



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO

AÑO CCCXLV

MARTES 22 DE NOVIEMBRE DE 2005

NÚMERO 279

FASCÍCULO SEGUNDO

19227 *RESOLUCIÓN de 31 de octubre de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa Grupo V, S.L.U.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Grupo V, S.L.U. (Código de Convenio n.º 9015612) que fue suscrito con fecha 17 de diciembre de 2004 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, 31 de octubre de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.



MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA

CONVENIO COLECTIVO GRUPO V**CAPÍTULO I****Ámbito y vigencia****Artículo 1. *Ámbito funcional.***

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre Grupo V y sus empleados.

Artículo 2. *Ámbito Personal.*

Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que presten servicios

En Grupo V S.L.U. Quedan expresamente excluidos:

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

Artículo 3. *Ámbito normativo.*

Todas las materias que son objeto de regulación del presente Convenio Colectivo sustituyen y derogan a las pactadas con anterioridad. Las condiciones establecidas en este Convenio tienen el carácter de mínimos mejorables en ámbitos inferiores.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

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

Artículo 5. *Vigencia.*

La vigencia del presente Convenio será desde 1.º de enero de 2005, sea cual fuera su publicación en el BOE., y tendrá una duración hasta 31 de diciembre de 2009, afectando a los convenios vigentes en este sector al vencimiento de los mismos.

Artículo 6. *Denuncia.*

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

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

Artículo 7. *Indivisibilidad.*

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

Artículo 8. *Garantía personal.*

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

Artículo 9. *Compensación y absorción.*

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

CAPÍTULO II**Organización del trabajo****Artículo 10. *Organización y dirección del trabajo.***

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

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

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

Reestructuración de plantillas y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas. Se entenderá por reestructuración de plantilla aquella que afecte al menos al 6% de los trabajadores de la empresa.

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

Planes de formación profesional de la Empresa.

Artículo 11. *Formación profesional.*

La Empresa velará, de una forma continuada, por la actualización de conocimientos por parte del personal. En consecuencia, los trabajadores tendrán derecho a:

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

b) Disfrutar del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional, con reserva del puesto de trabajo.

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

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

Artículo 12. *Formación continua.*

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

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

Artículo 13. *Modificaciones tecnológicas.*

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

CAPÍTULO III**SECCIÓN PRIMERA. DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 14. *Clasificación por razón de la permanencia al servicio de la empresa.***

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

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

Son trabajadores eventuales por circunstancias de la producción aquellos contratados de acuerdo con el régimen previsto en el art. 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores y su normativa de desarrollo.

Son trabajadores interinos los que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir ausencias de un trabajador con contrato suspendido y reserva de puesto de trabajo.

Si el trabajador ausente no se reintegrase en el plazo correspondiente o el reintegro le viniera imposible, se resolverá el contrato con el trabajador interino o éste adquirirá la condición de fijo, a criterio de la Empresa.

Artículo 15. Contratos en prácticas.

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

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

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

La retribución del trabajador en prácticas será del 70% y 80%, para el primer y segundo año de prácticas del salario establecido en el Convenio Colectivo para la categoría correspondiente.

Artículo 16. Estudiantes becarios.

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

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

Artículo 17. Contratos a tiempo parcial.

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

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

Artículo 18. Periodos de prueba.

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

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

CAPÍTULO V**Movilidad geográfica y funcional****Artículo 19. Traslados, cambios de puesto de trabajo y permutas.**

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

Artículo 20. Trabajos de categoría superior.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán realizar trabajos de categoría inmediata superior, bien en casos excepcionales de necesidad perentoria, bien para sustituir a otros trabajadores en situación de I.T., vacaciones, licencias o excedencias. La duración de estos trabajos, no podrá superar un período de seis meses salvo en el caso de sustitución por I.T. por enfermedad o accidente que podrán tener una duración igual a la del período de la baja.

Artículo 21. Trabajos de categoría inferior.

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

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

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

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

Artículo 22. Trabajadores con capacidad disminuida.

A los trabajadores que se les reconozca una incapacidad permanente parcial, derivada de accidente o enfermedad, común o profesional, que les impida continuar con las funciones que venían desarrollando, la Empresa les ofrecerá, siempre y cuando sea posible, un puesto de trabajo compatible con la invalidez que tengan declarada.

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

CAPÍTULO V**Jornada de trabajo, horario, horas extraordinarias, descanso y vacaciones****Artículo 23. Calendario laboral.**

Se regirá por el calendario laboral de cada comunidad.

Artículo 24. Jornada de trabajo.

La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de 40 horas semanales durante todo el año, excepto desde el 1 de Agosto hasta el 31 de Agosto, ambos inclusive, donde será de 35 horas semanales en jornada continuada de 8:00 h. a 15:00 h. todos los viernes laborales del año, excepto los del mes de agosto, los trabajadores que así lo deseen podrán realizar un horario continuado de 9:00 a 15:00 h. Para ello el horario general de lunes a jueves será de 9:00 a 14:00 y de 15:00 a 18:30. Si se renuncia al horario continuado el viernes el horario sería de lunes a viernes de 9:00 a 14:00 y de 15:00 a 18:00.

Los horarios de cada departamento se amoldarán al número de horas establecidas y en función de las necesidades de cada departamento.

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

Artículo 25. Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas, preferentemente entre los meses de junio a septiembre ambos inclusive, previo acuerdo de la Empresa y los delegados de los trabajadores. Si el cambio de fecha del disfrute de las vacaciones se realiza a instancias del trabajador, éste no tendrá derecho a disfrutar ningún día de compensación por dicho cambio.

No podrá iniciarse el disfrute de las vacaciones en domingo o festivo.

CAPÍTULO VI**Artículo 26. Retribuciones.**

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

Artículo 27. Salario.

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

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

Artículo 28. Horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias por el trabajador es voluntaria salvo en caso de horas de fuerza mayor.

Artículo 29. Plus de libre disposición.

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

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

Artículo 30. Plus de titularidad.

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

Artículo 31. Plus de distancia y transporte.

Como compensación de los gastos de desplazamientos y medios de transporte dentro de esta localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y regreso, se establece un complemento extrasalarial por un importe de 45 € mensuales, que se abonará a todas las categorías, sea cual fuere la duración de su jornada.

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

Artículo 32. Antigüedad.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan suprimir al complemento personal de antigüedad. A los trabajadores que venían recibiendo este concepto se les aumentara, por la cuantía que hasta el momento estuvieran percibiendo por este concepto, el complemento de libre disposición de forma que dicho cambio nunca suponga una disminución de los ingresos del trabajador.

Artículo 33.

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

Artículo 34. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, siempre que se soliciten una vez al mes, sin que pueda exceder dicho anticipo del 150% de su salario mensual.

Artículo 35. No discriminación por sexo o nacionalidad.

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

Artículo 36. Aumentos salariales.

Las partes acuerdan un incremento salarial durante la vigencia del Convenio, del IPC sobre todos los conceptos salariales de carácter fijo (Salario base, Plus de transporte y Libre disposición).

Artículo 37. Gratificaciones reglamentarias.

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

Artículo 38. Liquidación de diferencias salariales.

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

Artículo 39. Gratificaciones reglamentarias.

Se abonarán a todo el personal, como parte del salario, las gratificaciones reglamentarias con vencimiento superior al mes, que se harán efectivas en los meses de junio y diciembre, a razón de treinta días del salario completo en cada una de ellas. Las fechas de abono de dichas gratificaciones reglamentarias serán los días hábiles anteriores al 15 de junio y 15 de diciembre. Estas gratificaciones tendrán los mismos conceptos que una mensualidad habitual exceptuando el plus de transporte.

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

Las Empresas abonarán a los trabajadores una paga extraordinaria por el concepto de nupcialidad por importe de 200 € y otra paga de natalidad por el importe de 275€.

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

Artículo 40. Dietas.

Cuando por razones de trabajo el trabajador tenga que desplazarse fuera de la provincia percibirá, en concepto de dieta, para manutención y hospedaje las cantidades establecidas por el Ministerio de Hacienda. Cuando la dieta fijada no alcance a cubrir los gastos realizados por el trabajador, la Empresa abonará la diferencia entre la dieta estipulada y los gastos efectuados, siempre que éstos lo hayan sido en establecimientos clasificados de tres estrellas, o similares, y previa justificación de los mismos.

Cuando por razones de trabajo se necesite comer fuera del domicilio, la Empresa abonará las dietas establecidas por el Ministerio de Hacienda. Las Empresas abonarán a los trabajadores que utilicen su propio vehículo como medio de transporte la cantidad estipulada por el Ministerio de Hacienda., debiendo estar el vehículo obligatoriamente asegurado a todo riesgo, en esta cantidad se incluyen todos los gastos; no obstante, cuando la Empresa ponga a disposición del trabajador un vehículo y éste lo rechace por preferir el suyo propio, la empresa abonará exclusivamente el combustible consumido.

Artículo 41. Incapacidad transitoria.

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

Artículo 42. Condiciones especiales.

Los incrementos salariales y su posible revisión económica establecidos en el presente Convenio no serán de necesaria u obligatoria aplicación para los años en los que la empresa acredite, objetiva y fehacientemente, situación de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable anterior a la revisión salarial.

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

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

CAPÍTULO VII**Permisos, licencias y excedencias****Artículo 43. Permisos.**

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

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Dos días en caso de fallecimiento o enfermedad grave de padres, hijos y parientes hasta segundo grado tanto de consanguinidad como de afinidad.

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

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

Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo, que se incrementarán a cuatro cuando con motivo del nacimiento de hijo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

Los días 24 y 31 de Diciembre tendrán carácter festivo salvo cuando por necesidades de la producción, que determine la empresa, sea conveniente trabajar los citados días.

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

Artículo 44. *I.T. por maternidad/paternidad.*

En materia de baja por maternidad /paternidad, se estará a lo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. *Trabajo penoso y/o peligroso para el embarazo.*

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

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

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

Artículo 46. *Guarda legal.*

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

Artículo 47. *Excedencia por maternidad/paternidad.*

En materia de excedencia por maternidad/paternidad, se estará a lo prevista en el art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. *Excedencia forzosa.*

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

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

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

Artículo 49. *Excedencia voluntaria.*

La Empresa puede reconocer la posibilidad a su personal de plantilla que, como mínimo, cuenten con una antigüedad de un año de servicio en la Empresa, el paso a la situación de excedencia voluntaria por un período de tiempo no inferior a dos años ni superior de cinco años.

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

La petición de reingreso, deberá hacerse dentro del período de excedencia y el trabajador excedente sólo conservará un derecho preferente a reincorporarse en las plazas que queden vacantes.

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

Artículo 50. *Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo.*

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

Artículo 51. *Cese voluntario.*

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 52. *Facultades y garantías sindicales.*

Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de las Empresas, serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical correspondiente al período de ausencia necesario para el cumplimiento de su actividad.

CAPÍTULO IX

Faltas y sanciones

Artículo 53. *Faltas.*

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

Faltas leves:

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

Faltas graves:

- a) La mera desobediencia a las órdenes recibidas, siempre que no constituya un quebranto manifiesto de la disciplina.
- b) Más de tres faltas de puntualidad en el transcurso del mes.
- c) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada. Cuando de esta falta se deriven perjuicios para el servicio, se considerará como falta muy grave.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él la entrada o la salida del trabajo.
- f) La negligencia o descuido en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio, o el retraso deliberado de las actuaciones que le son propias.
- g) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar para uso propio útiles o materiales de la entidad.
- h) La falta de veracidad comprobada en informes o manifestaciones verbales o escritas referentes al servicio.
- i) Recibir gratificaciones, no siendo de la entidad, por trabajos propios de su función y el explotar, en provecho propio, los negocios de la sociedad.
- j) La disminución dolosa del rendimiento en el trabajo.
- k) Las ofensas verbales ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa.

l) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones podrá ser considerado como falta muy grave.

m) La reincidencia en falta leve, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.

n) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas de gravedad a las anteriormente relacionadas.

Faltas muy graves:

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

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

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mobiliario y documentos de la entidad.

e) La embriaguez o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

f) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la entidad o del personal.

g) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

h) El trabajo para otras empresas de las incluidas en el ámbito de este convenio, o cualquier otra relacionada con la prensa hablada o escrita, sin autorización expresa de la entidad.

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

j) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

k) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros y subordinados.

l) Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

m) La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

n) En general, todas las acciones u omisiones de características análogas a las anteriormente relacionadas.

Sanciones:

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

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

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

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

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

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

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta treinta días.

Por faltas muy graves:

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

Despido.

CAPÍTULO X

Salud laboral

Artículo 54. *Salud laboral y peligrosidad.*

Las Empresas afectadas por este Convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en el trabajo, así como el resto de reglamentos de especial aplicación a la actividad específica de la Empresa y a la de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos.

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

Artículo 55. *Peligrosidad.*

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

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

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

Artículo 56. *Prevención de riesgos laborales.*

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

El deber de prevención establecido en el párrafo anterior tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en los artículos 4.2.d y 19 del Estatuto de los Trabajadores y en este artículo, la existencia de un correlativo derecho de los trabajadores a una eficaz protección.

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

Artículo 57. *Vigilancia de la salud.*

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

Artículo 58. *Terminales de ordenadores, pantallas de grabación y pantallas de video.*

En este artículo se estará a lo dispuesto en R.D. 39/1997, de 17 de enero, R.D. 486/1997, de 14 de abril y R.D. 488/1997 de 14 de abril.

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

Artículo 59. *Tabaco.*

Se prohíbe el consumo de alcohol y estupefacientes en los centros de trabajo o en cualquier lugar dentro del horario laboral de la empresa. Asimismo se recomienda el no fumar en las instalaciones de la empresa.

CAPÍTULO XI

Clasificación profesional y grupos profesionales

Artículo 60. *Clasificación profesionales.*

1. Principios generales.

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

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

1.3 Las diferentes categorías serán las siguientes:

TABLA SALARIAL ANUAL

| | Salario base | Plus titularidad | Libre disposición | Plus transporte | Total |
|---|--------------|------------------|-------------------|-----------------|-----------|
| Redacción: | | | | | |
| Director de Revista I | 22.982,40 | 604,03 | 1.003,15 | 512,38 | 25.101,96 |
| Director de Revista II | 20.520,00 | 604,03 | 872,10 | 512,38 | 22.508,51 |
| Director de Revista III | 18.468,00 | 604,03 | 820,80 | 512,38 | 20.405,21 |
| Redactor jefe | 16.416,00 | 604,03 | 718,20 | 512,38 | 18.250,61 |
| Redactor jefe sección | 14.364,00 | 604,03 | 615,60 | 512,38 | 16.096,01 |
| Redactor | 12.825,00 | 604,03 | 513,00 | 512,38 | 14.454,41 |
| Ayudante de redacción | 11.721,02 | 604,03 | | 512,38 | 12.837,44 |
| Auxiliar de redacción | 10.260,00 | 604,03 | | 512,38 | 11.376,41 |
| Corrector de redacción | 9.234,00 | | | 512,38 | 9.746,38 |
| Documentalista | 8.721,00 | | | 512,38 | 9.233,38 |
| Secretario /a de Redacción | 10.773,00 | | | 512,38 | 11.285,38 |
| Fotógrafo | 12.312,00 | | | 512,38 | 12.824,38 |
| Ayudante de fotografía | 9.234,00 | | | 512,38 | 9.746,38 |
| Redactor audiovisual | 13.338,00 | | | 512,38 | 13.850,38 |
| Ayudante de redacción audiovisual | 9.234,00 | | | 512,38 | 9.746,38 |
| Auxiliar de redacción audiovisual | 8.208,00 | | | 512,38 | 8.720,38 |
| Maquetación: | | | | | |
| Director de Maquetación | 21.546,00 | | | 512,38 | 22.058,38 |
| Jefe de Maquetación | 17.442,00 | | | 512,38 | 17.954,38 |
| Maquetador | 13.700,90 | | | 512,38 | 14.213,28 |
| Ayudante de maquetación | 11.286,00 | | | 512,38 | 11.798,38 |
| Auxiliar de maquetación | 9.234,00 | | | 512,38 | 9.746,38 |
| Operador grabador de datos | 8.721,00 | | | 512,38 | 9.233,38 |
| Operador de escáner | 8.721,00 | | | 512,38 | 9.233,38 |
| Director de Arte | 17.337,75 | 604,03 | 856,16 | 512,38 | 19.310,32 |
| Jefe de Arte | 15.390,00 | | | 512,38 | 15.902,38 |
| Coordinador de maquetación | 15.390,00 | | | 512,38 | 15.902,38 |
| Publicidad: | | | | | |
| Director de publicidad | 18.468,00 | | | 512,38 | 18.980,38 |
| Gerente de publicidad | 15.390,00 | | | 512,38 | 15.902,38 |
| Coordinador de publicidad | 13.989,52 | | | 512,38 | 14.501,90 |
| Promotor de publicidad | 12.308,19 | | | 512,38 | 12.820,58 |
| Jefe de ventas | 16.416,00 | | | 512,38 | 16.928,38 |
| Secretario/a de Publicidad | 12.312,00 | | | 512,38 | 12.824,38 |
| Auxiliar de publicidad | 9.234,00 | | | 512,38 | 9.746,38 |
| Servicios Generales: | | | | | |
| Director de Administración | 21.546,00 | | | 512,38 | 22.058,38 |
| Director de Contabilidad | 18.468,00 | | | 512,38 | 18.980,38 |
| Jefe Departamento | 16.745,54 | | | 512,38 | 17.257,93 |
| Auxiliar Administrativo | 10.502,69 | | | 512,38 | 11.015,07 |
| Oficial de primera | 12.813,48 | | | 512,38 | 13.325,86 |
| Oficial de segunda | 11.722,08 | | | 512,38 | 12.234,47 |
| Auxiliar | 10.564,48 | | | 512,38 | 11.076,86 |
| Jefe de sección | 15.223,22 | | | 512,38 | 15.735,61 |
| Responsable de área | 15.390,00 | | | 512,38 | 15.902,38 |
| Telefonista | 10.734,96 | | | 512,38 | 11.247,34 |
| Operador de ordenador | 10.564,48 | | | 512,38 | 11.076,86 |
| Grabador de datos | 8.721,00 | | | 512,38 | 9.233,38 |
| Jefe de almacén | 14.877,00 | | | 512,38 | 15.389,38 |
| Responsable de Almacén | 12.806,08 | | | 512,38 | 13.318,46 |
| Almacenero | 10.537,82 | | | 512,38 | 11.050,20 |
| Secretario /a de dirección | 15.390,00 | | | 512,38 | 15.902,38 |
| Secretario /a | 12.172,80 | | | 512,38 | 12.685,19 |
| Personal de limpieza | 10.800,26 | | | 512,38 | 11.312,65 |
| Personal de limpieza (horas) | 68,89 | | | 0,00 | 68,89 |
| Vigilante | 10.182,38 | | | 512,38 | 10.694,77 |
| Conserje | 10.740,01 | | | 512,38 | 11.252,40 |
| Portero | 10.271,63 | | | 512,38 | 10.784,02 |
| Conductor | 10.677,20 | | | 512,38 | 11.189,59 |
| Ordenanza | 10.242,28 | | | 512,38 | 10.754,67 |
| Jefe mantenimiento Sistemas | 17.442,00 | | | 512,38 | 17.954,38 |
| Mantenedor sistemas | 13.851,00 | | | 512,38 | 14.363,38 |
| Jefe desarrollo informático | 17.442,00 | | | 512,38 | 17.954,38 |
| Desarrollador sistemas informáticos | 13.851,00 | | | 512,38 | 14.363,38 |
| Ayudante informática | 9.234,00 | | | 512,38 | 9.746,38 |
| Programador | 12.813,48 | | | 512,38 | 13.325,86 |