda ocasionar.

La empresa realizará los controles médicos respetando el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de la información adquirida.

El empresario deberá velar para que en el trabajo diario de la actividad de los trabajadores con pantalla existan pausas o breves interrupciones que reduzcan la fijación continua en la pantalla.

CAPÍTULO IX

Utilización de correo electrónico e internet

Artículo 64. Confidencialidad y protección de datos.

Todos los trabajadores de Multiprensa y Más, S.L. deberá respetar las obligaciones establecidas por la Ley de Protección de Datos.

Todos los trabajadores, se obligan, durante la prestación de servicios a la Empresa e incluso tras la extinción de su relación laboral, a mantener la más estricta confidencialidad y secreto sobre la información recibida como consecuencia de su relación de prestación de servicios en favor de la misma, así como sobre cualquier otra información generada por su propia actividad. Además, los trabajadores se comprometen a actuar con la debida lealtad y diligencia para no causar daño a los intereses de la Empresa, no sólo en el desarrollo normal de sus deberes, sino en cualquier momento y deberán respetar la normativa interna sobre confidencialidad de todos los datos que puedan obtener tanto de la Empresa, como de terceros que tengan o hayan tenido relación con la misma.

Artículo 65. *Utilización de correo electrónico.*

El correo electrónico constituye una herramienta de trabajo facilitada por la Dirección de la Empresa a los empleados con el fin de desempeñar más eficientemente sus funciones laborales.

Como consecuencia de lo anterior, se dotará de una dirección de correo electrónico interno a los trabajadores contratados por Multiprensa y Más, S.L. que presten sus servicios en alguno de los centros de trabajo, siendo facultad de la empresa la organización del mismo y el sistema que deba seguirse, con libertad absoluta para decidir sus condiciones.

El correo electrónico interno de la Empresa será un medio, entre otros, de comunicación ordinaria entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores, a salvo de las especificaciones que se realizarán más adelante.

Artículo 66. *Normas reguladoras.*

La dotación, utilización y control del correo electrónico, las consecuencias y responsabilidades que de ellas se deriven, y demás temas conexos, se regirán por lo dispuesto en el presente capítulo y, en lo no regulado en el mismo, por la legislación que resulte aplicable a cada supuesto concreto.

La Dirección y el Comité de Empresa regularán en el futuro cualquier situación o incidencia no contemplada ahora y que haga aconsejable su previsión. De no llegar a un acuerdo, la Empresa podrá regularlas provisionalmente, atendiendo en lo posible las indicaciones que el Comité podrá hacerle llegar mediante el pertinente informe.

El uso del correo electrónico de la Compañía para fines personales o ajenos a la actividad de la empresa está prohibido, salvo para aquellos supuestos en que, con carácter urgente, sea necesario enviar un mensaje. En estos últimos supuestos, el mensaje siempre deberá ser breve.

Los trabajadores podrán utilizar una cuenta de carácter personal, de manera esporádica y cuando sea necesario, desde el sistema informático de la Compañía, siempre que dicha utilización se realice fuera del horario de trabajo. En este supuesto, los trabajadores no podrán utilizar el nombre y/o marca de la Compañía en los mensajes que remitan, y deberán utilizar sus cuentas de correo personales bajo el principio de buena fe contractual.

Como criterio general, siempre que se utilice el sistema informático de la empresa se deberá evitar en el correo electrónico cualquier contenido que vulnere los derechos fundamentales de la persona o que pueda ser constitutivo de falta o delito penal.

El correo electrónico se puede utilizar como comunicación interna ordinaria de la Empresa y los trabajadores. Las comunicaciones ordinarias que se realicen por este medio valdrán y serán eficaces transcurridas 72 horas desde la fecha de su envío.

Sin perjuicio de lo anterior, las comunicaciones relevantes, tales como: solicitud de permisos, vacaciones, traslados, desplazamientos, despidos, sanciones, viajes de trabajo, etc., se tendrán que comunicar en papel y por escrito, y requerirán la firma de las partes implicadas.

Queda en todo caso prohibida la utilización del correo electrónico para el desempeño de cualquier otra actividad profesional, por cuenta propia o ajena, distinta a la función que se desempeña en Multiprensa y Más, S.L.

La utilización del correo electrónico mediante el servidor de la empresa por los representantes de los trabajadores, con el fin de transmitir información relativa a las relaciones de trabajo a los trabajadores de la empresa, está autorizada siempre que (1) se realice fuera de horas de trabajo o utilizando el crédito horario sindical y que (2) la información que se remita no supere 1 mega por envío, e intentando en todo momento no saturar el sistema informático de la empresa. En los supuestos en los que el Comité necesite enviar información relevante a los trabajadores que supere el volumen establecido anteriormente, lo pondrá en conocimiento de la Empresa para que ésta dé su autorización y determine el día y la hora en que se pueda enviar.

Asimismo, los miembros del Comité de Empresa podrán durante su crédito de horas sindicales o fuera de su jornada laboral comunicarse a través del correo electrónico de la Empresa con los sindicatos, siempre que las comunicaciones o información que se remitan no supere 1 mega

por envío. Estas comunicaciones no deberán perjudicar en ningún momento el sistema informático de la Empresa, por lo que en caso de sobrecarga o problemas informáticos prevalecerá en todo momento el interés y actividad empresariales.

Con la finalidad de evitar la sobrecarga del sistema informático la Empresa se reserva el derecho de establecer un límite de espacio disponible en las cuentas de correo, pudiendo restringirse de forma automática el envío y/o recepción de mensajes si el límite se supera.

Artículo 67. *Uso de Internet.*

El uso del sistema informático de la empresa para acceder a redes públicas como Internet, grupos de noticias u otras utilidades, se limitará a los temas directamente relacionados con la actividad de la misma y los cometidos del puesto de trabajo del usuario dentro del horario de trabajo.

El acceso a Internet con fines personales o ajenos a la actividad de la empresa está prohibido dentro de la jornada de trabajo.

Queda estrictamente prohibido el acceso a debates en tiempo real (chat, irc), telnet, mensajería electrónica, tipo MSN y similares, dentro y fuera de la jornada de trabajo, ya que facilita la instalación de utilidades que permiten accesos no autorizados al sistema, además de no tener ninguna relación con la prestación de servicios de los trabajadores de Multiprensa y Más, S.L. En los supuestos en que sea estrictamente necesario por razones de trabajo acceder a debates en tiempo real, se solicitará del inmediato superior la autorización necesaria para ello.

Cualquier fichero introducido en el terminal del usuario desde Internet deberá cumplir los requisitos establecidos en estas normas y, en especial, los referidos a la propiedad intelectual e industrial y al control de virus. Especialmente se prohíbe la descarga de ficheros con contenidos como juegos, música, imágenes o cualquier material que no sea de trabajo.

Se prohíbe la descarga a través de Internet de software de origen desconocido o de propiedad del usuario en los sistemas informáticos de la empresa, salvo que exista autorización previa de algún miembro del departamento de sistemas.

La descarga de software sin las licencias oportunas por parte del trabajador está totalmente prohibida, por la responsabilidad que podría acarrear a la empresa dicha descarga.

En caso de incumplimiento de las normas anteriores, el usuario aceptará liberar a Multiprensa y Más, S.L. de cualquier responsabilidad en caso de reclamación, litigio, pérdida, daños o gastos relacionados con la utilización de cualquier copia no autorizada.

Artículo 68. *Equipos informáticos.*

Los equipos informáticos son herramientas de trabajo propiedad de la Empresa, por lo que el trabajador los utilizará con la diligencia debida, con el fin de evitar perjuicios derivados del mal uso de los mismos.

Los usuarios que dispongan de ordenador portátil, en los supuestos en los que hagan utilización de él fuera de las instalaciones de la Compañía, serán responsables de los mismos, salvo que hayan puesto la diligencia debida para evitar cualquier daño. En caso de robo, hurto, o daños infringidos por terceros el trabajador deberá interponer la correspondiente denuncia lo antes posible.

Los usuarios serán asimismo responsables de la seguridad de sus equipos, por lo que, en el momento en que cada trabajador disponga de ordenador propio y contraseñas de seguridad, se comprometen a utilizar las contraseñas necesarias, con el fin de que el equipo informático sea utilizado exclusivamente por el usuario al que haya sido asignado.

Artículo 69. *Control empresarial.*

Se reconoce la libertad de la Empresa para establecer los mecanismos necesarios para que el sistema informático pueda detectar los portales de Internet visitados, el número de correos y las direcciones a que se han remitido dichos correos desde cada usuario.

La Empresa podrá llevar a cabo dichas revisiones, sólo en los siguientes supuestos:

- Cuando existan indicios razonables de que puedan estar cometiendo delitos o faltas, bien sean penales, administrativas o laborales, mediante la utilización o a través del correo electrónico o Internet.
- Cuando existan indicios razonables de abuso o utilización indebida de los correos, la dirección de correo electrónico o de Internet.
- Cuando pueda razonablemente presumirse la existencia de acoso u otro tipo de perjuicios causados mediante el correo electrónico a compañeros, subordinados, clientes, proveedores, asesores o personas estrechamente vinculadas a la empresa por cualquier título.

En los supuestos anteriormente descritos, la Empresa también podrá revisar los mensajes que se hayan remitido utilizando el sistema informático de la empresa desde el correo personal del trabajador, cumpliendo los requisitos legales que se exijan en cada momento.

Las revisiones del correo electrónico, así como de la terminal del usuario que vayan a realizarse se comunicarán al trabajador afectado antes de su realización, informándole de su derecho a estar presente en las mismas. No obstante, toda la información que se contenga en el servidor de red, salvo el contenido de los correos electrónicos de carácter personal, será propiedad de la Empresa y ésta podrá revisarla en cualquier momento.

Las revisiones del correo electrónico se llevarán cabo en presencia de un representante de los trabajadores legalmente elegido o de algún compañero en caso de no existir representación de los trabajadores en el concreto centro de trabajo, y con respeto a la dignidad del usuario. Se levantará un acta de la revisión.

Artículo 70. *Virus.*

Todos los empleados de Multiprensa y Más, S.L. deberán desarrollar la diligencia debida en orden a evitar la introducción de virus en los equipos informáticos de la empresa. En caso de riesgo deberán dirigirse a los responsables de los sistemas y seguir sus instrucciones.

En aras a evitar la entrada de virus informáticos, la Empresa recordará o dará instrucciones cuando sea necesario sobre cómo actuar ante la sospecha de riesgo de entrada de virus.

Artículo 71. *Extinción del contrato de trabajo.*

Al cesar en la Empresa por extinción del contrato de trabajo, se presumirá que los archivos que se reciban en la terminal del empleado que cesa, o que estén almacenados en la misma, son de uso profesional, por lo que la empresa tendrá libertad para su revisión o eliminación.

Los recibos de finiquito incorporarán una previsión a este respecto autorizando a la empresa a almacenar, registrar o destruir todos los archivos que estén almacenados en el terminal del trabajador. El trabajador, a la firma de su recibo de finiquito, deberá comunicar a la Empresa las contraseñas que tuviera de la terminal que se le hubiese asignado, ya que éstos son propiedad de la empresa.

En ningún caso se producirá responsabilidad de la empresa ni obligación alguna de comunicar los contenidos de los correos que puedan recibirse con posterioridad al cese.

CAPÍTULO X

Faltas, premios y sanciones

Artículo 72. *Régimen disciplinario.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su índole y circunstancias en que concurran, en leves, graves y muy graves.

La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrá ser sancionada por la Dirección de la Empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio, siempre que se pueda incardinar en el Estatuto de los Trabajadores o en alguna de las categorías establecidas a continuación.

1. Se consideran faltas leves:

a) La suma de faltas de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo cuando exceda de quince minutos en un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día.

c) La desatención y falta de corrección en el trato con el público, así como la falta de diligencia debida en cada ocasión cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa. La reiteración de esta falta, sin necesidad de ser previamente sancionada, será calificada como grave.

d) Los descuidos en la conservación de material que produzcan deterioros leves en el mismo.

e) No cursar en tiempo oportuno la comunicación correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, tales como bajas médicas, permisos, licencias o vacaciones, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

f) Falta de aseo y limpieza personal.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio ni las alteraciones de la situación familiar que pudieran tener repercusión de índole fiscal o de seguridad social. Si las circunstancias revelasen especial malicia en esta omisión la falta se considerará grave.

h) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, durante el mismo, que sean causa de leve desatención de éste.

i) Fumar, una sola vez, en los lugares no habilitados al efecto de la empresa.

j) El uso, entre una y tres ocasiones en un plazo de seis meses, del correo electrónico o el acceso a Internet para fines particulares o ajenos a la prestación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el capítulo correspondiente sobre «Uso de Internet».

k) Se consideran asimismo faltas leves, aunque no se encuentren específicamente previstas en esta lista, todas aquellas similares a las listadas por su entidad, alcance y circunstancias concurrentes, siempre que no hayan producido alteración en el servicio, quebranto de la disciplina, mal ejemplo, desprestigio o perjuicio económico, ni concurra en ellas particular intencionalidad o malicia.

2. Se consideran faltas graves:

a) La suma de faltas de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos días en el período de tres meses. Cuando de esta falta se deriven perjuicios para el servicio, se considerará como falta muy grave.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social o dificultar la labor del personal en esta materia, así como cualquier engaño en la presentación de documentos para obtener derechos o eludir obligaciones propias o ajenas. Si esta conducta causara un perjuicio de cualquier tipo a la Empresa, la falta se considerará como muy grave.

d) Realizar sin el oportuno permiso, de manera puntual y esporádica, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio útiles o materiales de la entidad.

e) Entregarse de manera puntual a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante el trabajo.

f) La imprudencia en acto de servicio. Si implica riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones se considerará como falta muy grave.

g) La falta de veracidad comprobada en informes o manifestaciones verbales o escritas referentes al servicio.

h) La embriaguez o toxicomanía ocasional que no repercutan de ningún modo en el servicio ni causen escándalo.

i) Utilizar, entre tres y seis ocasiones, en un plazo de seis meses, el correo electrónico o el acceso a Internet para fines particulares o ajenos a la prestación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el capítulo correspondiente a «Uso de Internet».

j) Fumar, más de dos veces en tres meses, en los locales no habilitados al efecto de la empresa.

k) La reincidencia en faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de un tres meses, a partir de la primera falta de la citada graduación.

3. Se consideran faltas muy graves:

a) Faltar más de dos jornadas completas, aunque no se llegue a completar la tercera, todo ello en un período de seis meses y sin causa justificada.

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

c) Simular la presencia de otro empleado o hacerse pasar por persona distinta.

d) Más de seis faltas de puntualidad injustificadas en el transcurso de un mes, o diez en el de un trimestre, o veinte en el de un semestre.

e) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

f) La negligencia o descuido reiterado en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio, o el retraso deliberado de las actuaciones que le son propias.

g) Las ofensas verbales o físicas sobre cualquier trabajador en la empresa, o el originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

i) Fumar, más de dos veces en seis meses, en los locales no habilitados al efecto de la empresa.

j) La simulación de enfermedad o accidente, o la prolongación sin la debida justificación de la baja por enfermedad o accidente.

k) La realización de trabajos por cuenta propia o ajena durante la situación de incapacidad temporal o el incumplimiento de las prescripciones médicas durante la misma.

l) Realizar de manera continuada, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio útiles o materiales de la entidad si ello ocasionara una pérdida significativa del tiempo de trabajo o perjuicio de cualquier índole para la Empresa.

m) La violación del secreto de correspondencia o documentos reservados a la entidad, o el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca perjuicio a la empresa.

n) La ingestión de bebidas alcohólicas o consumo de sustancias estupeficientes o narcóticas que repercutan negativamente en el trabajo.

o) La realización de actividades para otras empresas dedicadas a la edición o elaboración de publicaciones diarias o periódicas, o cualquier otra relacionada con la prensa hablada o escrita que sean competencia de Multiprensa y Mas, SL, sin autorización expresa de la entidad.

p) La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

q) El abuso de autoridad por quienes desempeñan funciones de mando. Se entiende por abuso de autoridad la realización por un superior de un hecho arbitrario, con perjuicio grave de un inferior y con patente transgresión de un precepto convencional.

r) El acoso psicológico o sexual a un compañero o subordinado.

s) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

t) La desobediencia o indisciplina respecto de las órdenes dadas en el ejercicio de la actividad profesional y el incumplimiento de los procedimientos establecidos por la Empresa para la realización del trabajo.

u) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, estimándose en el caso de que el trabajador hubiese sido sancionado una o más veces por faltas graves, en un período de seis meses.

v) Aquellas que produzcan la publicación de información no veraz o injuriosa, que afecten al prestigio de cualquiera de las publicaciones de la empresa y las que supongan violación de los deberes y prácticas propios de la profesión periodística o del sector, o las que causen retraso injustificado o imposibilidad de publicación en sus fechas y horas habituales del diario o de las otras publicaciones de la empresa.

w) El incumplimiento de cualquiera de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

x) El abandono del puesto de trabajo en los puestos de responsabilidad.

y) Utilizar más de seis ocasiones en el plazo de seis meses el correo electrónico o el acceso a Internet para fines particulares o ajenos a la prestación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el capítulo correspondiente a «Uso de Internet».

z) En cualquier caso, se considerará falta muy grave el envío de un solo correo electrónico o el acceso voluntario a una página o sitio web, si el contenido de los mismos tuviera carácter racial, sexista, violento o pornográfico, o pudiera ser constitutivo de una falta laboral de las reguladas en este capítulo, siempre que dicho acceso no se realice por razones de la prestación laboral.

aa) Cualquier otro incumplimiento análogo a los anteriores.

Artículo 73. *Acoso.*

1. Se prohíbe la realización dentro de la Empresa de toda conducta tendente al acoso moral o sexual. A este respecto, la Empresa se compromete a investigar y, en su caso, sancionar y perseguir todas las conductas que puedan ser consideradas como tales, adoptando para ello todas las medidas necesarias tendentes a la vigilancia, erradicación y sanción en su caso, de dichas actuaciones.

2. Con la finalidad de alcanzar un clima laboral de total respeto a la dignidad de sus empleados, Multiprensa y Mas, SL en ningún caso tolerará ni disculpará conductas encuadrables en estos supuestos, favoreciendo desde la Dirección tanto la denuncia como la imposición de sanciones correspondientes en el caso de acreditarse la existencia real de conductas que puedan calificarse de acoso.

3. Del mismo modo, y en aras de una mayor seguridad y protección para todos los trabajadores, serán igualmente sancionadas aquellas denuncias que resulten falsas o infundadas, y/o que fueran realizadas con la intención de infligir un daño o descrédito en la persona acusada inicialmente de acoso.

4. Los jefes y responsables de los distintos ámbitos de actividad deberán adoptar, en caso de conocer un supuesto de acoso, cuantas iniciativas puedan resultar eficaces para ponerle fin, y deberán poner en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos toda denuncia que les llegue o actuaciones que conozcan que pudieran encuadrarse dentro de estas conductas.

5. En aquellos supuestos en los que exista denuncia de este tipo de conductas, se constituirá una Comisión Mixta formada por miembros de la empresa y de los representantes de los trabajadores, que será la encargada de investigar la misma y adoptar, en su caso, las acciones que resulten pertinentes en cada supuesto.

6. Igualmente se sancionará no sólo el acoso sexual propiamente dicho, sino también toda conducta verbal o física que se realice en el plano sexual, lascivo o libidinoso, que sean rechazadas por la persona a la que va dirigida y que contribuyan a crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Para ello, se exige un mínimo de persistencia en el tiempo, todo ello con independencia de que por el carácter

de la actuación ésta pueda ser calificada como muy grave aunque se produzca una sola vez.

No tendrán tal consideración los comportamientos de tipo amistoso, cariñoso o familiar que no representen en ningún caso ofensas o vejaciones prohibidas en este apartado, las consentidas por la persona a la que van dirigidas, ni las expresiones de afecto, admiración o aprecio no manifestadas de forma procaz, libidinoso u ofensiva.

7. El acoso moral constituye un ataque contra la dignidad, estima e imagen de la persona, constituyendo un ataque repetitivo y duradero en el tiempo cuya finalidad no es otra que, a través de una agresividad que tiene su reflejo de forma no física, destruir, desacreditar, desconsiderar, aislar e incluso, a veces, comprometer la salud del trabajador, con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo que desintegre la propia dignidad humana.

La resistencia del individuo ante estas situaciones dependerá de la capacidad de cada persona, de su constitución física, de la confianza en sí mismo, de su fortaleza psicológica, del apoyo que tenga en su entorno, de la estabilidad o no de sus condiciones personales y familiares y en definitiva de su capacidad de resolución ante problemas y vicisitudes. Así, lo perseguible será fundamentalmente la acción del acosador.

Artículo 74. *Sanciones.*

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio. Las sanciones a imponer en cada caso serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta 3 días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta 30 días.

Traslado forzoso a otro centro de trabajo.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso a la categoría superior.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 90 días.

Inhabilitación durante dos años para pasar a otra categoría.

Despido disciplinario.

Artículo 75. *Prescripción.*

Las faltas enunciadas en el artículo 63 de este Convenio colectivo prescribirán:

Las leves: A los diez días de su comisión.

Las graves: A los veinte días de su comisión.

Las muy graves: A los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La empresa deberá informar a los representantes legales de los trabajadores de las sanciones por faltas graves y muy graves impuestas a los trabajadores.

Artículo 76. *Premios.*

Los comportamientos excepcionales o especialmente meritorios en el desempeño del trabajo podrán ser premiados, a entera discreción de la empresa, en una o varias de las formas siguientes:

Mención honorífica que conste en el expediente personal, pudiendo llevar anexa, a criterio de la empresa, la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones recibidas en el pasado.

Becas, asistencia a seminarios, conferencias, ferias profesionales o viajes de estudio.

Aumento del período de vacaciones anuales retribuidas.

CAPÍTULO XI

Representación de los trabajadores

Artículo 77. *Facultades y garantías sindicales.*

Las facultades y garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa serán las reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité de Empresa se determinará de acuerdo con la escala del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas empleadas en reuniones con la Empresa y las empleadas en la negociación del Convenio Colectivo no consumirán el crédito horario a los miembros del Comité de Empresa. Para la comunicación de las horas sindicales empleadas se utilizarán impresos elaborados para tal fin y se avisará con suficiente tiempo de antelación a los responsables de cada área para asegurar la menor incidencia en la producción y, siempre que sea posible, al menos con 24 horas.

De manera ocasional, y cuando circunstancias especiales lo requieran, los miembros del Comité de Empresa podrán acumular las horas de crédito sindical en uno o varios de sus componentes, pudiendo quedar relevados de su trabajo por el tiempo cedido, previa comunicación y autorización por parte de la empresa.

Artículo 78. *Comité Intercentros.*

Es el órgano de coordinación y representación del conjunto de los delegados de personal y comités de empresa de cada centro.

El Comité Intercentros estará integrado por un máximo de 6 miembros y su composición será proporcional a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales.

En el supuesto de que existan representantes de los trabajadores en más de 6 centros de trabajo, la Comisión Paritaria decidirá la composición y el número máximo de miembros integrantes del Comité Intercentros, siempre que en dicho Comité Intercentros haya al menos un miembro de cada uno de los centros de trabajo o de cada provincia, si existen varios centros en una misma provincia, y se guarde la proporcionalidad de los sindicatos.

Los miembros del Comité Intercentros serán elegidos por y entre los miembros de cada uno de los comités de centro o delegados de personal. En la constitución del Comité Intercentros, se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según el número de representantes considerados globalmente.

Este Comité Intercentros celebrará una reunión ordinaria anual con la Dirección de la Empresa, sin perjuicio de las reuniones de carácter extraordinario que puedan solicitarse por cualquiera de las partes cuando el caso lo requiera.

Competencias:

- Negociación de Convenio colectivo de Empresa.
- Llevar a cabo las negociaciones de traslados colectivos o reestructuraciones de plantilla, siempre que las mismas afecten a la totalidad de los centros de trabajo de la Empresa.

CAPÍTULO XII

Comisión mixta

Artículo 79. *Comisión Mixta.*

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

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

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

Artículo 80. *Procedimiento de actuación.*

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

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

Los acuerdos, que deberán ser adoptados por mayoría, serán comunicados a los interesados mediante copia del Acta de reunión.

Tabla salarial base año 2007

Cuadro de equivalencias entre grupos profesionales y categorías salariales

	Área de Redacción/Producción	Área de Gestión	Área Técnica	Salario - Euros
Grupo 0.	Director.	Director.	Director.	35.000
Grupo 0.	Director Adjunto.	Director Adjunto.	Director Adjunto.	32.000
Grupo 0.	Subdirector.	Subdirector.	Subdirector.	30.000
Grupo 0.	Director de Área.	Director de Área.	Director de Área.	27.500
Grupo 1.	Redactor Jefe/Jefe de Área.	Jefe de Área.	Jefe de Área.	24.000
Grupo 2.	Jefe de Sección.	Jefe de Sección/Jefe de Producto.	Jefe de Proyecto.	22.500
Grupo 3.	Subjefe.	Subjefe.	Analista Programador.	21.000
Grupo 4.	Redactor. Técnico. Diseñador Gráfico. Infógrafo. Documentalista. Corrector.	Técnico. Coordinador de Área. Secretaría de Dirección.	Técnico. Programador.	A) 19.500 B) 18.000 C) 17.000 D) 15.500 E) 14.700 (*)
Grupo 5.	Redactor. Técnico. Diseñador Gráfico. Infógrafo. Documentalista. Corrector.	Técnico. Coordinador de Distribución. Secr. de Dpto./Delegación.	Técnico. Programador.	A) 15.000 B) 14.200 C) 14.000 (**) D) 12.800 (*)
Grupo 6.	Aux. de Departamento.	Aux. de Departamento. Controlador. Recepcionista/Telefonista.	Aux. de Departamento.	12.500
Grupo 7.	Personal Subalterno.	Personal Subalterno.	Personal Subalterno.	11.000

(*) Esta categoría desaparece en 2008.

(**) En esta categoría se puede permanecer un máximo de dos años, pasando después, como mínimo, a una categoría superior.