

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- 3245** *Resolución de 12 de marzo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ediciones Primera Plana, SA, Logística de Medios de Catalunya, SL, Zeta Servicios y Equipos, SA (centros de trabajo de Barcelona), Zeta Gestión de Medios, SA y Grupo Zeta, SA (centros de trabajo de Barcelona).*

Visto el texto del Convenio colectivo de las empresas Ediciones Primera Plana, S.A., Logística de Medios de Catalunya, S.L., Zeta Servicios y Equipos, S.A. (centros de trabajo de Barcelona), Zeta Gestión de Medios, S.A. y Grupo Zeta, S.A. (centros de trabajo de Barcelona), código de convenio nº 90012883012000, que fue suscrito, con fecha 24 de diciembre de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de las empresas afectadas, en representación de las mismas, y de otra por el Comité Intercentros del citado Grupo de empresas integrado por representantes de los sindicatos CC.OO., CGT y Sindicato de Periodistas de Cataluña, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 12 de marzo de 2015.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE EDICIONES PRIMERA PLANA, S. A. LOGÍSTICA DE MEDIOS DE CATALUÑA, S.L., ZETA SERVICIOS Y EQUIPOS, S. A. (CENTROS DE TRABAJO DE BARCELONA), ZETA GESTIÓN DE MEDIOS, S. A. Y GRUPO ZETA, S. A. (CENTROS DE TRABAJO DE BARCELONA)

Disposiciones preliminares

Determinación de las partes: Este convenio colectivo ha sido acordado por la Dirección de las empresas Ediciones Primera Plana, S.A., Logística de Medios Catalunya, S.L., Zeta Servicios y Equipos, S.A., Zeta Gestión de Medios, S.A., y Grupo Zeta, S.A. y por la Representación de los Trabajadores de las mencionadas, que han acreditado esta condición en la Comisión Negociadora, y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes.

Principio de no discriminación: Todas las menciones contenidas en este Convenio respecto a los trabajadores, empleados, colaboradores, profesionales, etc. deberán ser interpretadas como referidas a cualquier persona que preste servicios en esta empresa, con independencia de su género.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Sección 1.^a *Ámbito de aplicación*Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afecta al personal vinculado a las empresas Ediciones Primera Plana, S.A., Zeta Servicios y Equipos, S.A. –centros de trabajo de Barcelona– Logística de Medios Catalunya, S.L., Zeta Gestión de Medios S.A y Grupo Zeta S.A –centros de trabajo de Barcelona– mediante contrato laboral, con independencia de sus cometidos.

Se excluyen expresamente:

- a) Los que desempeñan funciones de Alto Consejo y los miembros de los Órganos de Administración, siempre que su actividad sólo comporte la relación de cometidos inherentes a tales cargos.
- b) Los profesionales contratados conforme a la legislación civil por servicios desarrollados por su cuenta y riesgo.
- c) Los asesores.
- d) Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil, con la Empresa en donde se excluya la relación laboral.
- e) Los colaboradores a la pieza, que no tengan una relación basada en los principios de, ajeneidad y dependencia, ni estén sometidos a control de jornada tal y como se define en el presente Convenio Colectivo, independientemente de que mantengan la relación continuada con las Empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo y los que no mantengan una relación continua con la Empresa.
- f) Los agentes comerciales o publicitarios que mantengan libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o distinta actividad.
- g) El personal perteneciente a empresas concesionarias que tengan formalizado un contrato de prestación de servicios con las empresas firmantes del convenio.
- h) El personal de alta dirección.

Las Empresas y sus Comités o Delegados de Personal correspondientes estudiarán conjuntamente aquellas situaciones controvertidas en el ámbito que le es propio. Cualquier tema de interpretación o desavenencia que pueda surgir se tratará en el Comité de Grupo de Empresas y, de no haber acuerdo, en la Comisión Paritaria.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio es de ámbito estatal, afectando al personal de plantilla de las empresas Ediciones Primera Plana, S.A., Zeta Servicios y Equipos, S.A. (centros de trabajo de Barcelona), Logística de Medios Catalunya, S.L., Zeta Gestión de Medios S.A. y Grupo Zeta S.A. (centros de trabajo de Barcelona) definido en el artículo anterior, en todos los centros de trabajo existentes o que puedan crearse en España durante la vigencia del presente Convenio por parte de las empresas firmantes.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá una duración de nueve años y tres meses, desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de marzo del 2017, con las revisiones salariales establecidas en el artículo 64 de este Convenio.

Artículo 4. *Ámbito funcional.*

Las normas del presente Convenio afectan a todas las actividades que desempeñan o puedan desempeñar en el futuro las empresas firmantes.

*Sección 2.ª Vigencia, prórroga, revisión y rescisión***Artículo 5. Vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor desde el día de su firma, surtiendo efectos los acuerdos contenidos en él dentro del ámbito temporal especificado en el artículo 3.

Artículo 6. Prórroga.

Al cumplir la vigencia definida en el artículo 3º del presente Convenio, o sea, a 1 de abril de 2017, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes con al menos un mes de antelación, se entenderá prorrogado el presente Convenio por anualidades de acuerdo con el apartado 2º del art.º 86 del ET.

A los efectos de lo establecido en el art.º 86.3 del ET al finalizar la vigencia del presente Convenio se mantendrá en vigor el contenido normativo y obligacional del mismo hasta que no se firme un nuevo Convenio.

Artículo 7. Revisión.

Las disposiciones legales que establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones que se pactan en este Convenio, serán causa suficiente para que pueda ser pedida la revisión del mismo, por pacto entre las partes firmantes.

Artículo 8. Denuncia.

La denuncia del Convenio, que se menciona en el artículo 6º, se deberá realizar por escrito, en el plazo que en el mismo se determina según el art.º 89 del ET.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Si cualquiera de los acuerdos contenidos en este Convenio resultase anulado o modificado por intervención de la Autoridad Judicial, quedará sin efecto el o los artículos que fuesen anulados o modificados, manteniéndose válidos todos los demás artículos del Convenio, debiéndose también renegociarse aquellos que cualquiera de las partes considere relacionados con el que se anula en un plazo no superior a 30 días.

Artículo 10. Comisión paritaria.

Se nombrará una Comisión Paritaria para todas las cuestiones que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo. La Comisión Paritaria estará específicamente encargada de resolver cualquier diferencia entre las Empresas y los Trabajadores sobre la interpretación del presente Convenio. Sus decisiones deberán ser adoptadas por mayoría simple, y comunicada a las partes afectadas en un plazo máximo de 15 días a partir de la fecha en la que haya sido presentada la consulta.

La Comisión Paritaria estará compuesta por dos representaciones, una empresarial y otra de la representación de los trabajadores de las respectivas plantillas de las empresas firmantes del presente convenio colectivo, hasta un máximo de 6 miembros por cada una de las partes.

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario trimestralmente, el primer lunes de cada trimestre o el segundo de resultar festivo y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán, entre otras, las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Actualización de las normas del Convenio.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del Convenio.
- d) Todas aquellas cuestiones referentes al Convenio que le sean planteadas.
- e) Elaboración de un Plan de Formación para la plantilla afectada por el presente convenio.

De no alcanzarse un acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá someter las discrepancias al procedimiento al que se hace referencia en el siguiente artículo.

Artículo 11. *Adhesión al AIC/ASAC.*

En relación con la Salud y Seguridad Laboral, la Formación Profesional y la Solución de Conflictos de Trabajo, se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya que se encuentre vigente en cada momento, firmado por los sindicatos CCOO y UGT, y la patronal Foment del Treball Nacional.

En el caso de conflictos que pudieran afectar a centros de trabajo situados en distintas comunidades autónomas se estará a lo establecido en el Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC)

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Sección 1.^a Condiciones generales

Artículo 12. *Organización del trabajo.*

Es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, la organización práctica del trabajo y la asignación de funciones. El Comité de Empresa o Delegados de Personal asesorará, orientará y hará propuestas relacionadas con la organización, racionalización y producción del trabajo.

En caso de intervención de los representantes de los trabajadores en cualquiera de los cometidos relacionados en el párrafo anterior, Empresa y Comité o Delegados de Personal presentarán sendos informes escritos. Una vez tomada la decisión, ésta se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal con el fin de facilitar su ejecución.

Cuando por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción debidamente acreditadas, la Empresa precise la adopción de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que afecten a más de un trabajador, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal, procediéndose a la apertura de un período de consultas de 15 días.

El Comité de Grupo de Empresas deberá ser igualmente informado e intervendrá de inmediato a petición del Comité de Empresa o Delegados de personal, asumiendo la negociación si así se le solicita.

Durante el período de consultas, las partes analizarán las causas alegadas por la Empresa para proceder a la modificación de las condiciones de trabajo, así como la posibilidad de evitar o reducir los efectos de la decisión empresarial.

Si transcurrido el período de consultas sin alcanzar acuerdo la Empresa mantuviera la decisión, ésta se comunicará a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa o Delegados de Personal, haciendo constar la fecha de efectos de la medida, que no será inferior a 30 días, a contar desde la comunicación a los trabajadores afectados.

Los trabajadores afectados podrán en el plazo de 15 días hábiles a contar desde la notificación empresarial, solicitar el inicio del Procedimiento de Mediación y, si fuere preciso de arbitraje ante el Tribunal Laboral de Catalunya. De formularse por parte de los trabajadores afectados la propuesta de sometimiento al procedimiento de arbitraje, la Empresa se compromete a dar su conformidad, suspendiéndose en este supuesto la ejecución de la decisión empresarial por un período máximo de 45 días naturales a contar desde la comunicación a los trabajadores afectados.

El sometimiento a arbitraje excluirá la vía judicial, sin perjuicio del derecho a impugnar el laudo arbitral si concurriera alguna de las causas previstas en el acuerdo de sometimiento arbitral o en la legislación vigente.

Las modificaciones sustanciales de carácter individual que afecten a un solo trabajador, se regularán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. Normas de trabajo.

Las normas de trabajo serán cometido propio de la Dirección de cada Empresa. Los trabajadores asumen la obligatoriedad del cumplimiento de las especificaciones, hojas de control, normas de procedimiento, etc., que tengan asignadas o asigne la Dirección de la Empresa, encaminadas a una óptima distribución de las cargas de trabajo y a la plena ocupación de la plantilla.

Las Empresas firmantes asumen la obligación de poner a disposición de los trabajadores las protecciones y elementos de seguridad previstos legalmente. Los trabajadores se obligan al buen uso de los medios para no poner en peligro su integridad personal en las tareas de manipulación de objetos y en el funcionamiento de maquinaria e instalaciones.

La representación empresarial facilitará dos juegos de ropa de trabajo por temporada (septiembre y abril) a los trabajadores que por las características de su trabajo lo requieran, así como dos prendas de abrigo cada dos años a aquellos trabajadores que en turno diurno o nocturno deban realizar trabajos en el exterior del edificio. Asimismo, facilitará los elementos de seguridad y prevención necesarios; como zapatos de seguridad, guantes, cascos, protectores de pantalla de ordenador, sillas adecuadas, etc. para todos los trabajos y puestos de trabajo en los que estos elementos hagan falta. Para tal fin, se reunirá una comisión del Comité de Salud Laboral y de la representación empresarial, antes de los meses de septiembre y abril para elegir el material más idóneo.

Artículo 14. Despidos por causas objetivas.

Cuando por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la Empresa requiera la amortización de puestos de trabajo que afecten a más de un trabajador, lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa o Delegados de Personal, abriéndose un período de consultas de 30 días naturales, que se superpondrá al plazo de preaviso dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

El Comité de Grupo de Empresas deberá ser igualmente informado e intervendrá de inmediato a petición del Comité de Empresa o Delegados de personal, asumiendo la negociación si así se le solicita.

Durante el período de consultas se analizarán las causas alegadas por la Empresa para proceder a la rescisión de los contratos, sobre la posibilidad de evitar o reducir las extinciones, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus efectos en el supuesto en que se considere inevitable la rescisión de los contratos de trabajo.

Cuando el período de consultas concluya con acuerdo, la Empresa procederá a comunicar a los trabajadores afectados la extinción de su contrato, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Si el período de consultas se cerrara sin acuerdo, la Empresa comunicará a los trabajadores afectados la decisión de la rescisión de los contratos en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores afectados podrán, dentro del plazo de 15 días hábiles a contar desde la comunicación empresarial, solicitar el inicio del procedimiento de mediación y si fuere preciso de Arbitraje, ante el Tribunal Laboral de Catalunya. De formularse por parte de los trabajadores afectados la propuesta de sometimiento al procedimiento de arbitraje, la Empresa se compromete a dar su conformidad, posponiéndose la ejecutividad de la extinción contractual hasta transcurridos un máximo de 45 días naturales a contar desde la comunicación de la decisión empresarial a los trabajadores afectados.

El sometimiento a arbitraje excluirá la vía judicial, sin perjuicio del derecho a impugnar el laudo arbitral si concurriera alguna de las causas previstas en el acuerdo de sometimiento arbitral o en la legislación vigente.

La extinción contractual por causas objetivas que afecte a un solo trabajador, se regulará por lo dispuesto en los artículos correspondientes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. Asignación de trabajos.

La definición por Grupos Profesionales y Niveles Salariales obedecerá en cada Empresa afectada por el presente Convenio a una función determinada. No podrá haber un Grupo Profesional y Nivel Salarial sin función ni viceversa. Todo trabajador está obligado a ejecutar los trabajos que le sean ordenados por sus jefes dentro del cometido propio de su competencia personal y sin que pueda ser discriminatorio, personal o profesionalmente, ni vejatorio para su condición humana.

Sección 2.^a Clasificación profesional

Artículo 16. Definición de tareas y funciones por grupo profesional nivel salarial.

Se entiende por función, a efectos del presente Convenio la tarea propia de todo trabajador destinada a las publicaciones editadas o impresas por las empresas firmantes.

Artículo 17. Clasificación por áreas de actividad.

El personal de plantilla de las empresas firmantes se divide a efectos de clasificación por áreas de actividad, de la siguiente forma:

- a) Personal Técnico.
- b) Personal de Redacción.
- c) Personal de Gestión.

Artículo 18. Definición de tareas por áreas de actividad.

a) Técnicos. Son aquellos que, poseyendo un título del grado correspondiente, han sido contratados en virtud del mismo, para cumplir las tareas a las que su titularidad les faculta de manera normal y regular. Queda igualmente incluido en este grupo el personal que, sin poseer título facultativo, desempeña dentro de la Empresa funciones artísticas, literarias o técnicas distintas y contrapuestas a las meramente burocráticas del personal de gestión y a las redaccionales.

b) Redacción. Es el personal que a las órdenes del Director del Periódico de Catalunya y de acuerdo con las normas y organización del trabajo que él mismo establece, crea, selecciona, prepara, redacta, edita, traduce o confecciona la información. El personal con contrato a tiempo completo adscrito a esta área se entenderá que tiene dedicación exclusiva excepto en aquellos casos autorizados por la Dirección.

c) Gestión. Son aquellos que, poseyendo los conocimientos precisos, realizan habitualmente las funciones de oficina y despacho incluyendo los servicios de informática y auxiliares precisos para el control administrativo de la Empresa.

Asimismo, se incluyen en este grupo las actividades sean o no comerciales propias de la Publicidad, Distribución y Ventas.

Artículo 19. Clasificación por profesionales y niveles salariales.

- a) Grupo Profesional 1.

Se incluyen en este grupo los redactores con rangos de jefatura y funciones de coordinación así como los responsables de departamentos de las áreas técnicas y de gestión.

- a.1) Nivel Salarial 1 - Área de Redacción.

Es el periodista que coordina la redacción literaria informativa y gráfica con responsabilidad ante la Dirección. Por delegación del Director, estará facultado para asignar los trabajos al personal de redacción.

Equivale a la antigua categoría de Redactor Jefe.

a.2) Nivel Salarial 2 - Área de Redacción.

Es el periodista que asume la responsabilidad de una sección del diario, en la que supervisa y coordina el trabajo de una o más personas de plantilla de redacción.

Equivale a la antigua categoría de Redactor Jefe Sección.

a.3) Nivel Salarial 3 - Área de Redacción.

Es el periodista que, supeditado al redactor del Grupo profesional 1 y Nivel salarial 2, le ayuda en la tarea de coordinación que éste tiene asignada y le sustituye en los casos indicados por la Dirección.

Equivale a la antigua categoría de Redactor Subjefe Sección.

a.4) Nivel Salarial 4 - Áreas de Gestión y Técnica.

Comprende este grupo el personal que, dependiendo directamente de la Gerencia o la Dirección, asume el mando y la responsabilidad de un sector de actividades de tipo burocrático, teniendo a sus órdenes y bajo su dirección al personal de este grupo. Equivale a la antigua categoría de Jefe de Departamento.

a.5) Nivel Salarial 5 - Área Técnica.

Es el oficial que, además de ejecutar su trabajo, está al cuidado de un grupo específico de personal que está a sus órdenes.

Equivale a la antigua categoría de Jefe de Equipo de Sistemas.

b) Grupo Profesional 2.

Componen este grupo los redactores, técnicos de sistemas de Nivel Salarial más alto así como los responsables de áreas de gestión que tengan el Nivel Salarial 9.

b.1) Nivel Salarial 6 - Área de Redacción.

Es el periodista que realiza un trabajo intelectual de mesa y calle, de modo literario, gráfico o digital dentro de los límites de tiempo que señala su jornada.

Equivale a la antigua categoría de Redactor.

b.2) Nivel Salarial 7 - Área Técnica.

Es el técnico informático que con amplios conocimientos de hardware y software es el responsable del buen funcionamiento informático así como de la correcta utilización de los programas de aplicación, responsabilizándose, asimismo, de la formación y asistencia a los usuarios. Equivale a la antigua categoría de Oficial 1ª de Sistemas.

b.3) Nivel Salarial 8 - Área Técnica.

Es el técnico informático que con amplios conocimientos de hardware y software es el responsable del buen funcionamiento informático así como de la correcta utilización de los programas de aplicación, responsabilizándose, asimismo, de la formación y asistencia a los usuarios. Equivale a la antigua categoría de Analista Programador.

b.4) Nivel Salarial 9 - Área de Gestión.

b.4.1) Se incluye al personal que asume el mando y responsabilidad de cada uno de los servicios en que se subdividen las actividades de la sección teniendo personal a sus órdenes. Equivale a la antigua categoría de Jefe Negociado.

b.4.2) Es el responsable de un área de negocio que incluye la explotación comercial o publicitaria de una o más publicaciones dentro del ámbito y zona que se le asigne, pudiendo tener a su cargo un equipo de ventas. Asimismo, se responsabiliza de la gestión administrativa que para la inserción y cobro de la publicidad se precise. También se

incluye dentro de su responsabilidad la definición de objetivos y aplicación de las técnicas de venta necesarias para su consecución.

Equivale a la antigua categoría de Jefe de Publicidad.

b.5) Nivel Salarial 10 - Área de Redacción.

Es el profesional que traduce, edita y revisa los textos que se le asignen, ya sean de contenido editorial, publicitario o de otra índole, entregando las páginas perfectamente acabadas y en disposición de ser publicadas. Asimismo, edita y revisa los textos que se generan de forma automática por el programa informático de ayuda a la traducción, ocupándose también de la alimentación y mantenimiento de este programa.

Equivale a la antigua categoría de Lingüista.

c) Grupo Profesional 3.

Se incluye en este grupo el personal de la sección de archivo, al que ostenta rangos de subjefatura en áreas de gestión así como a los coordinadores de producción de las áreas técnicas, además de los técnicos sin titulación.

c.1) Nivel Salarial 11 - Área Técnica.

Es el que, bajo las órdenes de la Dirección correspondiente, trabaja en su sección vigilando la asistencia y disciplina del personal a sus órdenes, cuidando al mismo tiempo de los detalles y buena ejecución del trabajo y aplicando las órdenes recibidas en lo que se refiere a la realización de los trabajos encomendados a su sección.

Equivale a la antigua categoría de Jefe Sección Taller.

c.2) Nivel Salarial 12 - Áreas de Gestión y Técnica.

Son aquellos que sin poseer un título facultativo homologable desempeñan funciones de carácter técnico y han sido contratados en virtud de las mismas.

Equivale a la antigua categoría de Técnicos no titulados.

c.3) Nivel Salarial 13 - Áreas de Redacción.

Es el profesional, documentalista o debidamente acreditado cuya misión es organizar y distribuir el trabajo entre el personal a sus órdenes, asumiendo la responsabilidad de la organización del Centro de Documentación y Archivo de la Redacción.

Equivale a la antigua categoría de Jefe de Documentación y Archivo.

c.4) Nivel Salarial 14 - Área de Gestión.

Es aquel empleado que además de desempeñar los trabajos propios del Grupo Profesional 4 y Nivel salarial 19, del área de Gestión, ayuda a un jefe superior en los trabajos de supervisión o coordinación que se le encomienden en un área determinada de la administración.

Equivale a la antigua categoría de Subjefe Negociado.

c.5) Nivel Salarial 15 - Área de Redacción.

Es el profesional que, mediante un trabajo intelectual, ejecuta materialmente, recaba, analiza y trata la información, tanto literaria como gráfica proveniente de fuentes internas y externas a EL PERIODICO y la transmite ya sea aportando datos concretos o mediante la elaboración de dossiers y de acuerdo con el plan general de archivo, lo revisa, selecciona y clasifica.

Equivale a la antigua categoría de Documentalista.

d) Grupo Profesional 4.

Este Grupo está compuesto por personal que aun no ha ascendido hasta Grupo Profesional 2. En gestión, se incluye también al personal de secretariado, de supervisión y a los administrativos de Nivel Salarial más. Asimismo, están incluidos los oficiales de mayor rango de mantenimiento y producción del área técnica y los técnicos con titulación.

d.1) Nivel Salarial 16 - Área de Redacción.

d.1.1) Es el personal especializado en transmisiones.

Equivale a la antigua categoría de Auxiliar de Redacción 1.^a

d.1.2) Es el trabajador que tiene como misión revelar y reproducir la información gráfica, reproduciendo o tratando imágenes, en blanco y negro y color, tanto en material fotográfico como en sistemas digitales, así como en escáneres.

Equivale a la antigua categoría de Laboratorista.

d.2) Nivel Salarial 17 - Área de Redacción.

Realiza idénticas tareas a las descritas en el apartado b.1 pero con una experiencia profesional inferior. Se ascenderá automáticamente al Grupo Profesional 2 y nivel salarial 6 a los dieciocho meses de experiencia como Grupo Profesional 4 y Nivel salarial 17.

Equivale a la antigua categoría de Redactor Junior A.

d.3) Nivel Salarial 18 - Área Técnica.

Es el operario especialista en electrónica, con amplia capacidad de conocimientos que le permiten hacer frente a las reparaciones, mantenimiento y mejora del material habitual en uso dentro de la Empresa, así como diseño de circuitos.

Equivale a la antigua categoría de Oficial de 1.^a de Mantenimiento Electrónico.

d.4) Nivel Salarial 19 - Áreas de Gestión y Técnica.

d.4.1) Son aquellos que, con título facultativo, realizan trabajos de su competencia profesional, no especificados en las presentes tablas salariales, y concertados en razón del título poseído.

Equivale a la antigua categoría de Técnico Titulado.

Nivel Salarial 19 - Áreas de Gestión.

d.4.2) Es el trabajador que además de realizar tareas relacionadas con la Atención al Cliente, las funciones propias del difusor y de logística, se ocupa de supervisar a los Auxiliares y Técnicos asignados a estas tareas.

Equivale a la antigua categoría de Supervisor.

d.4.3) Son las personas que, al servicio de la Dirección de la Empresa (Consejería Delegada, Dirección de Redacción, Gerencia, Dirección Técnica, Dirección Comercial, etc.) realizan funciones de secretaría.

Equivale a la antigua categoría de Secretario/a Dirección.

d.4.4) Es aquel empleado con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta bajo la dependencia de un jefe funciones administrativas. Tendrán siempre esta consideración quienes realicen alguna de las siguientes funciones:

Cajero de cobro y pago sin firma ni fianza; plantea, calcula y extiende las facturas con complejidad en su planteamiento y cálculo; planteamiento y realización de estadísticas en las que intervengan cálculos de importancia: redacción de asientos contables; recapitulación de operaciones de diarios múltiples, formulación de asientos en el libro de cuentas corrientes; redacción de correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan en importancia a los de mero trámite; verificación sin auxilio ni revisión de un superior de las liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios o haberes y seguros

sociales. Y los que presten servicios cuyos méritos e importancia en el tipo administrativo sean del Grupo Profesional análogo al señalado en esta clasificación.

Equivale a la antigua categoría de Oficial 1ª Administrativo.

d.4.5) Es el responsable de la gestión comercial o publicitaria de una o más publicaciones, pudiendo tener o no personal comercial a su cargo. Asimismo, se responsabiliza de la gestión administrativa que para la inserción y cobro de publicidad se precise.

Equivale a la antigua categoría de Jefe Promoción.

d.4.6) Es el empleado que realiza como función primordial la inspección y visita de los puntos de venta, recabando información de los clientes para un mejor servicio. Igualmente, realiza el trabajo de despacho en relación con los mismos clientes, revisando la situación de cobros y facturación de los mismos, así como cualquier otro trabajo realizado dentro del concepto de ventas o promoción de las mismas.

Equivale a la antigua categoría de Inspector Ventas Logística.

Nivel Salarial 19 - Área Técnica.

d.4.7) Es el oficial que con un dominio específico de los sistemas informáticos de grabación o transmisión tiene como tarea fundamental la reproducción de textos en soportes físicos o magnéticos y las tareas de teleproceso. Debe ser capaz de dar una producción mínima de transcripción de 11.500 caracteres útiles a la hora en pantalla electrónica.

Equivale a la antigua categoría de Oficial 1ª Teclista.

d.4.8) Es el operario que domina a la perfección las técnicas y sistemas del área de preimpresión en la que esté adscrito, con especial énfasis en el tratamiento del color.

Equivale a la antigua categoría de Oficial 1ª Preimpresión.

d.4.9) Es el operario que, basándose en sus conocimientos y amplia experiencia, domina los trabajos de montaje y mantenimiento de instalaciones en general, colabora en la formación de los operarios de Grupos Profesionales y Niveles Salariales inferiores y sustituye al personal del Grupo Profesional 1 y Nivel Salarial 4 en ausencia de éste.

Equivale a la antigua categoría de Oficial 1ª Mantenimiento Instalaciones.

d.5) Nivel Salarial 20 - Área Técnica.

Es el informático capaz de realizar los análisis previos de los trabajos que se pretenden informatizar, realizando inclusive los programas de aplicación precisos.

Equivale a la antigua categoría de Oficial 2ª de Sistemas.

d.6) Nivel Salarial 21 - Área Técnica.

Es el técnico informático que tras recibir los análisis precisos puede realizar los programas concretos que componen una aplicación informática. Deberá ser capaz de realizar pequeños análisis de programas sencillos y concretos.

Equivale a la antigua categoría de Programador.

e) Grupo Profesional 5.

Se incluye en este grupo el personal de redacción que espera ascender a los Niveles Salariales 10 y 16 pero no tiene la suficiente experiencia. En el área técnica, a su vez, se incluyen aquellos que esperan ascender al Nivel Salarial 19 y a quienes realizan el diseño gráfico.

e.1) Nivel Salarial 22 - Área de Redacción.

Realiza idénticas tareas a las descritas en el apartado b.5 pero con una experiencia profesional inferior. Se ascenderá automáticamente al Grupo Profesional 2 y Nivel salarial 10 a los dieciocho meses de experiencia como Grupo Profesional 5 y Nivel salarial 22. Equivale a la antigua categoría de Lingüista Junior A.

e.2) Nivel Salarial 23 - Área Técnica.

e.2.1) Es el oficial teclista que aun cuando debe ser capaz de transcribir a la velocidad mínima marcada en el apartado d.4.7, no domina plenamente los sistemas informáticos. Equivale a la antigua categoría de Oficial 2ª Teclista.

e.2.2) Es el operario que, poseyendo la experiencia adecuada, efectúa trabajos de mantenimiento de instalaciones y colabora con otras tareas de mantenimiento. Equivale a la antigua categoría de Oficial 2ª Mantenimiento Instalaciones.

e.3) Nivel Salarial 24 - Área de Redacción.

Es el personal que ayuda en sus funciones al personal del Grupo Profesional 4 y Nivel Salarial 16 sin asumir las responsabilidades de éste.

Equivale a la antigua categoría de Auxiliar de Redacción.

e.4) Nivel Salarial 25 - Área Técnica.

Es el operario que aun cuando no domine perfectamente las técnicas y sistemas de preimpresión, es capaz de desarrollar su trabajo con autonomía suficiente, especialmente en el tratamiento del blanco y negro.

Equivale a la antigua categoría de Oficial 2ª Preimpresión.

e.5) Nivel Salarial 26 - Área Técnica.

Es el trabajador que, con los conocimientos técnicos necesarios de diseño gráfico, confecciona los originales que los clientes o la propia empresa requiera para la inserción de publicidad en las publicaciones o campañas publicitarias. Diseña otros productos editoriales que sean precisos para el departamento, realizando el seguimiento del material para publicar que llegue en soporte electrónico.

Equivale a la antigua categoría de Diseñador Gráfico.

f) Grupo Profesional 6.

Componen este grupo los comerciales y técnicos de logística de Nivel Salarial más alto así como los encargados de tareas de conserjería de áreas de gestión. En el área técnica, se encuentra el personal que espera ascender a los Niveles Salariales 18 y 23 pero no tiene la suficiente experiencia.

f.1) Nivel Salarial 26 - Área de Gestión.

f.1.1) Es el trabajador que realiza funciones de carácter técnico, de difusión, de atención al cliente y de logística, bajo las directrices de sus superiores pero con iniciativa propia en la resolución de las incidencias que puedan producirse.

Equivale a la antigua categoría de Técnico de Logística.

f.1.2) Es el empleado que realiza tareas técnicas de inspección tales como recabar información en los puntos de venta o trabajos de despacho relacionados con este servicio, pero sin asumir la responsabilidad del personal del Grupo Profesional 4 y Nivel Salarial 19 descritas en el apartado d.4.6.

Equivale a la antigua categoría de Técnico de Inspección Ventas de Logística.

f.1.3) Es el empleado que con cierta iniciativa y con subordinación al personal del grupo Profesional 2 y Nivel Salarial 9 o al personal del Grupo Profesional 4 y Nivel Salarial 19 descrito en el apartado d.4.4, si los hubiere, efectuará operaciones auxiliares de estadísticas y contabilidad o coadyuvantes de las mismas, manejo de archivo o ficheros, correspondencia sencilla y demás trabajos similares, incluidas las funciones de secretaría.

Se ascenderá automáticamente al Grupo Profesional 4 y Nivel Salarial 19 transcurridos ocho años de permanencia en el Grupo Profesional 6 y Nivel Salarial 26. Equivale a la antigua categoría de Oficial 2ª Administrativo.

f.1.4) Es el empleado que, al servicio exclusivo de la empresa, visita clientes de una cartera previamente asignada para recabar su publicidad, reportando mediante informe

de gestión a su inmediato superior y realizando las tareas administrativas que de su gestión comercial se deriven. Equivale a la antigua categoría de Comercial Sénior.

f.2) Nivel Salarial 27 - Área Técnica.

Es el operario que, poseyendo buenos conocimientos de electricidad y electrónica, ayuda al de Grupo Profesional 4 y Nivel Salarial 18 descrito en el apartado d.3 en la ejecución de los trabajos al tiempo que perfecciona sus conocimientos.

Equivale a la antigua categoría de Oficial 2º Mantenimiento Electrónico.

f.3) Nivel Salarial 28 - Área de Gestión.

Es el que con plena responsabilidad puede realizar tareas consistentes en hacer recados, trabajos sencillos de oficina y los encargos que se le soliciten, así como distribuir la correspondencia y la información escrita que le sea encomendada por sus superiores, tiene responsabilidad y autoridad frente al personal de Grupos Profesionales inferiores, como el del Grupo Profesional 7 y Nivel Salarial 34 o el de Grupo Profesional 8 y Nivel Salarial 36 descrito en el apartado h.1.5, encargándose igualmente del buen uso de las fotocopiadoras y otros elementos auxiliares de oficina. Equivale a la antigua categoría de Conserje.

f.4) Nivel Salarial 29 - Área Técnica.

Es el operario que está aprendiendo y adquiriendo experiencia en el mantenimiento de nuestras instalaciones, bajo la supervisión de los Grupos Profesionales superiores y colaborando en otras tareas de mantenimiento. Transcurridos cinco años de permanencia en el Grupo Profesional 6 y Nivel Salarial 29 se ascenderá automáticamente al Grupo Profesional 5 y Nivel Salarial 23.

Equivale a la antigua categoría de Oficial 3ª Mantenimiento Instalaciones.

g) Grupo Profesional 7.

Se incluye en este grupo el personal de redacción que espera ascender a los Niveles Salariales 17 y 22 pero no tiene la suficiente experiencia. En el área de gestión, a su vez, se incluyen aquellos técnicos de logística que esperan ascender al Nivel Salarial 26, los empleados de la recepción y los trabajadores que realizan funciones de conserjería que esperan ascender al Nivel Salarial 28 y se encuentran en la misma situación de falta de experiencia para el ascenso. En área técnica se incluye al personal de mantenimiento, sistemas y preimpresión que espera subir a los Niveles Salariales 27, 25 y 20 respectivamente por las mismas causas anteriormente expuestas.

g.1) Nivel Salarial 30 - Área de Redacción.

Tendrán este Grupo Profesional y Nivel Salarial, los periodistas que se incorporen a la Redacción sin la experiencia suficiente para que se les asigne el Grupo Profesional 4 y Nivel Salarial 17 al que se promocionará de forma automática transcurridos dieciocho meses de permanencia como Grupo Profesional 7 y Nivel Salarial 30.

Equivale a la antigua categoría de Redactor Junior B.

En el caso de acreditarse tres años de experiencia realizando funciones equivalentes a la del Grupo Profesional 2 y Nivel Salarial 6 en un medio de comunicación de características análogas a El Periódico de Catalunya, no será necesario pasar por el Grupo Profesional 4 y Nivel Salarial 17 y por el Grupo Profesional 7 y Nivel Salarial y, por lo tanto, la contratación se hará directamente con el Grupo Profesional 2 y Nivel Salarial 6.

g.2) Nivel Salarial 31 - Área de Gestión.

Es el empleado que tiene por misión estar al cuidado de los servicios telefónicos.

Equivale a la antigua categoría de Telefonista.

g.3) Nivel Salarial 32 - Área de Gestión.

g.3.1) Es la persona que realiza tareas básicas de carácter técnico, de difusión, de atención al cliente y de logística, bajo las directrices de sus superiores, pero con alguna iniciativa propia. Se ascenderá automáticamente a Grupo Profesional 6 y Nivel Salarial 26 transcurridos tres años de permanencia en este Grupo Profesional y Nivel Salarial.

Equivale a la antigua categoría de Auxiliar Logística.

g.3.2) Es el empleado que realiza bajo supervisión tareas técnicas de inspección tales como recabar información en los puntos de venta o trabajos de despacho relacionados con este servicio, bajo las directrices de sus superiores.

Se ascenderá automáticamente a Grupo Profesional 6 y Nivel Salarial 26 transcurridos tres años de permanencia en este Grupo Profesional y Nivel Salarial.

Equivale a la antigua categoría de Auxiliar Inspección Ventas.

g.3.3) Se considera como tal, aquel administrativo que realice las funciones descritas en la definición del apartado. Se ascenderá automáticamente a Grupo Profesional 6 y Nivel Salarial 26 a los tres años de permanencia en este Grupo Profesional y Nivel Salarial.

Equivale a la antigua categoría de Auxiliar Administrativo.

g.4) Nivel Salarial 33 - Área de Redacción.

Tendrán esta Grupo Profesional, los trabajadores que se incorporen sin la experiencia suficiente para que se les asigne el Grupo Profesional 5 y Nivel Salarial 22, a los que se promocionará de forma automática transcurridos dieciocho meses de permanencia como Grupo Profesional 7 y Nivel Salarial 33.

Equivale a la antigua categoría de Lingüista Junior B.

En el caso de acreditarse tres años de experiencia realizando funciones equivalentes a la del Grupo Profesional 2 y Nivel Salarial 10 en un medio de comunicación o empresa de características análogas, no será necesario pasar por el Grupo Profesional 7 y Nivel Salarial 33 y por el Grupo Profesional 5 y Nivel Salarial 22 y por lo tanto, la contratación se hará directamente con el Grupo Profesional 2 y Nivel Salarial 10.

g.5) Nivel Salarial 34 - Área de Gestión.

Es el subalterno cuya misión consiste en realizar recados, trabajos sencillos de oficina y los encargos encomendados, así como distribuir la correspondencia y la información escrita que le sea encomendada por sus jefes. Transcurridos ocho años de permanencia en este Grupo Profesional y Nivel Salarial, se ascenderá automáticamente al Grupo Profesional 6 y Nivel Salarial 28.

Equivale a la antigua categoría de Ordenanza.

g.6) Nivel Salarial 35 - Área Técnica.

g.6.1) Es el operario que, poseyendo una formación teórica, va perfeccionando su oficio bajo la dirección de los Grupos Profesionales y Niveles Salariales superiores descritos en los apartados d.3 y f.2, ayudándoles en los cometidos del mismo. Transcurridos cinco años de permanencia en este Grupo Profesional y Nivel Salarial se ascenderá automáticamente al Grupo Profesional 6 y Nivel Salarial 27.

Equivale a la antigua categoría de Oficial 3ª de Mantenimiento Electrónico.

g.6.2) Es el operario que todavía no ha adquirido los conocimientos ni experiencia suficientes para desarrollar los trabajos propios del Grupo Profesional 5 y Nivel Salarial 25. Transcurridos cinco años de permanencia en este Grupo Profesional y Nivel Salarial se ascenderá automáticamente a Grupo Profesional 5 y Nivel Salarial 25.

Equivale a la antigua categoría de Oficial 3ª de Preimpresión.

g.6.3) Es el informático con los conocimientos técnicos suficientes pero que no posee la experiencia ni el dominio de los sistemas específicos de la producción que realiza trabajos propios de la sección pero con una autonomía limitada. Transcurridos

cinco años de permanencia en este Grupo Profesional y Nivel Salarial, se ascenderá automáticamente a Grupo Profesional 4 y Nivel Salarial 20.

Equivale a la antigua categoría de Oficial 3ª de Sistemas.

h) Grupo Profesional 8.

Este grupo está formado por el personal sin suficiente experiencia laboral para adherirse a los Grupos Profesionales superiores en las áreas de gestión y técnicas que desempeña tareas auxiliares. Además se encuentran los comerciales que esperan ascender al Nivel Salarial 26 y el personal de recepción que espera ascender al Nivel Salarial 32.

h.1) Nivel Salarial 36 - Área de Gestión.

h.1.1) Es el promotor que se incorpora a la empresa para realizar las funciones descritas en el apartado f.1.4 pero sin la experiencia suficiente para su desempeño con el grado de autonomía necesaria. Se ascenderá a Grupo Profesional 6 y Nivel Salarial 26 transcurridos cinco años de permanencia en este Grupo Profesional y Nivel Salarial.

Equivale a la antigua categoría de Comercial Junior.

h.1.2) Es el trabajador que se incorpora a la empresa sin la experiencia previa suficiente para el desarrollo autónomo de las funciones que se le asignen, realizando tareas auxiliares de carácter técnico, de difusión, de atención al cliente y de logística.

Transcurridos cinco años de permanencia en este Grupo Profesional y Nivel Salarial, se ascenderá automáticamente a Grupo Profesional 7 y Nivel Salarial 32.

Equivale a la antigua categoría de Auxiliar Logística B.

h.1.3) Es el trabajador que se incorpora a la empresa sin la experiencia previa suficiente para el desarrollo autónomo de las funciones que se le asignen, realizando tareas auxiliares en el servicio de Inspección de Ventas.

Transcurridos cinco años de permanencia en este Grupo Profesional y Nivel Salarial, se ascenderá automáticamente Grupo Profesional 7 y Nivel Salarial 32.

Equivale a la antigua categoría de Auxiliar B Inspección de Ventas.

h.1.4) Es el administrativo que se incorpora a la empresa sin la experiencia previa suficiente para el desarrollo autónomo de las funciones que se le asignen. Se ascenderá automáticamente a Grupo Profesional 7 y Nivel Salarial 32 a los cinco años de permanencia en este Grupo Profesional y Nivel Salarial.

Equivale a la antigua categoría de Auxiliar Administrativo B.

h.1.5) Es el subalterno cuya misión consiste en realizar trabajos sencillos de clasificación, timbrados y reparto de correspondencia así como recados y trabajos de carácter manual y mecánico, incluida la carga, descarga y transporte de paquetería. Transcurridos cinco años de permanencia en este Grupo Profesional y Nivel Salarial, se ascenderá automáticamente a Grupo Profesional 7 y Nivel Salarial 34.

Equivale a la antigua categoría de Auxiliar de Conserjería.

h.1.6) Es el empleado que está al cuidado de la recepción.

Equivale a la antigua categoría de Recepcionista.

h.2) Nivel Salarial 36 - Área Técnica.

h.2.1) Es el operario que se contrata sin tener la experiencia ni conocimientos suficientes para desarrollar su trabajo de forma autónoma, desarrollando trabajos auxiliares en la sección de Mantenimiento Instalaciones. Transcurridos cinco años de permanencia en este Grupo Profesional y Nivel Salarial, se ascenderá automáticamente al Grupo Profesional 6 y Nivel Salarial 29.

Equivale a la antigua categoría de Auxiliar Mantenimiento de Instalaciones.

h.2.2) Es el operario que se contrata sin tener la experiencia ni conocimientos suficientes para desarrollar su trabajo de forma autónoma, desarrollando trabajos auxiliares en la sección de sistemas. Transcurridos cinco años de permanencia en

este Grupo Profesional y Nivel Salarial, se ascenderá automáticamente al Grupo Profesional 7 y Nivel Salarial 35.

Equivale a la antigua categoría de Auxiliar Sistemas.

h.2.3) Es el operario de preimpresión que se contrata sin tener la experiencia suficiente para desarrollar su trabajo de forma autónoma, desarrollando trabajos auxiliares en el área en que esté adscrito. Transcurridos cinco años de permanencia en este Grupo Profesional y Nivel Salarial, se ascenderá automáticamente al Grupo Profesional 7 y Nivel Salarial 35.

Equivale a la antigua categoría de Auxiliar Preimpresión.

h.2.4) Es el operario que se contrata sin tener la experiencia ni conocimientos suficientes para desarrollar su trabajo de forma autónoma, desarrollando trabajos auxiliares en la sección de Mantenimiento Eléctrico/Electrónico. Transcurridos cinco años de permanencia en este Grupo Profesional y Nivel Salarial se ascenderá automáticamente al Grupo Profesional 7 y Nivel Salarial 35.

Equivale a la antigua categoría de Auxiliar Mantenimiento Electrónico.

h.2.5) Es el teclista que se incorpora a esta función y por lo tanto no domina los sistemas informáticos ni es capaz de transcribir información a la velocidad mínima establecida. Transcurridos cinco años de permanencia en este Grupo Profesional y Nivel Salarial, se ascenderá automáticamente a Grupo Profesional 5 y Nivel Salarial 23.

Equivale a la antigua categoría de Auxiliar Teclista.

h.2.6) Es el trabajador que, con conocimientos de diseño gráfico, se incorpora a la empresa para realizar las funciones descritas en el apartado e.5, pero sin la experiencia suficiente para su desempeño con el grado de autonomía necesaria. Se ascenderá al Grupo Profesional 5 y Nivel Salarial 26 transcurridos cinco años de permanencia en este Grupo Profesional y Nivel Salarial.

Equivale a la antigua categoría de Auxiliar Diseño Gráfico.

Apéndices:

A) Trabajos de Superior Grupo Profesional y Nivel Salarial.

Cualquier persona que tenga reconocida el desempeño de la función de un Grupo Profesional y Nivel Salarial superior en un período mayor de seis meses consecutivos, o del mismo plazo dentro de doce meses pasará automáticamente a dicho Grupo Profesional y Nivel Salarial.

B) Ascensos Automáticos.

Dado el sistema de ascensos de Grupo Profesional y Nivel Salarial automáticos establecidos en esta clasificación, no conllevarán obligatoriamente el desarrollo de las funciones propias del Grupo Profesional y Nivel Salarial al que se asciende, pudiendo seguir realizando las que tenía asignadas en ese momento.

C) Permanencia en el Grupo Profesional y Nivel Salarial.

Las contrataciones de carácter temporal por interinidad, refuerzos, etc. contabilizarán en todos los supuestos contemplados para el ascenso automático como tiempo doble para el ascenso al Grupo Profesional y Nivel Salarial superior. El tiempo se contabilizará a los mencionados efectos desde la primera contratación con independencia de la interrupción entre contratos y acumulándose el tiempo entre los mismos.

Se respetarán los ascensos automáticos en curso para todo el personal en plantilla a fecha 16 de abril de 2012 y se amplían en dos años los plazos establecidos hasta la fecha en los ascensos automáticos de los diferentes saltos de Grupo Profesional y Nivel Salarial, para las nuevas contrataciones, todo ello en virtud de lo acordado en los pactos de fecha 16/04/2012 (anexo I-adenda al Convenio colectivo 16/04/2012).

Artículo 20. *Clasificación profesional y movilidad funcional.*

Los trabajadores podrán realizar las funciones correspondientes a otro puesto de trabajo siempre que se encuentre encuadrados en el mismo grupo profesional y en la misma área de actividad y el trabajador posea las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral del otro puesto de trabajo.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible cuando existan razones técnicas y organizativas que la justifiquen.

1 Cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, la Empresa podrá destinar a los trabajadores a realizar tareas y funciones distintas a las de su Grupo Profesional por las de otro Grupo Profesional equivalente durante el tiempo indispensable, que como máximo será de cuatro meses.

Se entenderá que existe equivalencia entre Grupos Profesionales cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de cualquiera de los dos sea suficiente para la ejecución de las funciones propias del otro, previa la realización de procesos simples de adaptación o formación.

La movilidad funcional deberá en todo caso respetar la dignidad del trabajador y no suponer ningún perjuicio para su formación o promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente desarrolle, salvo en los casos de realización de tareas de puestos de trabajo inferiores en los que mantendrá la retribución de origen.

2. En relación con la realización de trabajos de Grupo Profesional y Nivel Salarial inferior o superior se estará a lo establecido en el presente Convenio.

3. Cuando un trabajador afectado por la orden de cambio de funciones considere que se vulneran sus derechos profesionales o se incumple lo establecido en este artículo o en la legislación vigente, podrá acudir a la Comisión Paritaria del convenio a fin de que ésta emita su informe en un plazo máximo de 72 horas, que será vinculante para todas las partes, sin perjuicio de la ejecutividad inmediata de la orden.

4. El cambio de funciones distintas a las previstas en el apartado anterior o por un período de tiempo superior a cuatro meses requerirá el acuerdo de las partes o en su defecto el sometimiento al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo previsto en el párrafo 3º y siguientes del artículo 12 de este Convenio.

Sección 3.ª Plantilla, ingresos y promociones

Artículo 21. *Plantilla.*

Corresponde a la Dirección de cada Empresa la determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla, siendo factores condicionantes la racionalización del trabajo, el sistema de organización, el número de locales y las funciones a cubrir en los mismos. En cualquier caso, cualquier reducción de la plantilla deberá ser acordada con el Comité de Empresa o Delegados de Personal correspondientes, y en caso de disconformidad se registrará por la legislación vigente.

En cada Empresa la plantilla se rige por los siguientes criterios:

a) Cada área de la Empresa tendrá definida su plantilla, mediante el correspondiente organigrama, del que se dará copia puntual anualmente en el mes de mayo al Comité de Empresa o Delegados de Personal correspondientes y también, siempre que se efectúe cualquier modificación sustancial del mismo.

b) Las reestructuraciones internas de cada área, podrán modificar el número de trabajadores de las mismas, pero no el número de puestos globales de la Empresa.

c) La contratación temporal destinada a cubrir suplencias o tareas temporales determinadas no se considera como modificación de la plantilla.

Artículo 22. Ingresos y promociones.

La admisión e ingreso de personal y su contratación es facultad exclusiva de la Dirección de cada Empresa. En la contratación de trabajadores se estará a las normas establecidas en este Convenio y en su defecto a la legislación vigente.

En la metodología de la contratación se tendrán en cuenta los siguientes procedimientos para proveer los puestos de trabajo vacantes o de nueva creación que hayan de cubrirse con personal fijo:

- a) Concurso-Oposición restringido entre el personal de la Empresa.
- b) Concurso-Oposición entre los profesionales vinculados a la empresa por cualquier otro régimen de contratación.
- c) Contratación libre dando preferencia a los profesionales libres vinculados a la empresa por cualquier régimen de contratación y los que se hallan en paro.

La empresa afectada, ante el caso de tener que incrementar el número de trabajadores en plantilla, se compromete a tener en cuenta a las personas que, al firmar el convenio, están prestando su colaboración en diversas secciones o realizan habitualmente suplencias y/o refuerzos, las cuales no serán desplazadas, en igualdad de cualificación profesional, por otras personas ajenas a la misma, sin menoscabo de las atribuciones que tiene la Dirección para ejercer esta facultad. Así como a los trabajadores que habiendo formado parte de la Empresa, las condiciones de la rescisión de su contrato hayan sido vinculadas a las del presente apartado. Para todo lo cual se remite al Artículo 22-bis (regulación Bolsa de Trabajo).

El cumplimiento de las condiciones del presente apartado será supervisado por la Comisión Paritaria del Convenio.

Las convocatorias, en las que constarán las características de los puestos a cubrir, se entregarán al Comité de Empresa o Delegados de Personal correspondientes con un mínimo de cinco días de antelación, dándose también publicidad, con la misma antelación, en el tablón de anuncios de la Empresa.

Como regla general, cuando se trate de cubrir puestos de trabajo con personas ajenas a la Empresa, ésta procederá al registro de los contratos que realice ante el Servicio Público de Empleo y ello, con independencia de la modalidad contractual utilizada.

Una vez formalizada la contratación, la Empresa hará entrega al Comité o Delegados de Personal correspondientes, de una copia básica del contrato, en la que constarán todos aquellos datos que indique la legislación vigente.

Los aspirantes cumplimentarán las formalidades exigibles y un reconocimiento médico, con anterioridad a la firma del contrato laboral, cuando así se estime oportuno en función del puesto de trabajo y cuando se acredite que el puesto es susceptible de ocasionar una enfermedad profesional o un daño en la integridad del trabajador o de un tercero.

Será competencia de los Servicios Médicos de Empresa el visado definitivo del reconocimiento médico, sin que le quepa a la Empresa la inquisición de datos que puedan violar el secreto deontológico.

Es competencia de los inmediatos superiores al candidato el informe a la Empresa sobre la validez o no del mismo, en su período legal de prueba.

Artículo 22 bis. Regulación bolsa de trabajo.

Esta bolsa tendrá una vigencia de un año natural. Anualmente se abrirá un proceso de inscripción y se constituirá nuevamente la bolsa de forma actualizada.

Serán tenidos en cuenta en la bolsa de trabajo todos aquellos trabajadores/as que hayan sido contratados/as en el periodo de un año.

Para participar en la Bolsa será necesario expresar la voluntad de ser tenido en cuenta. Durante el mes de diciembre de cada año se abrirá el proceso de inscripción que regirá al año siguiente.

Para formalizar la inscripción se enviará un correo electrónico al departamento de RRHH, expresando el interés de participar y adjuntando un currículum vitae completo.

El departamento de RRHH realizará directamente la supervisión y el control de la bolsa. En el momento de cubrir una vacante de personal, el jefe de sección o departamento, conjuntamente con el departamento de RRHH revisarán el grado de ajuste de los candidatos de la bolsa de trabajo, una vez definido el perfil formativo y profesional para el puesto.

Si su grado de ajuste es óptimo, se valorará la preferencia de los candidatos de la bolsa ante otras candidaturas, teniendo la antigüedad en la empresa un criterio preferente en el proceso de selección.

Este proceso no podrá menoscabar las atribuciones de la Dirección en materia de organización y contratación.

La comisión paritaria del convenio supervisará el cumplimiento de las condiciones indicadas anteriormente.

Cuando un candidato contratado temporalmente a través de la bolsa finalice su contrato, podrá ingresar de nuevo en ella si lo solicita.

Artículo 23. Contratación.

23.1 Contrato de Formación.

En caso de realizarse alguna contratación al amparo de esta modalidad, a efectos económicos le será de aplicación la retribución del Grupo Profesional 8 por el cual haya sido contratado para formarse.

23.2 Contrato de Obra o Servicio Determinado.

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

La duración del presente contrato será la prevista para la obra y servicio determinado. En función de las causas que motivan el contrato, podrán darse dos supuestos:

a) Para los casos que se trate de lanzamiento de productos, suplementos, etc. (en adelante productos) propios de las empresas del Grupo Zeta o participadas por el mismo, estos contratos estarán vigentes hasta que los mencionados productos queden consolidados en el mercado, estableciéndose una duración máxima en estos casos de 18 meses, transcurridos los cuales, si el producto sigue vigente, los contratos se transformarán en indefinidos.

b) Para los casos en que el contrato esté motivado por producción, trabajos y/o encargos de clientes ajenos a las empresas del Grupo Zeta o participadas por el mismo y se precisase la contratación de personal por esta modalidad, la duración del contrato estará vinculada a la duración de la obra o servicio determinado, estableciéndose una duración máxima en estos casos de 30 meses, transcurridos los cuales, si el producto sigue vigente, los contratos se transformarán en indefinidos.

En ambos supuestos si el contrato se extingue, a partir de los 18 meses de duración se otorgará al trabajador una indemnización equivalente a 15 días de salario por año trabajado. Si la extinción se produce a los 30 meses de duración, la indemnización será de 20 días de salario por año trabajado.

23.3 Contrato Eventual por circunstancias de la producción.

El contrato eventual por circunstancias de la producción se regirá por lo dispuesto en el artículo 14 del vigente Convenio Colectivo Estatal del Sector de Prensa Diaria, que establece que cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, los contratos al amparo de esta modalidad podrán tener una duración máxima de hasta 12 meses en un periodo de 18, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

23.4 Contratación Especial.

Habida cuenta de la especial actividad de las empresas firmantes de este convenio, las empresas podrán contratar personal para prestar servicios en sábados y domingos. En los casos de contrataciones puntuales, el contrato en ningún caso podrá ser inferior a 7 horas y 12 minutos diarios, salvo que el tipo de trabajo a realizar requiera un tiempo de trabajo inferior.

Las empresas podrán utilizar este tipo de contratación libremente para un número de trabajadores que no supere el 10% de la plantilla de trabajadores de cada una de las empresas firmantes del Convenio. A Partir de este porcentaje será preceptiva la autorización expresa del Comité de Empresa o Delegados de Personal correspondientes, en caso de no obtener su conformidad y en tanto se esté superando dicho porcentaje sólo podrá ser contratado el personal a tiempo completo y en los términos estipulados en el presente convenio para ese supuesto.

El personal contratado por cualquiera de estas modalidades a Tiempo Parcial, tendrá derecho preferencial para optar a las vacantes o ampliaciones de plantilla que se produzcan a tiempo completo, siempre y cuando este capacitado profesionalmente para cubrirlos.

El personal contratado a tiempo parcial se regirá a efectos retributivos por lo estipulado en tabla anexa.

Artículo 24. *Periodos de prueba y cese.*

Para los contratos que se formalicen con carácter indefinido, el período de prueba podrá ser de:

Personal no titulado: 3 meses.

Personal titulado: 6 meses.

Para los contratos que se formalicen con carácter temporal, el período de prueba podrá ser:

Personal no titulado: 1 mes.

Personal titulado: 2 meses.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre las partes. En estas situaciones los trabajadores percibirán la prestación de la Seguridad Social, que en su caso pudiera corresponderles.

A estos efectos, se entenderá también como personal titulado a las siguientes funciones: Personal que ejerza labores comerciales de publicidad y personal con cargo de jefaturas.

En los casos de cese voluntario, el personal de Grupo Profesional 1, el de Grupo Profesional 2 y Nivel Salarial 9 y los de Grupo Profesional 3 y Niveles salariales 11,13 y 14 deberán comunicarlo con 1 mes de antelación, en el resto de Grupos Profesionales y Niveles Salariales, la comunicación de cese se realizará con 15 días de antelación.

Sección 4.^a Tiempo de trabajo

Artículo 25. *Jornada laboral de redacción.*

La jornada laboral del personal adscrito a Redacción será de 1584 horas anuales (220 días) de trabajo efectivo, que se realizarán ordinariamente de lunes a viernes a razón, en general, de 7 horas 12 minutos diarios. Se entienden por días laborables todos los del año excepto los domingos, Navidad, Año Nuevo y Viernes Santo.

El sábado es día laborable pero queda habitualmente recuperado con la prolongación de 1 hora 12 minutos de la jornada de lunes a viernes. La jornada del domingo de trabajarse será de 6 horas.

Cuando los días de Navidad y 1 de Enero coincidan con un sábado o domingo, los trabajadores recuperaran estos festivos con un día de libranza ínter semanal para cada uno de ellos.

Dada la naturaleza del trabajo periodístico éste puede comportar que las jornadas diarias deban prolongarse más allá del tiempo establecido como jornada laboral normal en el presente convenio. Estos excesos de jornada, los jefes de área o sección de la redacción autorizados por el Director, los compensaran con tiempo libre a todos aquellos trabajadores que sobrepasen su tiempo natural de trabajo debido a las necesidades de las tareas informativas o de la producción vinculadas con las mismas.

En cualquier caso, los excesos de jornada no superarán los límites máximos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

El tiempo de descanso deberá ser proporcional al trabajado y deberá realizarse en el trimestre generado o en el siguiente. Queda exceptuado el trimestre dedicado al periodo vacacional, (julio agosto y septiembre).

Cena equipo de Cierre de Edición.—Se procurará por parte de la Dirección que las personas que componen el equipo fijo de cierre del diario dispongan de un tiempo prudencial para poder acceder al local habilitado como comedor de la empresa y puedan cenar de forma digna. Esta norma regirá siempre que las circunstancias informativas lo permitan, con una disposición temporal que quedará establecida a criterio del Redactor Jefe de Cierre.

Pacto de Año Nuevo y Semana Santa.

El día 31 de diciembre se librará a cuenta de un día de asuntos propios y el día 1 de enero es festivo.

El Jueves Santo se librará a cuenta de la empresa y el Viernes Santo es festivo.

El día 1 de enero y el Viernes Santo trabajará un equipo de guardia similar al de los domingos. Dicho equipo se compensará económicamente con el Plus Año Nuevo/Viernes Santo reflejado en las tablas salariales (150% de lo que se cobra por un domingo)

El día 31 de diciembre y Jueves Santo los trabajadores que hagan guardia en horario diurno librarán otro día, los que la hagan en horario nocturno a partir de las 21 horas del mismo día cobrarán Plus Año Nuevo/Viernes Santo.

Artículo 26. *Jornada laboral área de gestión.*

A los efectos del presente artículo se entiende por área de gestión, todo el personal afectado por el presente convenio con excepción de las áreas de redacción y técnica.

Jornada Ordinaria.

Jornada: En general y salvo excepciones apuntadas mas adelante en el presente artículo, la jornada laboral para el área de Gestión será de lunes a viernes a razón de 7 horas y 12 minutos diarios (con horario de referencia de 9:18 h. a 14:00 h. y de 15:30 h. a 18:00 h.).

Horario: Horario de carácter flexible, en cómputo mensual, con las siguientes especificaciones:

Horario	Lunes a Jueves	Viernes
08,00 09,30	Computable. No obligatorio.	Computable. No obligatorio.
09,30 14,00	Horario fijo. Obligatorio.	Horario fijo. Obligatorio.

Horario	Lunes a Jueves	Viernes
14,00 14,30	Computable. No obligatorio.	Computable. No obligatorio.
14,30 15,30	No computable.	
15,30 16,00	Computable. No obligatorio.	
16,00 17,30	Horario fijo. Obligatorio.	
17,30 21,00	Computable. No obligatorio.	

Normas horario flexible.

Como norma general, la flexibilidad del horario la establecerá el propio trabajador, en función de las cargas de trabajo que tenga en cada momento y siempre con el conocimiento previo del responsable del departamento, quien establecerá los turnos de cobertura horaria que garanticen el cumplimiento del servicio.

No obstante, en situaciones especiales de trabajo y por el tiempo de trabajo indispensable, el responsable de cada departamento podrá indicar al trabajador la distribución de dicho horario en función de las necesidades, comunicándolo con la antelación suficiente.

Jornada continuada.

En el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre de cada año, los trabajadores de las áreas de gestión podrán disfrutar de dos meses de jornada continuada cuyo horario, de carácter flexible y en cómputo mensual, tendrá las siguientes especificaciones:

Tabla de horarios (Verano, Navidad y Semana Santa)

08,00 09,30	Computable. No obligatorio.
09,30 14,30	Horario fijo. Obligatorio.
14,30 21,00	Computable. No obligatorio.

Asimismo, durante el periodo de vacaciones escolares de Navidad, Semana Santa el horario se registrará igualmente por el cuadro anterior.

En todos los casos, se establecerán los oportunos turnos de guardias rotatorias de horario partido en cada departamento afectado para cubrir las necesidades de servicio.

También se registrarán por este horario los días: 5 de Enero, Jueves Santo, 23 de Junio, 14 de agosto y 7, 24 y 31 de Diciembre sin la necesidad de establecer turnos de guardia, salvo causa forzosa, cuando así lo considere el responsable del departamento.

Además, cuando por necesidades del servicio se hiciera necesario interrumpir la jornada intensiva, la Empresa, razonando los motivos, lo comunicará al Comité y trabajadores afectados. La referida interrupción lo será por el tiempo indispensable y los trabajadores afectados no pondrán objeción a la orden.

Turnos con horario fijo.

Para cubrir puestos de trabajo específicos, podrán establecerse turnos de trabajo fijos, en horario continuado o partido, en función de las necesidades y/o servicio a cubrir. Estos

turnos de trabajo fijos podrán establecerse de lunes a domingo, incluyendo los días festivos inter semanales, respetándose en cualquier caso la jornada mínima y máxima establecida en el convenio. La jornada del festivo o del domingo de trabajarse será de 6 horas.

Estos turnos específicos podrán determinarse para cubrir las áreas de atención telefónica, servicios generales, administradores de sistemas, personal comercial, secretarías de redacción y dirección, atención al público y, en general, para aquellos puestos de trabajo que tengan por misión la cobertura de un servicio especial o de atención al público.

Normas generales.

Sin perjuicio de lo establecido en los apartados anteriores, la empresa asignará a uno u otro sistema horario las nuevas contrataciones de acuerdo con las especialidades del puesto de trabajo.

Se establece asimismo una flexibilidad para que, de acuerdo con el responsable de cada departamento y el interesado, se produzca el paso de un sistema horario a otro con el preaviso de un mes.

En el caso que se produzca, por necesidades organizativas, un cambio en el puesto de trabajo ocupado por la persona, el horario lo fijará la empresa en función de dicho puesto de trabajo.

Puentes.

Una mitad de los trabajadores de las áreas de gestión realizarán la mitad de los puentes y la otra mitad del personal efectuará el resto, alternándose unos y otros en su disfrute, como norma general. Si por causas organizativas no se puede realizar el puente que corresponde se realizarán dos puentes seguidos. No deberán utilizarse asuntos propios o vacaciones para poder realizar un puente, salvo autorización expresa del responsable de cada sección. Se entiende como puente la jornada laboral comprendida entre dos días festivos. De trabajarse el puente, la jornada será continuada.

Los puentes que estén dentro del periodo vacacional del trabajador no computarán.

Artículo 27. *Jornada laboral área técnica.*

A los efectos del presente artículo se entiende por área técnica, el personal que presta servicios a las otras áreas y cuya preparación técnica específica está ligada a la producción sin pertenecer sus funciones a la rama administrativa.

En cuanto a la jornada se realizará de forma análoga a la del área de gestión a todos los efectos a excepción de aquellas secciones que dan soporte específico al área de redacción las cuales se registrarán por la jornada de redacción.

Artículo 28. *Nocturnidad.*

La representación empresarial acuerda incluir entre los conceptos salariales un Plus de Nocturnidad, tal como se define en el artículo 59.f.

Artículo 29. *Festivos.*

Los trabajadores que trabajen los días festivos intersemanales que les correspondan, disfrutarán para compensar dichos días festivos trabajados durante el año, de 5 días hábiles de vacaciones por trimestre a excepción del tercero. Estos días se establecen sin deterioro de las jornadas anuales establecidas.

El personal contratado con un número de días inferior a los 5 semanales establecidos como jornada ordinaria disfrutará de estos días en proporción a los días laborables de su contrato tal y como se refleja en la siguiente tabla:

4 días laborables	igual a	12 días
3 días laborables	igual a	9 días

2 días laborables	igual a	6 días
1 días laborables	igual a	3 días

Artículo 30. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo, tendrá derecho a disfrutar de 31 días naturales de vacaciones dentro del año natural, con derecho a realizarlas en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

A efectos de los cálculos de liquidación y derechos al disfrute de vacaciones de las personas que se incorporen dentro del año, se considerarán dos días y medio de asueto por mes trabajado o que se vaya a trabajar. En caso de causar baja en la empresa, se descontarán en la liquidación los días de más disfrutados, o en su defecto, se pagarán los pendientes de disfrute. Este derecho se tendrá en cuenta al practicar la liquidación.

Los turnos de vacaciones y jornadas de verano se organizarán dentro de cada área y deberán formalizarse por escrito en la primera semana del mes de mayo. Facilitando cada empresa a tal efecto, durante la última semana del mes de mayo a su Comité de Empresa correspondiente, el plan de suplencias por vacaciones de verano.

En todo caso, los trabajadores deberán conocer la fecha del disfrute de sus vacaciones con 2 meses de antelación, como mínimo.

En caso de discrepancias en la confección de los turnos de vacaciones, tendrán preferencia:

1.º Los empleados con obligaciones familiares, entendiéndose como tales los hijos menores de edad y la posibilidad de coincidir en el período vacacional con el cónyuge que trabaja en otra empresa.

2.º En caso de igualdad en las condiciones anteriores, por antigüedad.

Esta preferencia en la elección del turno de vacaciones se utilizará de forma rotatoria, es decir, que el empleado que haya hecho uso de ella un año, no podrá utilizarla al siguiente.

La Empresa, por necesidades de producción podrá partir las vacaciones de los empleados en un máximo de dos períodos, aplicándose en este supuesto de forma rotatoria a los trabajadores afectados.

El personal que, por necesidades de producción tenga que tomar sus vacaciones anuales en meses distintos a los de julio, agosto y septiembre, percibirá independientemente de su salario, la cantidad de 186 Euros, en todos los Grupos Profesionales y la cual quedará recogida como Plus Vacaciones.

Artículo 31. Permisos.

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos por los motivos y condiciones siguientes:

a) Un período ininterrumpido de 20 días naturales por contraer matrimonio o establecimiento como pareja de hecho (deberá aportarse al Departamento de RRHH fotocopia del Libro de Familia o del documento expedido por el registro de parejas de hecho).

b) Hasta 4 días naturales ininterrumpidos en caso de nacimiento o adopción, enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, compañero/a, hijo, padre o madre tanto del trabajador como de su cónyuge o pareja de hecho. Si se trata de una intervención quirúrgica, el permiso podrá realizarse durante la estancia en el hospital o durante la semana posterior al alta.

En caso de desplazamiento al efecto, podrá ampliarse el permiso en un día, en función de la distancia.

c) Hasta 2 días por el fallecimiento o enfermedad grave de los restantes familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, con la salvedad fijada por necesidades de desplazamiento. En el segundo grado de parentesco quedan comprendidos los abuelos, hermanos y nietos, tanto del trabajador como de su cónyuge o pareja de hecho.

d) Hasta 4 horas de la jornada laboral cuando el padre o la madre acrediten la necesidad de asistencia médica para sus hijos, progenitores o personas mayores a su cargo, ampliable hasta una jornada si el lugar de residencia está situado fuera de la población en que radica su centro de trabajo.

e) Durante 1 día por traslado de domicilio, que deberá notificarse al Departamento de Recursos Humanos con las señas de la nueva residencia.

f) Durante 1 día por matrimonio de familiar hasta segundo grado, con la salvedad fijada por desplazamiento.

g) Por adopción de hijos se estará a lo establecido en el apartado b) o, en su defecto, en el Estatuto de los trabajadores.

h) Hasta dos días por asuntos propios. Este permiso, salvo autorización expresa del responsable de cada sección, no podrá acumularse al período de vacaciones, descansos 4x1, chupetines, etc.

Debido a la reducción salarial durante los años 2012 a 2017 se acuerda ampliar los días de Asuntos Propios en:

2012: 3 días adicionales.

2013: 2 días adicionales.

2014: 2 días adicionales.

2015: 2 días adicionales.

2016: 2 días adicionales.

2017: 2 días adicionales.

i) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la finalidad o acumularlo en jornadas completas. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. También podrán pactar una jornada continuada hasta que el hijo/a cumpla 9 meses o acumular el tiempo resultante en jornadas completas a continuación del alta de maternidad.

El derecho a estos permisos implica su uso durante el período en que se produzcan los supuestos aquí contemplados, sin que pueda aplazarse, cambiarse, etc. para otros efectos y en fechas distintas a las que genera el derecho.

Todos los trabajadores tendrán, asimismo, derecho a permiso no remunerable por enfermedad de hijos, cónyuge o compañero/a, padres y hermanos, siempre y cuando justifiquen la misma, y la necesidad ineludible de su asistencia.

Todos los referidos permisos deberán ser debidamente justificados a excepción del apartado h) que trata del permiso por asuntos propios que sólo deberá comunicarse.

A efectos de ampliación del permiso por razón de distancia, se entenderá que existe desplazamiento cuando entre su lugar de residencia habitual y el lugar de destino hayan más de 200 Km. de distancia.

Artículo 32. *Excedencias.*

Toda excedencia genera la suspensión del contrato de trabajo por el período de duración de la misma.

Los trabajadores podrán disfrutar del derecho de excedencia en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa concede el derecho al disfrute de excedencias para fines de formación profesional (cursos de universidades o en otros centros docentes).

En ningún caso tendrán el carácter de fines de formación aquellas actividades sujetas a remuneración cualquiera que sea su tipo, con la excepción de Bolsas de Estudio, Becas o Trabajos de ayuda al estudio.

Para poder acceder al derecho a una excedencia por estudios se deberá tener una antigüedad reconocida de dos años, en cuyo caso se tendrá derecho a disfrutar de un total de una o de este tipo de excedencia cada cinco años, total que se podrá dividir en dos etapas, con una duración mínima de seis meses cada una a menos que se justifique un curso de capacitación profesional de una duración inferior a seis meses, en cuyo caso se podrá realizar una excedencia por estudios de un mínimo de tres meses. En cualquier caso, no se podrán realizar más de dos excedencias por estudios cada cinco años y entre una y otra deberá transcurrir al menos un período de un año. La finalización de la excedencia por estudios implicará el ingreso automático del trabajador en su mismo puesto de trabajo. Para poder disfrutar de una excedencia por estudios se deberán justificar documentalmente los fines de formación a que estará dedicada dicha excedencia.

Con el objeto de poder tomar las medidas oportunas para la contratación del personal que debe ocupar el puesto vacante, se deberá solicitar la excedencia con un plazo mínimo de un mes antes del inicio de la misma.

Artículo 33. *Antigüedad.*

Los trabajadores tendrán derecho a percibir en sus haberes un Plus de Antigüedad, según las siguientes normas:

- a) El importe del Plus de Antigüedad será del 5% del Salario Base por cada trienio transcurrido desde la fecha de ingreso en la Empresa.
- b) Se tendrá derecho a percibir la antigüedad a partir del mes siguiente a su cumplimiento.
- c) Se computará como tiempo para la antigüedad el de la suma de contratos continuos y asimismo el de los períodos de prueba.
- d) El importe de los pluses corresponderá al del Grupo Profesional y Nivel Salarial que se han ido cumpliendo los correspondientes trienios.
- e) Las bajas voluntarias cuando vayan precedidas de posteriores altas y no respondan a excedencias concertadas, no darán derecho al reconocimiento de otra fecha de antigüedad distinta a la de la última reincorporación.
- f) En las excedencias se estará a lo dispuesto en el artículo 32 del presente convenio.

Del 2012 al 31 de marzo de 2014 se producirá la congelación temporal de la antigüedad. A partir del 1 de abril de 2014, una vez finalizado el plazo de estos tres años de congelación, la antigüedad dejará de generarse y la existente, pasará a constituirse en un nuevo Complemento Histórico de Antigüedad.

Artículo 34. *Trabajos extraordinarios.*

Los trabajos extraordinarios que efectúe el personal serán realizados y abonados de acuerdo con lo establecido previamente entre los Jefes de área y el trabajador afectado.

Sección 5.^a *Régimen de personal*

Artículo 35. *Sustituciones.*

La empresa contratará sustitutos para la cobertura de excedencias, vacaciones, permisos, servicio militar o bajas por enfermedad cuando éstas se produzcan, siempre y cuando sea necesario para el normal desempeño de las funciones a desarrollar en el departamento o sección en que esté adscrito el empleado que cause la baja temporal.

En cualquier caso, durante el período que dure la sustitución el salario bruto del sustituto deberá corresponder al del Grupo Profesional y Nivel Salarial que desempeñe.

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, la Empresa se obliga a informar de las vacantes que se produzcan al Comité de Empresa y/o Delegados de Personal,

Artículo 36. *Equiparación de Grupos Profesionales y Niveles Salariales.*

Todo trabajador de plantilla que realice tareas, por un período mínimo de 4 días, correspondientes a un determinado Grupo Profesional y Nivel Salarial superior quedará equiparado económicamente a dicho Grupo Profesional y Nivel Salarial desde el primer día y durante el tiempo que los realice, en concordancia con el principio de A igual trabajo igual salario.

Artículo 37. *Libre disposición.*

En la aplicación del plus a percibir por este concepto, se estará a lo que se dispone en el artículo 13 de este Convenio. Será de libre disposición el Redactor, que previo pacto con el Director de la publicación, además del cometido específico que tiene asignado, está a disposición de la Dirección en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual. De ello no se deducirá la prolongación de la jornada, sino su distinta distribución.

La designación de la Libre Disposición no es un derecho adquirido con carácter personal, sino que responde a unas funciones concretas. El importe de este plus queda establecido según lo dispuesto en el artículo 59, apartado k) del presente convenio y podrá percibirse de forma mensual por quienes habitualmente lo generen así como de forma diaria por aquellos trabajadores que lo devenguen de forma esporádica.

Artículo 38. *Garantías procesales y de material de trabajo.*

Los gastos y costos de enjuiciamiento así como multas, indemnizaciones, fianzas o sanciones de los trabajadores de plantilla serán a cargo de la Empresa en los casos en que, la detención o procesamiento se produzca como consecuencia de los trabajos periodísticos encomendados por la Empresa y/o autorizada su publicación por la misma y en los casos de publicación por terceros de materiales cedidos por la Empresa.

Igualmente, las indemnizaciones a cuyo pago puedan ser condenados los trabajadores de la Empresa, como consecuencia de trabajos periodísticos encargados y/o publicados y en los casos de publicación por terceros de materiales cedidos por la Empresa., serán satisfechas por la misma, con excepción de las indemnizaciones derivadas de actos ilegales cometidos por el trabajador para la obtención de la noticia.

En los casos que por dichas causas se produjeran faltas de asistencia al trabajo no deseadas (detención, prisión, condena, destierro y similares), se mantendrán los haberes y puestos de trabajo.

La Empresa se hará cargo asimismo de las multas, indemnizaciones, fianzas o sanciones, civiles o penales de los trabajadores que, habiendo cesado en la Empresa, haya sucedido el hecho causante en el ejercicio de su profesión en la misma, y en los casos de publicación por terceros de materiales cedidos por la Empresa.. Esta cláusula dejará de aplicarse en el momento en que cualquier redactor no acuda injustificadamente a una citación judicial, o no colabore con la Dirección letrada en la defensa del procedimiento suscitado, siempre que conozca la citación o en el caso de que lo publicado resulte manifiestamente falso, según se infiera del análisis realizado en el Comité de Redacción.

La Empresa, se hará cargo del coste del material que los trabajadores precisen para el ejercicio de su función (todo tipo de material y equipos fotográficos, teléfonos móviles, ordenadores portátiles, magnetófonos, ADSL; etc.)

Artículo 39. *Formación profesional, cultural y recreativa.*

La Empresa considera que el mayor nivel de formación de los componentes de la plantilla genera una mejor conjunción de equipos humanos y una mayor calidad del producto, para ello la Comisión Paritaria regulada en el artículo 10 de este convenio, elaborará y establecerá anualmente el Plan de Formación subvencionado de toda la plantilla afectada por el presente convenio colectivo. De la formación no subvencionada, la Comisión Paritaria recibirá información puntual.

En razón de lo cual, dará las siguientes facilidades para la formación profesional de los trabajadores:

- a) Los cursos de formación subvencionados que se planifiquen se realizarán en todos los casos dentro del horario laboral, computándose dichas horas como efectivas de trabajo.
- b) Los trabajadores podrán dividir sus vacaciones en función de sus exámenes.
- c) Se concederán hasta dos días de permiso retribuido, con un máximo de diez anuales, para participar en exámenes, que deberán ser justificados mediante documento oficial acreditativo. Tal como consta en lo referido a Permisos en este convenio (art.31), el uso de este derecho debe ceñirse a los días naturales inmediatamente anteriores al examen o bien al día en que este tenga lugar y al anterior.
- d) Siempre que los turnos de trabajo lo permitan, los trabajadores tendrán derecho a un horario laboral compatible con sus estudios.
- e) Igualmente, siempre que no se obstruya el funcionamiento normal del puesto de trabajo o departamento, se tendrá derecho a la asistencia a cursillo y/o actividades de interés para la formación profesional.
- f) Los trabajadores se podrán acoger al régimen de excedencia por estudio, de acuerdo con el artículo 32 de este Convenio.
- g) Existe una bolsa de estudios cuya cuantía y reparto se establece en el artículo 68 del presente Convenio.
- h) En horarios extralaborales a determinar por la Empresa, se impartirán cursos de inglés, cuya cuantía será computada en el importe correspondiente a la bolsa de estudios.
- i) De acuerdo con lo establecido en el preámbulo de este artículo, la Empresa facilitará a sus empleados la asistencia a aquellos cursos de formación que se consideren convenientes para mejorar sus conocimientos profesionales.

Artículo 40. *Servicio médico.*

Con el objeto de atender las urgencias que puedan presentarse durante el trabajo, dirigir los reconocimientos médicos periódicos y de ingreso, se establece un Servicio Médico de Empresa dirigido por un titular Jefe de Servicios Médicos, que comprende asimismo un ATS.

Dicho servicio médico será realizado en los centros de trabajo de C/ Consell de Cent.

CAPÍTULO III

Faltas y sanciones

Artículo 41. *Faltas y leves.*

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a quince e inferior a treinta minutos. Tres faltas cometidas dentro del período de un mes serán consideradas como falta leve. No será falta la que se dé como consecuencia del funcionamiento irregular de los transportes públicos, siempre que se constate mediante justificante. En cualquier caso, los tiempos de retraso deberán recuperarse.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja, justificante o parte médico correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono sin causa justificada del servicio por un tiempo superior a treinta minutos. Si como consecuencia del mismo, aun cuando fuese por un tiempo inferior a 30 minutos y se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material cuando supongan perjuicios económicos de cierta consideración para la empresa.
5. Habitual falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 42. *Faltas graves.*

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en el trabajo cometidas durante un período de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o al tipo de retención de IRPF. La falta maliciosa en estos casos podrá considerarse «muy grave».
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante el trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada «grave» o «muy grave» según los casos.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por aquel.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada «muy grave».
10. La comisión de tres faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del período de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.
11. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, y veinte durante un año.

Artículo 43. *Faltas muy graves.*

1. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada o emplear para usos propios herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada laboral.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas y continuadas de sus compañeros de trabajo.
5. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio siempre que sea habitual. Para los casos que implique riesgo de accidente para el/la trabajador/a o para sus compañeros/as no será necesario que sea habitual.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, así como los de carácter profesional que afecten a los trabajadores. (correspondencia, correo electrónico, etc.). Utilizar las claves de acceso informático de otros trabajadores sin su consentimiento escrito.
7. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

8. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles, como por ejemplo trabajar o colaborar con otras empresas de la competencia, siempre que no se cuente con la debida autorización de la Dirección de la Empresa.

9. Los malos tratos de palabra o obra, o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados así como a terceras personas siempre que se produzcan dentro de las dependencias de la empresa o fuera de ella en acto de servicio.

10. El abuso de autoridad por parte de los jefes.

11. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, así como el acoso psicológico. Sí éstas se producen desde posiciones de superioridad jerárquica, además de considerarse como falta muy grave podrá sancionarse también con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando.

12. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

15. La comisión de tres faltas graves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses a partir de la primera falta de la citada graduación.

Artículo 44. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación escrita.
3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días.
2. Despido disciplinario.

Artículo 45. Procedimiento sancionador.

La valoración de las faltas y las sanciones a aplicar en cada caso corresponderá a la Dirección de la Empresa, que entregará comunicación verbal o escrita, si es preceptivo, al trabajador, haciéndole constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto, debiendo mediar en los casos que impliquen despido o suspensión de empleo y sueldo comunicación previa al Comité de Empresa o Delegados de Personal, que dispondrá de 5 días para presentar las alegaciones que estime pertinentes. En los casos calificados como faltas muy graves y siempre que la gravedad o urgencia del caso así lo requieran, la imposición de la sanción al trabajador no requerirá el mencionado trámite previo con el Comité de Empresa, sin perjuicio de que se comunique dicha medida a la mayor brevedad posible para que éste pueda continuar dicho trámite posteriormente.

Artículo 46. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez 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 su comisión.

CAPÍTULO IV

Garantías sindicales

Sección 1.^a Representación colectivaArtículo 47. *Derecho de representación colectiva del grupo de empresas.*

La representación de los trabajadores constituirá un Comité de Grupo de Empresas (en adelante CGE), estando representados en el mismo la totalidad de los trabajadores de las empresas Ediciones Primera Plana, S.A., Zeta Servicios y Equipos, S.A (centro de trabajo de Barcelona), Logística de Medios Catalunya, S.L., Zeta Gestión de Medios S.A. y Grupo Zeta S.A. (centro de trabajo de Barcelona).

Los componentes del CGE serán elegidos en todos los casos por los respectivos Comités de Empresa o Delegados de Personal de las empresas firmantes del presente convenio.

Para la elección del mismo por parte de cada Empresa, se deberán seguir criterios de proporcionalidad, sin sobrepasar el número máximo de 13 miembros. Se garantizará, siempre que ello sea posible, que estén representadas en el CGE todas las empresas firmantes, independientemente de que el número de trabajadores no sea suficiente para obtener representación en el mismo.

Independientemente de que las normas definitivas sean acordadas en cada momento mediante un plenario de delegados de Empresas afectadas por el presente convenio colectivo, se incorpora al presente texto la siguiente propuesta de composición del CGE en función de la representatividad en cada empresa, que deberá servir de base a cualquier readecuación que por parte de la representación de los trabajadores sea planteada:

Ediciones Primera Plana, S.A.	Comité de Empresa de 9	6 Delegados
Zeta Servicios y Equipos, S.A. (Bcn)	Comité de Empresa de 9	5 Delegados
Logística de Medios Catalunya, S.L.	1 Delegados de Personal	1 Delegados
Zeta Gestión de Medios S.A.	1 Delegados de Personal	1 Delegados
Grupo Zeta S.A. (Bcn)	0 Delegados de Personal	0 Delegados

La composición del CGE se readecuará anualmente, siempre que sea necesario, ante cualquier cambio que pueda producirse.

Será requisito indispensable para ser miembro de dicho CGE ser miembro en activo del Comité de Empresa o Delegado de Personal. Las secciones sindicales que hayan obtenido representación en su centro de trabajo, o en su defecto los Comités de Empresa o Delegados de Personal podrán, en el momento que lo consideren conveniente, revocar o sustituir las plazas que les pudiera corresponder en el CGE. De los cambios que puedan producirse deberán informar inmediatamente a la Dirección de la Empresa.

El CGE elegirá, de entre sus miembros, un presidente y un secretario, asignando asimismo las responsabilidades y funciones que cada uno de sus miembros realizará.

Funciones: El CGE se encargará ante las Direcciones de las respectivas empresas firmantes de negociar en cada momento el Convenio Colectivo del Grupo de Empresas y el plan de formación subvencionada, tal y como se plantea en el artículo 39 del presente convenio, recibir la información que pueda generarse y que afecte a las empresas firmantes, consultar y ser consultado sobre los aspectos que puedan repercutir y/o alterar la buena marcha del Grupo de Empresas en general, o de cualquier centro de trabajo o empresa en particular –si así lo estima conveniente la representación de los trabajadores de la misma- en los aspectos económicos, sociales y laborales, abriéndose negociación en el seno del CGE, a propuesta de cualquiera de las partes, si las eventuales consecuencias sociales lo hicieran necesario. Todo ello sin perjuicio de las funciones legalmente establecidas para los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

El CGE se reunirá con carácter ordinario con la Representación Empresarial del Grupo de Empresas mensualmente, prefijándose con carácter previo la fecha así como el orden del día de los temas que ambas partes quieran discutir. Con carácter extraordinario,

cualquiera de las partes podrá convocar a la otra, siempre que la urgencia del tema lo haga necesario.

Artículo 48. Derecho de representación colectiva en cada empresa.

De conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, éstos en consideración al número de componentes de sus plantillas, tienen derecho a la constitución y elección de sus representantes según la legislación vigente.

Las empresas no reconocerán a ningún otro interlocutor, para la negociación de los intereses de los trabajadores, tanto en su conjunto como individualmente con excepción de la renuncia personal que pueda formular cualquier trabajador para ser representado en sus negociaciones con la Empresa respectiva.

Las Empresas se obligan a cumplir lo que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el período de los 10 días posteriores a la celebración de la Junta General de Accionistas en la que se aprueben los resultados de cada Compañía.

Artículo 49. Elección y mandato del comité de empresa o delegados de personal.

Para la elección del Comité de Empresa o Delegados de Personal, se estará a lo especificado en el artículo 63 y consecutivos del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de dimisión, los representantes de los trabajadores continuarán ostentando las garantías previstas en los apartados a), b) y c) del art.68 del Estatuto de los Trabajadores, durante los dos años siguientes a la dimisión del cargo.

Considerando que los nombramientos de los representantes de los trabajadores respondan en primer lugar, a su calidad de trabajadores del grupo de empresas firmantes del convenio y que su cometido está íntimamente relacionado con la actividad general de las mismas, la supresión o renuncia al contrato de trabajo, implica automáticamente la de su puesto de representante de los trabajadores, medie o no renuncia expresa.

Para cubrir las vacantes en cada ámbito de representación social, se estará a lo especificado en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores y en las normas al efecto del presente convenio.

Artículo 50. Competencias del comité de empresa o delegados de personal.

De acuerdo con lo establecido en el presente convenio colectivo para el CGE y como complemento al mismo, se reconocen las competencias establecidas en el artículo 64 y con las condiciones del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 51. Reuniones, local y tablón de anuncios.

A fin de proceder a la adecuada organización del trabajo, el Comité de Empresa o Delegados de Personal se reunirá habitualmente en un día prefijado semanalmente, comunicando a su Empresa respectiva el día y hora elegidos.

Asimismo, elaborará un reglamento de procedimiento según el art.º 66 del ET, del que se facilitará copia a la Empresa.

Con el objeto de facilitar al máximo las tareas de la representación de los trabajadores, las empresas firmantes ponen a su disposición un local en cada centro de trabajo con la amplitud suficiente para que en él puedan reunirse los miembros del CGE o de la representación de los trabajadores correspondiente.

Cada representación sindical en su ámbito correspondiente será responsable del material que en calidad de depositario tiene encomendado y que está formado por el mobiliario, archivadores, máquinas, etc. así como llaves de acceso a los locales y tablones de anuncios.

Existen tablones de anuncio de uso exclusivo para la representación de los trabajadores en cada área geográfica de la Empresa. Igualmente la Empresa facilitará los medios de comunicación necesarios para que la información del Comité llegue a los

trabajadores con la máxima rapidez (correo electrónico, Web, etc.), sin que con ello se perjudique la capacidad técnica de la empresa.

Artículo 52. *Reserva horaria.*

La representación de los trabajadores en el ámbito que le sea propio podrá justificar el número de horas fijadas en el Estatuto de los Trabajadores, que serán retribuidas, para atender a sus funciones representativas. Dadas las características de Grupo de Empresas del presente Convenio Colectivo y con el fin de conseguir una mayor eficacia, el crédito horario de los representantes de los trabajadores de cualquiera de las empresas afectadas por el presente convenio podrá acumularse por cesión de horas sindicales en uno o varios miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal de cualquiera de las empresas firmantes, así como en cualquiera de los que formen parte del Comité de Grupo de Empresas. Para todo lo cual se dará cumplida información del uso de esta reserva horaria.

Las horas que utilice la comisión deliberadora del Convenio Colectivo y aquellas que se empleen en reuniones con la Empresa de interés común, estarán libres de este cómputo y se considerarán a los efectos como de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 53. *Asambleas.*

En virtud de los artículos 4, 77 y siguientes del ET, las asambleas se regirán por los siguientes puntos:

- a) Las asambleas podrán ser convocadas por el CGE cuando afecten a todo el Grupo de Empresas o les sea solicitado por la representación de los trabajadores de una empresa por considerar que el tema debe extenderse en el ámbito general, o por el Comité de Empresa o Delegados de Personal correspondiente o por un número de trabajadores no inferior al 20% de la plantilla en el ámbito que se convoque.
- b) Los convocantes de las asambleas responderán del normal desarrollo de las mismas, teniendo la obligación de comunicar con 48 horas de antelación su celebración y el contenido del orden del día, salvo casos de urgencia acreditada.
- c) Las convocatorias de las asambleas se realizarán usando los tableros de anuncios que a tal fin tiene asignados la representación de los trabajadores correspondiente, en el caso de que sean los proponentes de la asamblea.
- d) En el resto de asuntos se estará a lo consignado en el capítulo II del título 2º del ET.

Habida cuenta de los distintos horarios que se realizan, ante las convocatorias de asambleas que puedan producirse, ambas partes pactarán de mutuo acuerdo y buena fe el horario más idóneo en el que puedan desarrollarse.

Artículo 54. *Secciones sindicales.*

Las Empresas firmantes reconocen el derecho de constituir Secciones Sindicales de Grupo de empresas, a tal fin acuerdan que a todos los efectos contemplados en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de Agosto de libertad sindical la plantilla del Grupo de Empresas se contabilizará como si de una sola empresa se tratase. Ello comportará que los Delegados Sindicales se denominarán Delegados Sindicales de Grupo de Empresas, renunciando con ello a utilizar individualmente cualquier Sección Sindical dicha prerrogativa en cualquier Empresa del Grupo que pudiera corresponderle, ya que las partes entienden que la medida acordada de constituir Secciones Sindicales de Grupo de Empresas no supone un recorte de derechos sino una mejora de la mencionada Ley.

Las Secciones Sindicales constituidas dispondrán cada una de ellas de un local debidamente acondicionado, para uso exclusivo de las mismas, dicho local estará diferenciado del que utilice para sus necesidades representativas el Comité de Empresa o Delegados de Personal disponiéndose en unas dimensiones parecidas al mismo.

De no existir posibilidad de local propio, compartirán en igualdad de condiciones el local

que a tal efecto haya sido destinado para uso de la Representación de los trabajadores. Así mismo dispondrán si así lo solicitan de tabloneros de anuncios en cada centro de trabajo y/o Empresa.

En el resto de materias ambas partes se atenderán a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 55. Definición, formación y cometido de las comisiones.

Para el seguimiento y posterior desarrollo de este Convenio se formará la Comisión Paritaria. Asimismo, para el estudio y negociación de problemas de interés común se formará, previo acuerdo entre la Representación Empresarial y CGE, las necesarias Comisiones Paritarias, extraordinarias compuestas por miembros del citado Comité, componentes de la Dirección de la Empresa y terceras personas que sean propuestas por cualquiera de ambas partes y aceptadas por la otra, que actuarán con voz y sin voto.

Determinando los asuntos a tratar por cada Comisión Paritaria, se definirá por ambas partes su número de miembros, las características de las mismas y a ser posible el nombramiento y el cometido o mandato de los asuntos a dirimir, marcándose los plazos en que deban negociarse.

Según su naturaleza, las comisiones pueden ser permanentes o extraordinarias. En ambos casos deberán fijar su calendario de reuniones y consignar en acta el contenido de todas ellas.

Salvo fuerza mayor, las comisiones se reunirán en el local designado por la Representación de los Trabajadores.

Artículo 56. Ayuda económica a la representación de los trabajadores.

Se establece que anualmente la Empresa descontará de la nómina del mes de enero de cada trabajador fijo o con contrato temporal de duración igual o superior a 6 meses, salvo que se opte por el pago directamente a los representantes de los trabajadores en el mismo período, lo cual se comunicará al Departamento de Recursos Humanos para que no se efectúe el descuento, la cantidad que a partir del año 2008 y durante el resto de vigencia del presente convenio queda estipulada en 15 euros. Todo lo cual se establece con el fin de sufragar los costes económicos de la Representación de los Trabajadores en aquellas gestiones que éste realice para cumplir su cometido. La representación empresarial, una vez realizada la recaudación la entregará al CGE, asimismo el CGE dará cuenta de los gastos efectuados en una asamblea anual. Esta aportación deberá haber sido previamente aceptada de forma expresa y voluntaria por cada uno de los trabajadores afectados, de lo contrario, no se procederá a descontar importe alguno de la nómina por este concepto al trabajador que no lo hubiera aceptado.

Artículo 57. Comité de seguridad y salud.

El funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud o de los Delegados de Prevención se regirá por lo dispuesto en el reglamento interno del Comité de Seguridad y Salud y en su defecto por la legislación vigente sobre la materia.

No obstante lo anterior, el Comité de Empresa y/o Delegados de Personal, podrán escoger a los miembros que les puedan corresponder a los órganos de representación de Salud Laboral y Prevención, entre el personal de la empresa.

De optarse por este tipo de elección, los trabajadores elegidos gozarán de todos los derechos previstos en la ley para este tipo de elección.

Dada la ubicación geográfica de las empresas firmantes (en ocasiones coincidente) ambas representaciones acuerdan la unificación de los distintos sistemas representativos de salud y prevención en aquellas cuestiones que les sean comunes.

CAPÍTULO V

Retribuciones económicas

Sección 1.^a SalariosArtículo 58. *Conceptos salariales.*

Son conceptos salariales todas aquellas percepciones que bajo este criterio desembolsa la Empresa y quedan reflejadas en el art.º 26.1 del ET considerando como éstos los relacionados en el artículo siguiente del presente Convenio.

Artículo 59. *Definición de los conceptos salariales.*

a) Salario Base. Forma parte de todos los salarios, procede del definido en la derogada Ordenanza Laboral de Prensa de 1977 y a él se han ido adaptando las diversas revisiones salariales en los distintos convenios.

Sigue siendo útil para al cálculo del Plus de Libre Disponibilidad o Disposición y otros conceptos.

b) Plus Convenio. Es la otra parte del salario que junto al salario base forma el conjunto salarial distribuido por Grupos Profesionales y Niveles Salariales.

c) Antigüedad. Se determina en trienios cada uno de los cuales se remunerará con el 5% del Salario Base en función del Grupo Profesional y Nivel Salarial.

Del 2012 al 31 de marzo de 2014 se producirá la congelación temporal de la antigüedad. El 1 de abril de 2014, una vez finalizado el plazo de estos tres años de congelación, la antigüedad dejará de generarse y la existente, pasará a constituirse en un nuevo Complemento Histórico de Antigüedad.

La antigüedad comenzará a devengarse a partir del día 1º del mes siguiente a aquel en que se cumpla y teniendo en cuenta los períodos de prueba.

Durante las excedencias por estudios definidas en el artículo 32 del presente Convenio, se dejará de contar el tiempo de su duración, incorporándose al excedente con la antigüedad que tenía reconocida, el día en que tomo la excedencia con deducción del tiempo de duración de la misma.

En los casos de cese por voluntad propia se perderá la antigüedad, tomando como fecha para los cálculos la del último ingreso.

d) Complemento Personal. Corresponde a aquellas cantidades que perciben determinados empleados en virtud de pactos personales con la Empresa y se encuentran al margen de las tablas del presente Convenio.

Este complemento no será absorbible si no media pacto en contra.

El Complemento Personal no se estipula en virtud del puesto de trabajo, y por lo tanto no entrará en las remuneraciones de los sustitutos si las hubiere o en los casos de ascensos como precio del puesto de trabajo.

En ningún caso es materia de este Convenio la revisión o pacto de los mencionados complementos personales estando a lo dispuesto en el art.º 26.1 del ET, para los casos de rescisión de contrato y liquidación.

e) Plus de Actividad. Se define como la cantidad resultante de la diferencia con un puesto de trabajo que requiere titulación y que la Empresa considera que puede ser cubierto por la persona o personas que reúnan otros requisitos de experiencia, conocimientos, etc.

f) Plus de Nocturnidad. Se establece un Plus de Nocturnidad a los trabajadores que de una forma específica realicen trabajo entre las 22 y 6 horas.

El Plus de Nocturnidad será de 355,16 euros brutos mensuales para el año 2008, para años sucesivos se revisará en la misma cuantía que se acuerde para el salario base.

Este plus denominado de nocturnidad sólo se concederá mientras la jornada de trabajo esté dentro de las horas indicadas, sin que sea en ningún momento obligación el concederlo en caso de cambios de horario.

La percepción del Plus de Nocturnidad tiene carácter diario y se abonará de forma proporcional a los días efectivamente trabajados en horario nocturno.

Este plus se percibirá durante las vacaciones reglamentarias y en cualquiera de las contingencias de incapacidad temporal proporcionalmente al tiempo que se lleve cobrando la nocturnidad con referencia al período de los seis meses anteriores.

Se establecen cuatro grupos de nocturnidad que se regirán por los siguientes criterios:

Nocturnidad 1.^a: La que corresponde a una jornada que comprende 4 horas o más de período nocturno. En lo correspondiente a la primera nocturnidad, el porcentaje de dicho plus a partir del año 2008 será del 116%.

Nocturnidad 2.^a: La que corresponde a una jornada que comprende 3 horas y menos de 4 de período nocturno. Se abonará a razón del 100 % de la cuantía del plus.

Nocturnidad 3.^a: La que corresponde a una jornada que comprende más de 2 horas y menos de 3 horas de período nocturno.

Se abonará a razón del 50 % de la cuantía del plus.

Nocturnidad 4.^a: La que corresponde a una jornada que comprende 1 hora o más y menos de 2 horas de período nocturno.

Se abonará a razón del 25 % de la cuantía del plus.

g) Plus Domingo. El personal que por circunstancias de la producción tenga que trabajar en domingo, cuya jornada es de 6 horas, descansará un día entre semana percibiendo una cantidad fija independientemente del Grupo Profesional y Nivel Salarial que ostente. Para el año 2008 su cuantía queda establecida en 74,04 euros. Este Plus se revisará cada año en la misma proporción que se establezca para el incremento salarial.

Adicionalmente en el caso del personal que tenga que trabajar en domingo, disfrutarán de un día de libranza por cada cuatro domingos trabajados. No tendrán este derecho el personal regulado en base al artículo 23.4 Contratación Especial por estar compensados en el presente convenio de forma específica. El día 1 de febrero de cada año se harán públicas las listas de los domingos trabajados durante el año anterior. Los restos se acumularán para el año siguiente.

h) Plus Producción. Este plus lo percibirán los trabajadores de todas las áreas en función del adelanto que se de en el cierre de las ediciones del producto. Las cantidades a asignar, así como a los trabajadores a los que les corresponda según el adelanto efectuado, se acordarán con carácter mensual entre los Responsables de cada Departamento o Sección y el Comité de Empresa o Delegados de Personal correspondientes.

i) Plus Calidad. Con el fin de ofrecer una mejor calidad y/o servicio en el producto, se establece un plus de calidad que se abonará con carácter mensual. Dadas las dificultades de conocer exactamente a que personas puede remunerárseles con el mencionado plus y con el fin de conseguir una mayor objetividad, mensualmente los Responsables de cada Sección se reunirán con una Representación de los Trabajadores para asignar de común acuerdo las cuantías y las personas a las que debe abonárseles el mencionado plus.

j) Plus de Penosidad en el Trabajo. El Plus de Penosidad en el trabajo se aplicará al personal que resulte afectado por la resolución que dicte el organismo correspondiente a cuyo criterio se someten ambas partes para la determinación de los trabajos que pudieran ser considerados penosos a sugerencia de la comisión de Salud Laboral correspondiente.

La cuantía de este plus será la que establece la legislación vigente y se percibirá durante las vacaciones reglamentarias y en cualquiera de las contingencias de incapacidad temporal.

k) Plus de Libre Disposición. De acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del presente Convenio, la libre disposición será asignada por el Director de El Periódico de Catalunya a los redactores en consonancia con las necesidades de la publicación. Su cuantía mensual para el año 2008 queda establecida en la siguiente forma:

Grupo Profesional 2 / Nivel Salarial 6: 371,57 euros.

Grupo Profesional 4 / Nivel Salarial 17: 278,70 euros.

Grupo Profesional 7 / Nivel Salarial 30: 222,93 euros.

Para años sucesivos se revisará en la misma cuantía que se establezca para las retribuciones salariales.

l) Plus de Renovación Tecnológica. El Plus de Renovación tecnológica es el que se percibe con motivo de la renovación tecnológica efectuada en la Empresa durante los años 1985-1986. Su cuantía es de 11,76 euros mensuales.

Este plus desaparece a partir de 2014 consolidándose como Complemento Antiguos Pluses para los trabajadores en plantilla a 1/3/2014 y no siendo ni absorbible ni compensable.

m) Plus de Dedicación Plena. El Plus de Dedicación Plena corresponde a aquellos trabajadores cuya actividad no puede realizarse siempre dentro de la jornada ordinaria, teniendo el compromiso de atender en cualquier momento las necesidades técnicas precisas para el normal desarrollo de la actividad de la Empresa.

n) Plus de no Concurrencia. El Plus de no Concurrencia se asigna a aquellos profesionales que habiendo alcanzado un grado de perfeccionamiento en materias específicas y propias a las características de las empresas afectadas por el presente Convenio, quedan condicionados por su artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Su cuantía se fijará individualmente con cada trabajador afectado, de acuerdo con el CGE.

ñ) Plus Vacaciones. Corresponde a lo especificado en el artículo 30.

o) Plus Equipo Fotográfico. Se establece este Plus como compensación de los equipos fotográficos que cada uno de los fotógrafos de plantilla ha adquirido a título personal para el desarrollo de su trabajo. Percibirán este Plus los fotógrafos de plantilla que de forma efectiva utilicen sus equipos fotográficos para su trabajo. Dejarán de percibir dicho plus cuando la Empresa les proporcione la totalidad del equipo necesario, tal y como se especifica en el artículo 38 del presente convenio, a tal fin la Empresa se compromete a proporcionar los equipos fotográficos durante la vigencia del presente Convenio.

La cuantía de este Plus será de 193,32 euros mensuales para el 2008. El mencionado Plus se abonará por mensualidades naturales, es decir, que no formarán parte de las Pagas Extraordinarias.

p) Plus Coincidencia Fin de Semana. El personal que esté específicamente contratado para cubrir la jornada del domingo, que además no realiza jornada completa (número de días de trabajo inferior a cinco a la semana) percibirá como compensación de esta circunstancia el Plus Coincidencia Fin de Semana, cuyo importe estará en función de los días de trabajo semanal para los que esté contratado.

En función de los días de trabajo semanal, el plus será de:

- El 100% de un día de salario si su jornada es de 4 días semanales.
- El 66% de un día de salario si su jornada es de 3 días semanales.
- El 33% de un día de salario si su jornada es de 2 días semanales.

Artículo 60. *Tablas salariales.*

Los puestos de trabajo no especificados en las tablas salariales se entienden como no afectados por el presente Convenio Colectivo, en cuanto a sus condiciones económicas y a estos efectos su cuantía no será computable dentro de los conceptos de Masa Salarial, Conjunto Salarial, etc.

Artículo 61. *Pagas anuales.*

Los trabajadores percibirán tres pagas extraordinarias anuales.

La Paga de Beneficios se hará efectiva dentro del primer trimestre del año, por el importe del 8% de todos los devengos salariales percibidos en el año anterior.

La Paga de Verano se hará efectiva durante el mes de junio y equivaldrá a una mensualidad real.

La Paga de Navidad se hará efectiva durante el mes de diciembre y equivaldrá a una mensualidad real.

En los casos de cese o de nuevos ingresos se prorratearán estas pagas conforme al tiempo trabajado. En el caso de cambio de situación laboral del prorrateo, corresponderá únicamente al tiempo en que se haya hecho acreedor del mismo.

En el caso de suplencias se prorratearán estas pagas en función de los días trabajados.

A los efectos de cotización a la Seguridad Social, la correspondiente a estas pagas estará prorrateada entre los doce meses del año.

Artículo 62. *Plus compensatorio.*

El Plus Compensatorio es el complemento salarial que percibirán los trabajadores como:

a) Compensación a la mayor tarea o actividad que se ven obligados a realizar como consecuencia de los trabajos que efectúa cada Empresa y que no se refieren a la edición y elaboración de El Periódico de Catalunya. En todo caso, el Personal de Redacción de El Periódico de Catalunya sólo realizará tareas y actividades informativas que sean de interés a efectos de publicación en su propio periódico y sólo elaborarán la versión de la información que se publique en El Periódico de Catalunya, con la única excepción de los redactores (cónsules) que realizan trabajos de enlace y edición con el resto de diarios del Grupo Zeta.

b) Pago que, por la cesión de los derechos de explotación comercial del material gráfico y editorial que, para su publicación en El Periódico de Catalunya, realizan algunos trabajadores de las empresas firmantes y que son cedidos por éstas a otras empresas, pudiera corresponder a sus autores, quienes renuncian a la remuneración que por dicha cesión les pudiera corresponder, en favor del abono de una cantidad que cada Empresa realizará, a través de este Plus, a toda la plantilla.

c) Compensación que por los derechos de explotación comercial del material gráfico y editorial, incluyendo los derivados de la traducción, realizan los trabajadores de Zeta Servicios y Equipos, S.A. (centro de trabajo de Barcelona) así como la mayor tarea o actividad que tanto ellos como los trabajadores de Logística de Medios Catalunya, S.L., Zeta Gestión de Medios, S.A. y Grupo Zeta S.A. (centro de trabajo de Barcelona) en su calidad de empresas de servicios, realizan para terceros.

El Plus Compensatorio tendrá carácter de no compensable ni absorbible.

Queda establecida la cantidad en 3.385,92 euros lineales por trabajador para el año 2008. A partir del año 2009 la cifra resultante se revisará en igual porcentaje que las retribuciones salariales del Convenio.

Forma de distribución del Plus Compensatorio.

1. Percibirá el Plus Compensatorio todo el personal de plantilla que a 31 de diciembre de cada año tenga contrato indefinido o temporal con una duración mínima de un año.

El personal que haya ingresado en la empresa con posterioridad al 16 de abril de 2012 no generará derecho a cobrar este plus hasta cumplir tres años de antigüedad en la empresa.

2. Quedará excluido de la percepción del Plus Compensatorio el personal directivo y el personal que ejerce funciones comerciales (sí están incluidos para el cómputo).

3. El Plus será abonado de forma lineal en el año siguiente de su devengo, fraccionado en cuatro (4) cantidades iguales, conjuntamente con las nóminas de los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre siguientes a la fecha de cálculo. El abono del presente Plus para los trabajadores contratados a tiempo parcial se cuantificará en proporción a la jornada que realicen.

Artículo 63. Horas extraordinarias.

Las Horas Extraordinarias se abonarán de acuerdo con los importes reflejados en las tablas salariales anexas a este Convenio y que se verán incrementadas en la misma cuantía que los demás conceptos salariales. No obstante, a elección del trabajador, podrán compensarse las horas extraordinarias realizadas con tiempo de descanso a razón del 175% de la hora ordinaria.

En ningún caso podrán realizarse más horas extraordinarias de las permitidas por el Estatuto de los trabajadores.

Artículo 64. Revisión salarial.

Para el año 2008: 4.3%.

En todos los conceptos salariales y económicos, incluido el kilometraje, a excepción de los siguientes que se mantienen con los del 2007: Art.66 Viajes y Dietas, Art.68 Bolsa de Estudios, Art.70 Seguro de Vida, Art.71 Seguro de Accidentes, Art.72 Rotura de Gafas y Art.73 Fondo Social.

Para el año 2009: Congelación Salarial 0%.

Para el año 2010: Congelación Salarial 0%.

Para el año 2011: Congelación Salarial 0%.

Para el año 2012: Reducción media del 10% del salario bruto anual sobre la base del ejercicio del 2011 a partir del 1 de marzo, inclusive.

Para el año 2013: Reducción media del 8% del salario bruto anual sobre la base del ejercicio del 2011 a partir del 1 de enero, inclusive

Para el año 2014: Reducción media del 8% del salario bruto anual sobre la base del ejercicio del 2011 a partir del 1 de enero, inclusive.

El porcentaje de reducción que individualmente corresponda, hasta alcanzar el porcentaje medio pactado con carácter colectivo, se detalla en la tabla anexa al convenio (ver anexo I)

El porcentaje de reducción para el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2014 al 31 de marzo de 2017 se detalla en la tabla anexa al convenio (ver anexo II).

Artículo 65. Retribución corresponsal redactor externo.

El Corresponsal Redactor Externo es un trabajador con retribución variable en función de la producción realizada, valorándose ésta «a tanto la pieza» según los criterios de valoración establecidos:

No obstante, se establece una retribución fija en las tablas salariales que actuará como mínimo en los meses naturales, es decir, que sólo actuará en los meses en que la producción no alcance la retribución fija. Por el contrario, cuando la producción sobrepase el salario estipulado en las tablas salariales, éste se deducirá del total de producción realizado.

La retribución fija para el año 2008 queda establecida en 1.466,30 Euros, revisándose en los años sucesivos en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

En el mes de vacaciones y en las pagas extraordinarias se abonará el salario establecido en las tablas salariales.

En caso de Incapacidad Temporal, tendrá un salario que será el resultado del promedio de los haberes totales percibidos en las seis mensualidades naturales anteriores a la fecha de baja.

En los casos acreditados de Incapacidad Temporal así como en los de descansos por compensación de festivos la retribución mínima garantizada será de cuantía proporcional a los días de trabajo.

*Sección 2.ª Otras retribuciones y compensaciones**Artículo 66. Viajes y dietas.*

Los gastos que ocasionen los viajes autorizados, al igual que las dietas de manutención, serán abonados por la Empresa, previa presentación de cuenta de gastos y atendiendo a los siguientes criterios.

a) Siempre que sea posible, la reserva de hotel y de los medios de transporte, será realizada por la Empresa, teniendo en cuenta que los hoteles no sean de categoría inferior a tres estrellas, que los desplazamientos se realicen en clase turística si son en avión o clase preferente si son en tren.

b) De no ser posible realizar las reservas, la Empresa abonará al trabajador los gastos que ocasione el alojamiento en hoteles como los antes descritos y los desplazamientos en las categorías indicadas.

c) En cualquier caso, la Empresa pondrá a disposición del trabajador afectado, y antes de la realización del viaje, una cantidad de dinero estimada suficiente para el normal desarrollo del mismo.

d) El abono del kilometraje en vehículos propios se efectuará desde el 1 de enero de 2008 al 31 de Marzo del 2017 a razón de 0,32 euros kilómetro. A partir de esta fecha esta cuantía se revisará cada año en la misma proporción que se establezca, en su caso, en las cláusulas de revisión salarial, siempre que lo haya.

e) La Empresa facilitará abonos de metro, autobús para los trabajadores que efectúen gestiones de calle, o en su defecto, pagará estos desplazamientos y los que puedan generarse de forma justificada.

f) El personal a quien se hayan entregado cantidades a justificar, deberá hacerlo en el plazo de 15 días, pasados los cuales, previa advertencia por escrito, serán consideradas un anticipo de las pagas extraordinarias.

g) Complemento gastos difícil justificación.

Se estipula para todo el personal una cantidad de 10,02 euros diarios (viajes dentro de España) y 20,05 euros diarios (viajes fuera de España), siempre que el viaje sea superior a 2 días, es decir, que se generará a partir de la primera noche. Del 2008 al 31 de Marzo del 2017 estas cantidades quedan congeladas. A partir de esta fecha esta cuantía se revisará cada año en la misma proporción que se establece en las cláusulas de revisión salarial.

Artículo 67. Complemento IT, maternidad y suspensión por adopción.

En el caso de incapacidad temporal, cualquiera que fuese su derivación, incluida la situación de maternidad, la Empresa garantiza a partir del primer día, la percepción del sueldo real del trabajador, abonando el necesario complemento a la prestación de la Seguridad Social, siempre que se cumplan los requisitos formales, establecidos por la ley. Se exceptúan de lo convenido del apartado anterior, los supuestos de:

Fraude a la Seguridad Social, siendo preceptiva por parte de la Empresa la solicitud del control de la enfermedad por parte del Servicio médico, que podrá emitir informe facultativo o recabar la inspección de los servicios médicos de la Seguridad Social.

Igualmente se exceptúan de lo convenido aquellos casos de IT derivados del ejercicio habitual de actividades deportivas, consideradas como violentas o peligrosas.

Los casos de IT generados dentro del período de vacaciones, previamente asignado, se regirán en lo dispuesto en el artículo 38.3 del ET, pudiendo disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la IT.

En los períodos de prueba y en los casos de IT se estará a lo especificado en el artículo 24 del presente convenio.

El absentismo calculado en las tres áreas de trabajo (Redacción, Gestión y Técnica), no excederá del 7%, en cómputo trimestral de las jornadas hábiles de trabajo.

Cada trimestre la Empresa entregará al Comité de Empresa o Delegados de Personal correspondientes los índices de absentismo en cada área de trabajo.

Artículo 68. *Bolsa de estudios.*

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se establece una Bolsa anual, denominada de estudios, encaminada a contribuir a la ayuda en la formación profesional del personal de plantilla. La cantidad atribuida a la Bolsa de Estudios será de 21.939,73 para la vigencia del convenio. A partir de esta fecha esta cuantía se incrementará cada año en la misma proporción que, en su caso, se establezca en las cláusulas de revisión salarial. Si algún año no se reparte en su totalidad el fondo atribuido a la Bolsa de Estudios, la cantidad remanente se sumará a la del año siguiente. La Representación Empresarial y el CGE decidirán paritariamente y con carácter anual la distribución de dicha cantidad.

Para acceder a la Bolsa de Estudios se establece un plazo de solicitudes que finalizará el 31 de diciembre de cada año. La distribución de esta Bolsa de Estudios, se efectuará conjuntamente con el CGE y los representantes designados por la parte Empresarial, tras el examen de las solicitudes y se repartirá entre los trabajadores que lo soliciten dentro del plazo previsto, proporcionalmente a los gastos por estudios que justifiquen documentalmente y sean aceptados como tales por la Comisión Paritaria del Convenio. La ayuda por estudios en ningún caso podrá superar la cuantía de 902 euros por empleado y año.

Durante la vigencia del presente convenio el CGE estudiará la readecuación y/o mejor reglamentación si procede del mencionado artículo.

Del 1 de enero del 2012 al 31 de diciembre del 2014 queda suspendido este pago.

Artículo 69. *Paga extraordinaria por pase a jubilación.*

A todo el personal que cese en su actividad, por pase a la jubilación, se le abonará además de los salarios que como liquidación pudieran corresponderle, una paga extra equivalente a una mensualidad, siempre que su antigüedad supere los 5 años. A partir del 31 de Marzo de 2014, este concepto dejará de existir.

Artículo 70. *Seguro de vida.*

La Empresa contratará anualmente, para su personal de plantilla, un seguro de vida que se concreta en un capital de 42.070 euros por persona, ya sea por fallecimiento o por Incapacidad permanente Absoluta.

Artículo 71. *Seguro de accidentes.*

La Empresa contratará anualmente, para su personal de plantilla, un seguro de accidentes que se concreta en un capital de 42.070 euros por persona, ya sea por fallecimiento o por Incapacidad permanente Absoluta.

Artículo 72. *Rotura gafas.*

Si debido a una revisión médica se detecta una pérdida de visión que obligue a un trabajador de la empresa a la utilización de gafas, o a su renovación, la Empresa se hará cargo de las mismas, (ya sean gafas o lentes de contacto) al igual que en aquellos casos en que se haya producido rotura de gafas debido a un accidente laboral del trabajador, con un tope máximo de 350 Euros por trabajador y año.

Igualmente el trabajador tendrá derecho a una subvención equivalente al tope máximo en el caso de que opte por corregir su visión mediante operación.

En el momento en que Empresa y Comité consensuen una lista de centros, será preceptivo acudir a los mismos para tener derecho a esta subvención.

Del 1 de enero del 2012 al 31 de diciembre del 2014 queda suspendido este pago.

Artículo 73. *Fondo social.*

Se establece un Fondo Social, encaminado a contribuir a la ayuda económica del personal de plantilla en temas de carácter social. La cantidad del mencionado plus será de 4.234,42 Euros hasta el 31 de Marzo de 2017. A partir de esta fecha esta cuantía se incrementará cada año, en su caso, en la misma proporción que se establece en las cláusulas de revisión salarial. Si algún año no se reparte en su totalidad el Fondo Social, la cantidad remanente se sumará a la del año siguiente.

El CGE decidirá con carácter anual la distribución de dicha cantidad informando a la representación empresarial de su utilización.

Durante la vigencia del presente convenio El CGE estudiará la readecuación y/o mejor reglamentación si procede del mencionado artículo.

Disposición final primera

Durante la vigencia de este Convenio, las empresas se comprometen a no aplicar de manera forzosa la movilidad geográfica prevista en el art.º 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición final segunda.

La Empresa se compromete a no hacer uso de los servicios de las empresas de Trabajo Temporal en las áreas de redacción y talleres. En las áreas de Gestión se podrá contratar personal de empresas de Trabajo Temporal por un periodo máximo de tres meses siempre y cuando no hubiese personal idóneo en la bolsa de trabajo. De precisarse para un plazo mayor a tres meses, el trabajador deberá ser incorporado en plantilla en la modalidad contractual que le corresponda, salvo en los casos en que Empresa y Comité acuerden una excepción.

Éstas limitaciones tendrán un carácter temporal y solo serán válidas durante el periodo comprendido entre el 1-1-2008 al 1-4-2011. Finalizado ese periodo, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de aquellos puestos de trabajo que se cubran mediante este servicio.

Disposición final tercera.

Para todo aquello que haga referencia al personal de Redacción, se tendrá en cuenta asimismo lo establecido en el Estatuto de Redacción suscrito en noviembre de 1993.

Disposición final cuarta.

La Empresa muestra su disposición a realizar aquellos cursos de reciclaje que, debido a la obsolescencia técnica, deban realizarse para coadyuvar al mejor aprovechamiento de los recursos humanos existentes.

Disposición final quinta.

Durante la vigencia del presente convenio la empresa se compromete a que si por razones del servicio es necesario el traslado temporal de algún trabajador, la Empresa pactará con el interesado las condiciones que regirán en dicho traslado. No se realizará ningún traslado temporal sin el consentimiento del trabajador afectado.

Disposición final sexta. *Subrogación de contratos.*

Como complemento a lo no dispuesto en el presente convenio en materia de subrogación de contratos y como mejora del mismo, caso de corresponder, de los articulados del presente convenio que hagan referencia a dicha posibilidad de subrogación

de contratos, prevaleciendo siempre el texto más beneficioso para el trabajador, ambas partes acuerdan el siguiente texto:

1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica esencial o accesorio.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de –Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos intervivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumado la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá en los términos que se pacten entre las partes y en defecto del mismo, hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

5. Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

6. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad de los siguientes extremos:

- a) Fecha prevista de la transmisión.
- b) Motivos de la transmisión.
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión.
- d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

7. De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión, o en la representación que ellos deleguen.

8. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y en todo caso antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

9. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un periodo

de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores.

Dicho periodo de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del periodo de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en el párrafo 3º y siguientes del artículo 12 de este Convenio.

10. Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquellos, basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

ANEXOS

Anexo I

Adenda al Convenio Colectivo 16-04-2012.
En Barcelona, a 16 de abril de 2012

REUNIDOS

De una parte, David Casanovas Colomer, Alfonso Marcos López, Ignacio Herrero Rigau y Cristina Samaranch Lacambra, en representación de las empresas que suscriben el Convenio, Ediciones Primera Plana SA, Gráficas de Prensa Diaria SA, Grupo Z S.A. (Centro de trabajo de Barcelona) Zeta Servicios y Equipos SA (Centro de trabajo de Barcelona), Logística de Medios de Catalunya SA y Zeta Gestión de Medios SA.

Y de otra, los miembros del Comité Intercentros de Grupo de Empresas (Ediciones Primera Plana SA, Gráficas de Prensa Diaria SA, Grupo Z S.A. -Centro de trabajo de Barcelona-, Zeta Servicios y Equipos SA -Centro de trabajo de Barcelona-, Logística de medios de Catalunya SA y Zeta Gestión de Medios SA.) José Antonio Fuentes Rodríguez, Rubén Casas Carmona, Mª Carmen Gonell Cala, Enric Duran Padrós, Xabier Arkotxa Etxaniz, Agustín Catalán Martínez, José Manuel Bernal Aparicio, José Mª de la Fuente Martínez, Javier Gonell Cala, Virginia Blay Delgado, José Martínez Sánchez, Rosa Huecas Cadebau y Julio Antúnez Palacín, en la representación de empresa y sindical acreditada.

MANIFIESTAN

Que tras diversas reuniones referentes a la Negociación del Convenio Colectivo, las partes han alcanzado un acuerdo en los siguientes términos:

Vigencia: 3 años – 2012-2014 (1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2014).

Prórroga del convenio Colectivo: Prorrogar el texto del Convenio Colectivo del Grupo de Empresas (Ediciones Primera Plana SA, Gráficas de Prensa Diaria SA, Grupo Z S.A. -Centro de trabajo de Barcelona-, Zeta Servicios y Equipos SA -Centro de trabajo de Barcelona-, Logística de medios de Catalunya SA y Zeta Gestión de Medios SA.) en todo su articulado, exceptuadas las materias que como consecuencia de los acuerdos alcanzados se ven modificadas y que se recogen a continuación:

A la finalización de la vigencia de los presentes acuerdos el convenio colectivo quedará prorrogado en todas sus cláusulas, tanto normativas como obligacionales, hasta que no se firme un nuevo convenio.

Medidas:

1. Congelación de las tablas salariales durante los años 2009, 2010 y 2011.
2. Reducción temporal del salario.

2.1 Durante la vigencia del presente convenio se acuerda una reducción del salario bruto anual sobre la base del ejercicio 2011 y en los porcentajes y tramos que constan en los puntos 2.6, 2.7 y 2.8.

2.2 Para determinar la base anual de cálculo del porcentaje de reducción a aplicar se tendrá en cuenta la suma del salario fijo bruto anual del 2011 y los variables efectivamente percibidos en el año inmediatamente anterior al año que proceda la aplicación de la reducción temporal.

2.3 A los efectos del cálculo del porcentaje de reducción temporal, no se tendrán en cuenta los siguientes conceptos: kilometraje efectuado durante la jornada de trabajo, dietas, fondo social y comisiones.

2.4 Con el fin de ajustar el porcentaje de reducción al sueldo real de los trabajadores, en los supuestos de cambio de categoría, de reducción o ampliación de jornada o cualquier otra modificación sustancial de sus condiciones económicas se procederá a aplicar el nuevo tramo que corresponda al nuevo salario en computo anual establecido a partir de la fecha de dicho cambio.

2.5 La aplicación del porcentaje de reducción temporal a aplicar estará topado para evitar que la remuneración total de un trabajador quede por debajo del sueldo máximo del tramo porcentual anterior. Por tanto, en los casos en que se produzca ese efecto, el sueldo rebajado resultante no podrá ser inferior al salario máximo del tramo anterior.

2.6 En el año 2012 se aplicará una reducción media del 10% sobre la base anteriormente definida, a partir de la nómina de marzo, esta inclusive. El porcentaje de reducción que individualmente corresponda, hasta alcanzar la totalidad del porcentaje pactado con carácter colectivo, se determinará de acuerdo con la siguiente tabla (se adjunta hoja de cálculo a modo de ejemplo):

Tramo	Rebaja - Porcentaje
0-25000	2,100
25001-30000	3,500
30001-35000	5,500
35001-40000	8,500
40001-45000	8,800
45001-50000	9,300
50001-55000	9,800
55001-60000	10,000
60001-65000	10,400
65001-70000	10,800
70001-75000	11,000
75001-80000	11,100
80001-85000	11,250
85001-90000	11,400
90001-95000	11,500
95001-100000	11,600
100001-105000	11,700
>105000	11,750
Total	10,000

2.7 En el año 2013 se aplicará una reducción media del 8% sobre la base anteriormente definida, a partir de la nómina del mes de enero. El porcentaje de reducción

que individualmente corresponda, hasta alcanzar la totalidad del porcentaje pactado con carácter colectivo, se determinará de acuerdo con la siguiente tabla.

Tramo	Rebaja — Porcentaje
0-25000	0,100
25001-30000	1,500
30001-35000	3,500
35001-40000	6,500
40001-45000	6,800
45001-50000	7,300
50001-55000	7,800
55001-60000	8,000
60001-65000	8,400
65001-70000	8,800
70001-75000	9,000
75001-80000	9,100
80001-85000	9,250
85001-90000	9,400
90001-95000	9,500
95001-100000	9,600
100001-105000	9,700
>105000	9,750
Total	8,000

2.8 En el año 2014 se aplicará una reducción media del 8% sobre la base anteriormente definida, a partir de la nómina del mes de enero. El porcentaje de reducción que individualmente corresponda, hasta alcanzar la totalidad del porcentaje pactado con carácter colectivo, se determinará de acuerdo con la siguiente tabla.

Tramo	Rebaja — Porcentaje
0-25000	0,100
25001-30000	1,500
30001-35000	3,500
35001-40000	6,500
40001-45000	6,800
45001-50000	7,300
50001-55000	7,800
55001-60000	8,000
60001-65000	8,400
65001-70000	8,800
70001-75000	9,000
75001-80000	9,100
80001-85000	9,250
85001-90000	9,400
90001-95000	9,500
95001-100000	9,600
100001-105000	9,700
>105000	9,750
Total	8,000

2.9 Transcurrida la vigencia del convenio, el 1 de enero del 2015 se recuperará el nivel salarial fijo del 2011.

3. Introducción de una cláusula de recuperación salarial:

Inclusión de una cláusula de recuperación anual de la reducción salarial, en base a los siguientes términos:

3.1 Esta propuesta de recuperación se aplicará para los ejercicios 2012, 2013 y 2014.

3.2 La liquidación, en su caso, se llevará a cabo anualmente una vez cerrado el ejercicio en el mes de marzo del año siguiente.

3.3 El 5% del importe acumulado suspendido si se consigue 6 M€ de EBT de Intercentros.

3.4 De 6 M€ y hasta 8 M€ de EBT de Intercentros, se destinará el 50% de la diferencia entre dichas cantidades, a la devolución del importe salarial acumulado suspendido.

3.5 Todo el importe de EBT de Intercentros superior a 8 M€ anuales se destinará a recuperar la suspensión salarial restante de los trabajadores, hasta un máximo del 120% de la suspensión total acumulada.

3.6 Si un año no se cumplen los resultados previstos, la cantidad suspendida y no recuperada quedará acumulada para su recuperación en el ejercicio siguiente, y así sucesivamente, durante la vigencia del convenio, siendo esta cantidad susceptible de recuperación en los términos establecidos en los apartados anteriores. La empresa informará cada tres meses de la evolución general de las cuentas del perímetro del Intercentros y específicamente de la evolución de la masa salarial del personal de Convenio.

3.7 Si al finalizar el Convenio Colectivo, los resultados no han permitido recuperar el salario total suspendido, del importe no recuperado se instrumentará una retribución variable no consolidable para el siguiente Convenio, y supeditada al cumplimiento de los Resultados que se fijen en dicho nuevo Convenio Colectivo. Esta retribución variable anual consistirá en un 25% del importe suspendido y no recuperado, prorrogándose en el tiempo hasta recuperar la totalidad del importe suspendido.

4. Compensación días descanso.

Durante la vigencia del presente convenio, se acuerda ampliar los días de Asuntos Propios en:

2012: 3 días adicionales a los recogidos en Convenio.

2013: 2 días adicionales a los recogidos en Convenio.

2014: 2 días adicionales a los recogidos en Convenio.

5. Antigüedad

5.1 Modificación del apartado c) del Artículo 59 de Convenio Colectivo en los siguientes términos:

- Congelación temporal de la antigüedad durante la vigencia del presente Convenio
- Una vez finalizado el plazo de 3 años de congelación, se amplía a quinquenios el plazo que da derecho a generar el % del Salario Base fijado en el citado artículo.

6. Plus Compensatorio.

Las nuevas contrataciones en las sociedades de Intercentros no generarán derecho a cobrar el Plus Compensatorio hasta cumplir tres años de antigüedad en la empresa.

7. Ascensos automáticos:

Respeto de los ascensos automáticos en curso para todo el personal actualmente en plantilla.

Ampliación en 2 años de los plazos establecidos hasta la fecha en los ascensos automáticos de los diferentes saltos de categoría para las nuevas contrataciones.

8. Beneficios sociales.

8.1 Durante la vigencia del presente Convenio, se suspenderán los siguientes beneficios sociales: Bolsa Estudios y Rotura de gafas.

8.2 Al finalizar la vigencia del presente Convenio, el 1 de enero del 2015, se restablecerán todos los beneficios sociales.

9. Aspectos Fiscales.

Dentro de un escenario en el cual se proponen necesariamente medidas tendentes a ajustar los costes salariales, se ofrece a todos los trabajadores la posibilidad de implementar un sistema de retribución flexible de hasta un 30% (máximo legal permitido) de la retribución del empleado con el objetivo de incrementar la retribución neta de los empleados trasladándoles ventajas fiscales y posibles economías de escala mediante productos o servicios que se adapten a las necesidades o preferencias individuales, tales como vales de comida, transporte, productos informáticos, seguro médico o guardería.

10. Flexibilidad e Internalización en GPD.

Según los términos establecidos entre la Dirección y el Comité de GPD. (que se adjuntan).

11. Estabilidad en el empleo.

11.1 Siendo conocedores de la situación económica y las necesidades de financiación ambas partes convienen en que este tipo de medidas tiene por objeto garantizar la viabilidad de las sociedades incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio y, en consecuencia, velar por la estabilidad en el empleo de aquellos trabajadores que actualmente prestan sus servicios, comprometiéndose a realizar aquellos esfuerzos que sean necesarios para mantenerlo.

11.2 Dado que la finalidad de los acuerdos alcanzados tiende a garantizar los puestos de trabajo, durante la vigencia del presente acuerdo la empresa no llevará a cabo extinciones contractuales con el único objetivo de sustituir el personal actualmente en plantilla. En el supuesto de que se acentuase la caída de ingresos y se produjera un grave y sostenido deterioro de los resultados económicos del perímetro Intercentros que hiciera necesario abordar medidas que pudieran afectar a la plantilla, ambas partes se comprometen a estudiar, de forma prioritaria, alternativas que minimicen el impacto de las salidas traumáticas, tales como la de reducción de jornada, suspensión de contrato, movilidad funcional, desvinculaciones voluntarias, y todas aquellas medidas alternativas que pudieran tratar ambas partes.

11.3 La empresa promoverá de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores. la formación de los empleados (vía formación bonificada) con el objeto de que puedan realizar tareas distintas de las que actualmente realizan, con el fin de facilitar la movilidad funcional (en lo que legalmente esté establecido) y, con ello, el menor impacto posible de afectación de plantilla.

11.4 Asimismo, y habida cuenta de que la reducción salarial acordada en el marco del presente Convenio se enmarca en un esfuerzo conjunto para garantizar la viabilidad del proyecto, en el supuesto en que finalmente se dieran las circunstancias que justifiquen la necesidad de abordar un proceso de reestructuración o se llevase a cabo una operación corporativa, la dirección de la empresa se compromete:

11.4.1 A que las indemnizaciones que en su caso correspondieran se calcularán teniendo en cuenta el salario anual por toda clase de conceptos realmente percibido en el ejercicio 2011, es decir, el último antes de la reducción salarial.

11.4.2 A incluir en la liquidación definitiva, en su caso, todas las cantidades dejadas de percibir fruto de los acuerdos de reducción pactados para la vigencia del presente convenio y no recuperados, desde 1 de enero de 2012 hasta la fecha de desvinculación de la empresa.

El presente acuerdo ha sido aprobado por los respectivos representados.
Y en prueba de total conformidad con lo anteriormente expuesto, firman el presente acuerdo en el lugar y fecha del encabezamiento.

Anexo II

Reducción salarial para el periodo comprendido entre el 1/4/2014 al 31/3/2017

Las reducciones salariales vigentes a fecha 1/3/2014 y recogidas en las Adendas de los Convenios Colectivos firmadas en el año 2012, se prorrogan hasta 31/3/2017. Se mantienen las cláusulas sociales, entre otras, las compensaciones de los descansos vinculados a esas reducciones. Por el contrario, se suprimen las cláusulas de recuperación salarial recogidas en dichas Adendas, que quedan derogadas a todos los efectos.

La reducción salarial adicional a las anteriormente comentadas reducciones vigentes, se realizará mediante la aplicación de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) para todas las empresas afectadas por el Convenio Colectivo en los siguientes términos:

- 1 de Abril 2014 a 31 de Marzo 2015: 9% de reducción de la masa salarial anual con una compensación del 10% de jornada anual, mediante suspensión o reducción de jornada.

Concretamente, durante este periodo la reducción salarial será del 9%. En los supuestos de reducción de jornada, se deducirá en cada paga. En los supuestos de suspensión se aplicará el 1,48 por cada día de suspensión sobre el salario fijo y, adicionalmente, un 9% sobre los conceptos variables. En ambos supuestos, al final del cada ejercicio se analizará el impacto regularizándose, en su caso, hasta alcanzar el porcentaje de reducción salarial pactado. Dicha regularización se llevará a cabo al mes siguiente de finalizar el período y no se tendrá en cuenta en la base del ejercicio siguiente.

- 1 de Abril 2015 a 31 de Marzo 2016: 8% de reducción de la masa salarial anual con una compensación del 10% de jornada anual, mediante suspensión o reducción de jornada.

Concretamente, durante este periodo la reducción salarial será del 8%. En los supuestos de reducción de jornada, se deducirá en cada paga. En los supuestos de suspensión se aplicará el 1,31 por cada día de suspensión sobre el salario fijo y, adicionalmente, un 8% sobre los conceptos variables. En ambos supuestos, al final del cada ejercicio se analizará el impacto regularizándose, en su caso, hasta alcanzar el porcentaje de reducción salarial pactado. Dicha regularización se llevará a cabo al mes siguiente de finalizar el período y no se tendrá en cuenta en la base del ejercicio siguiente.

- 1 de Abril 2016 a 31 de Marzo 2017: 8% de reducción de la masa salarial anual con una compensación del 10% de jornada anual, mediante suspensión o reducción de jornada.

Concretamente, durante este periodo la reducción salarial será del 8%. En los supuestos de reducción de jornada, se deducirá en cada paga. En los supuestos de suspensión se aplicará el 1,31 por cada día de suspensión sobre el salario fijo y, adicionalmente, un 8% sobre los conceptos variables. En ambos supuestos, al final del cada ejercicio se analizará el impacto regularizándose, en su caso, hasta alcanzar el porcentaje de reducción salarial pactado. Dicha regularización se llevará a cabo al mes siguiente de finalizar el período y no se tendrá en cuenta en la base del ejercicio siguiente.

En documento anexo se adjunta modelos a título de ejemplo acerca de las fórmulas a aplicar en los distintos supuestos de jornada completa o a tiempo parcial o reducida afectados por el presente expediente.

Documento anexo cálculo reducción ERTE:

Periodo 01/04/2014 a 31/03/2015.

Cálculo aplicando 9% directo y división entre días suspensión (22).

Salario	Reducción 9%	Precio día	Porcentaje reducción
40.000,00	3.600,00	163,64	9,00
20.000,00	1.800,00	81,82	9,00

Cálculo aplicando salario/360 × 1,48 y multiplicando por días suspensión (22).

Salario	Salario día (/360)	Multip. 1,48	N.º días susp.	Total reducción	Porcentaje reducción
40.000,00	111,11	164,44	22,00	3.617,78	9,04
20.000,00	55,56	82,22	22,00	1.808,89	9,04

Personal a tiempo parcial - días de suspensión proporcional a la jornada.

Cálculo sal 50% t.parcial /180 × 1,48 y multiplicando por días de suspensión (11).

Salario	Sal. día(/180)*	Multiplicador	Nº días susp.*	Total reducc.	Porcentaje reducc.
20.000,00	111,11	164,44	11,00	1.808,89	9,04

* En el ejemplo se divide por 180 al tratarse de una jornada t. parcial al 50%. El divisor y los días de suspensión deberán determinarse en función de la jornada a tiempo parcial realizada.

Periodo 01/04/2015 a 31/03/2017.

Cálculo aplicando 8% directo y división entre días suspensión (22).

Salario	Reducción 8%	Precio día	Porcentaje reducción
40.000,00	3.200,00	145,45	8,00
20.000,00	1.600,00	72,73	8,00

Cálculo aplicando salario/360 × 1,31 y multiplicando por días suspensión (22).

Salario	Salario día (/360)	Multip. 1,48	N.º días susp.	Total reducción	Porcentaje reducción
40.000,00	111,11	145,56	22,00	3.202,22	8,01
20.000,00	55,56	72,78	22,00	1.601,11	8,01

Personal a tiempo parcial - días de suspensión proporcional a la jornada.

Cálculo sal 50% t. parcial /180 × 1,31 y multiplicando por días de suspensión (11).

Salario	Sal. día(/180)*	Multiplicador	N.º días susp.*	Total reducc.	Porcentaje reducc.
20.000,00	111,11	145,56	11,00	1.601,11	8,01%

* En el ejemplo se divide por 180 al tratarse de una jornada t. parcial al 50%. El divisor y los días de suspensión deberán determinarse en función de la jornada a tiempo parcial realizada.

Anexo III

Tablas salariales.
Tablas de equivalencias.
Tabla de domingos.

TABLAS SALARIALES 2008-2017
sin rebajas aplicadas

ÁREA DE ACTIVIDAD		GRUPO PROF.	NIVEL SALARIAL	ANTIGUA CATEGORIA	Código Sap Categoría	SALARIO FIJO				HORAS EXTRAS				
						SAL. BASE MES	PLUS CONV. MES	TOTAL FIJO MES	TOTAL FIJO ANUAL	H.E. N1	H.E. N2	H.E. N3	H.E. N4	H.E. SIN
REDACCIÓN	1	1	1	REDACTOR JEFE	003R2010	1.283,72	3.489,30	4.773,02	72.168,06	56,52	53,83	51,75	50,71	49,69
	1	1	2	REDACTOR JEFE SECCION	003R2020	1.163,45	3.214,29	4.377,74	66.191,43	52,08	49,61	47,52	46,48	45,45
	1	3	3	REDACTOR SUBJEFE SECCION	003R2025	1.085,43	2.917,05	4.002,48	60.517,50	47,69	45,41	43,34	42,28	41,26
	6	2	6	REDACTOR	003R2040	1.007,41	2.240,15	3.247,56	49.103,11	43,18	41,12	39,04	38,01	36,98
	4	17	17	REDACTOR JUNIOR A	003R2050	755,56	1.680,12	2.435,68	36.827,48	32,40	30,85	29,30	28,51	27,73
	7	30	30	REDACTOR JUNIOR B	003R2060	604,47	1.344,09	1.948,56	29.462,23	25,92	24,68	23,43	22,82	22,18
	4	16	16	AUXILIAR REDACCION 1ª	003R2120	913,77	1.625,77	2.539,54	38.397,84	36,56	34,83	32,76	31,72	30,67
	5	24	24	AUXILIAR REDACCION	003R2110	743,31	1.464,67	2.207,98	33.384,66	32,36	30,83	28,75	27,71	26,68
	4	16	16	LABORATORISTA	003R2140	913,77	1.625,76	2.539,53	38.397,69	36,56	34,83	32,76	31,72	30,67
	3	13	13	JEFE DOCUMENTACION Y ARCHIVO	003R2150	1.007,41	1.863,46	2.870,87	43.407,55	40,75	38,81	36,74	35,70	34,68
	3	15	15	DOCUMENTALISTA	003R2160	913,77	1.733,24	2.647,01	40.022,79	37,93	36,12	34,04	33,00	31,98
	2	10	10	LINGÜISTA	003R2170	926,82	2.060,93	2.987,75	45.174,78	35,84	34,13	32,42	31,55	30,70
	5	22	22	LINGÜISTA JUNIOR A	003R2180	695,11	1.545,71	2.240,82	33.881,20	26,88	25,60	24,30	23,67	23,01
	7	33	33	LINGÜISTA JUNIOR B	003R2190	556,11	1.236,57	1.792,68	27.105,32	21,51	20,50	19,45	18,93	18,42
	1	4	4	JEFE DEPARTAMENTO	003G1130	1.009,30	2.735,75	3.745,05	56.625,16	45,23	45,23	45,23	45,23	45,23
	1	9	9	JEFE NEGOCIADO	003G1140	891,93	2.234,07	3.126,00	47.265,12	37,76	37,76	37,76	37,76	37,76
GESTIÓN	3	14	14	SUBJEFE NEGOCIADO	003G1150	859,03	1.912,83	2.771,86	41.910,52	33,48	33,48	33,48	33,48	33,48
	4	19	19	SECRETARIO DIRECCION	003G1160	826,16	1.591,59	2.417,75	36.556,38	29,20	29,20	29,20	29,20	29,20
	4	19	19	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	003G1180	826,16	1.591,59	2.417,75	36.556,38	29,20	29,20	29,20	29,20	29,20
	6	26	26	OFICIAL 2º ADMINISTRATIVO	003G1190	744,70	1.418,86	2.163,56	32.713,03	26,13	26,13	26,13	26,13	26,13
	7	32	32	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	003G1200	669,86	1.200,73	1.870,59	28.283,32	22,60	22,60	22,60	22,60	22,60
	8	36	36	AUXILIAR ADMINISTRATIVO B	003G1210	669,86	520,27	1.190,13	17.994,77	14,38	14,38	14,38	14,38	14,38
	3	12	12	TECNICO NO TITULADO	003G1120	858,98	2.013,10	2.872,08	43.425,85	34,69	34,69	34,69	34,69	34,69
	4	19	19	TECNICO TITULADO	003G1100	826,16	1.591,59	2.417,75	36.556,38	29,20	29,20	29,20	29,20	29,20
	4	19	19	INSPECTOR VENTAS LOGISTICA	003G1360	826,16	1.591,59	2.417,75	36.556,38	29,20	29,20	29,20	29,20	29,20
	6	26	26	TECNICO INSPECCION VENTAS LOGISTICA	003G1375	744,70	1.418,86	2.163,56	32.713,03	26,13	26,13	26,13	26,13	26,13
	7	32	32	AUXILIAR INSPECCION VENTAS	003G1350	669,86	1.200,73	1.870,59	28.283,32	22,60	22,60	22,60	22,60	22,60
	8	36	36	AUXILIAR B INSPECCION VENTAS	003G1355	669,86	520,27	1.190,13	17.994,77	14,38	14,38	14,38	14,38	14,38
	4	19	19	SUPERVISOR	003G1395	826,16	1.591,59	2.417,75	36.556,38	29,20	29,20	29,20	29,20	29,20
	6	26	26	TECNICO LOGISTICA	003G1400	744,70	1.418,86	2.163,56	32.713,03	26,13	26,13	26,13	26,13	26,13
	7	32	32	AUXILIAR LOGISTICA	003G1410	669,86	1.200,73	1.870,59	28.283,32	22,60	22,60	22,60	22,60	22,60
	8	36	36	AUXILIAR LOGISTICA B	003G1415	669,86	520,27	1.190,13	17.994,77	14,38	14,38	14,38	14,38	14,38
1	9	9	JEFE PUBLICIDAD	003G1420	891,93	2.234,07	3.126,00	47.265,12	37,76	37,76	37,76	37,76	37,76	
4	19	19	JEFE PROMOCION	003G1440	826,16	1.591,59	2.417,75	36.556,38	29,20	29,20	29,20	29,20	29,20	
6	26	26	COMERCIAL SENIOR	003G1460	744,70	1.418,86	2.163,56	32.713,03	26,13	26,13	26,13	26,13	26,13	
8	36	36	COMERCIAL JUNIOR	003G1450	669,86	520,27	1.190,13	17.994,77	14,38	14,38	14,38	14,38	14,38	
6	28	28	CONSERJE	003G1500	669,86	1.406,93	2.076,79	31.401,06	25,07	25,07	25,07	25,07	25,07	
7	34	34	ORDENANZA	003G1510	669,86	1.092,56	1.762,42	26.647,79	21,30	21,30	21,30	21,30	21,30	
8	36	36	AUXILIAR CONSERJERIA	003G1520	669,86	520,27	1.190,13	17.994,77	14,38	14,38	14,38	14,38	14,38	
7	31	31	TELEFONISTA	003G1530	669,86	1.239,15	1.909,01	28.864,23	23,06	23,06	23,06	23,06	23,06	
8	36	36	RECEPCIONISTA	003G1540	669,86	520,27	1.190,13	17.994,77	14,38	14,38	14,38	14,38	14,38	

ÁREA DE ACTIVIDAD	GRUPO PROF.	NIVEL SALARIAL	Código Sap Categoría	ANTIGUA CATEGORIA	SALARIO FIJO				HORAS EXTRAS				
					SAL. BASE MES	PLUS CONV. MES	TOTAL FIJO MES	TOTAL FIJO ANUAL	H.E. N1	H.E. N2	H.E. N3	H.E. N4	H.E.S/N
TÉCNICA	3	11	003P3010	JEFE SECCION TALLER	987.28	1.926.78	2.914.06	44.060.59	45.11	42.96	40.88	39.84	38.80
	4	19	003P3030	OFICIAL 1ª TECNISTA	826.16	1.591.59	2.417.75	36.556.38	36.23	34.50	32.44	31.39	30.35
	5	23	003P3040	OFICIAL 2ª TECNISTA	629.62	1.595.33	2.224.95	33.641.24	33.32	31.74	29.84	28.87	27.93
	8	36	003P3060	AUXILIAR TECNISTA	629.62	560.49	1.190.11	17.994.46	17.85	16.99	15.96	15.45	14.94
	5	26	003G1480	DISEÑADOR GRAFICO	744.70	1.418.86	2.163.56	32.713.03	26.13	26.13	26.13	26.13	26.13
	8	36	003G1490	AUXILIAR DISEÑO GRAFICO	669.86	520.27	1.190.13	17.994.77	14.38	14.38	14.38	14.38	14.38
	4	19	003P3070	OFICIAL 1ª PREIMPRESION	826.16	1.591.59	2.417.75	36.556.38	36.23	34.50	32.44	31.39	30.35
	5	25	003P3110	OFICIAL 2ª PREIMPRESION	646.60	1.524.17	2.170.77	32.822.04	32.53	30.98	29.11	28.18	27.25
	7	35	003P3130	OFICIAL 3ª PREIMPRESION	646.60	1.019.57	1.666.17	25.192.49	24.97	23.78	22.34	21.62	20.91
	8	36	003P3140	AUXILIAR PREIMPRESION	646.60	543.53	1.190.13	17.994.77	17.85	16.98	15.96	15.45	14.94
	1	4	003G1130	JEFE DEPARTAMENTO	1.009.30	2.735.75	3.745.05	56.625.16	45.23	45.23	45.23	45.23	45.23
	1	5	003P3200	JEFE EQUIPO SISTEMAS	891.93	2.677.08	3.569.01	53.963.43	53.26	50.72	48.66	47.61	46.59
	2	7	003P3210	OFICIAL 1ª SISTEMAS	891.93	2.252.64	3.144.57	47.545.90	47.16	44.91	42.87	41.81	40.79
	4	20	003P3220	OFICIAL 2ª SISTEMAS	803.53	1.606.31	2.409.84	36.436.78	37.40	35.62	33.54	32.50	31.46
	7	35	003P3230	OFICIAL 3ª SISTEMAS	669.86	996.29	1.666.15	25.192.19	25.87	24.63	23.19	22.48	21.76
	8	36	003P3240	AUXILIAR SISTEMAS	669.86	520.27	1.190.13	17.994.77	18.46	17.59	16.56	16.06	15.54
	2	8	003G1230	ANALISTA PROGRAMADOR	891.93	2.247.56	3.139.49	47.469.09	37.92	37.92	37.92	37.92	37.92
	4	21	003G1240	PROGRAMADOR	803.53	1.602.01	2.405.54	36.371.76	29.06	29.06	29.06	29.06	29.06
	3	12	003G1120	TECNICO NO TITULADO	868.98	2.013.10	2.872.08	43.425.85	34.69	34.69	34.69	34.69	34.69
	4	19	003G1100	TECNICO TITULADO	826.16	1.591.59	2.417.75	36.556.38	29.20	29.20	29.20	29.20	29.20
	4	18	003P3270	OFICIAL 1ª MANT.ELECTRONICO	826.16	1.596.13	2.422.29	36.625.02	37.74	35.94	33.85	32.82	31.78
	6	27	003P3280	OFICIAL 2ª MANT.ELECTRONICO	744.70	1.358.62	2.103.32	31.802.20	33.42	31.83	29.76	28.70	27.68
	7	35	003P3290	OFICIAL 3ª MANT.ELECTRONICO	669.86	996.29	1.666.15	25.192.19	26.48	25.22	23.58	22.74	21.91
	8	36	003P3300	AUXILIAR MANT.ELECTRONICO	669.86	520.27	1.190.13	17.994.77	18.91	18.01	16.84	16.24	15.67
	4	19	003P3320	OFICIAL 1ª MANT.INSTALACIONES	826.16	1.591.59	2.417.75	36.556.38	36.21	34.49	32.44	31.39	30.35
	5	23	003P3330	OFICIAL 2ª MANT.INSTALACIONES	629.62	1.595.33	2.224.95	33.641.24	33.32	31.74	29.84	28.87	27.93
	6	29	003P3340	OFICIAL 3ª MANT.INSTALACIONES	574.34	1.453.98	2.028.32	30.668.20	30.34	28.89	26.83	25.78	24.75
	8	36	003P3350	AUXILIAR MANT.INSTALACIONES	574.34	615.80	1.190.14	17.994.92	17.79	16.95	15.75	15.13	14.53

Grupo Profesionales	Niveles Salariales	Áreas de actividad			Salario Convenio
		Redacción	Gestión	Técnica	
1	1	REDACTOR JEFE			72168.06
	2	REDACTOR JEFE SECCION			66191.43
	3	REDACTOR SUBJEFE SECCION			60517.50
	4		JEFE DEPARTAMENTO	JEFE EQUIPO SISTEMAS	56625.16
	5				53963.43
2	6	REDACTOR			49103.11
	7			OFICIAL 1ª SISTEMAS	47545.90
	8			ANALISTA PROGRAMADOR	47469.09
	9		JEFE PUBLICIDAD JEFE NEGOCIADO		47265.12
	10	LINGÜISTA			45174.78
3	11			JEFE SECCION TALLER	44060.58
	12		TECNICO NO TITULADO	TECNICO NO TITULADO	43425.85
	13	JEFE DOCUMENTACION Y ARCHIVO			43407.55
	14		SUBJEFE NEGOCIADO		41910.52
	15	DOCUMENTALISTA			40022.79
4	16	AUXILIAR REDACCION 1ª LABORATORISTA			38397.84
	17	REDACTOR JUNIOR A			36827.48
	18			OFICIAL 1ª MANT.ELECTRONICO	36625.02
	19		TECNICO TITULADO SUPERVISOR SECRETARIO DIRECCION OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO JEFE PROMOCION INSPECTOR VENTAS LOGISTICA	TECNICO TITULADO OFICIAL 1ª TECNISTA OFICIAL 1ª PREIMPRESION OFICIAL 1ª MANT.INSTALACIONES	36556.38
	20			OFICIAL 2ª SISTEMAS	36436.78
5	21			PROGRAMADOR	36371.76
	22	LINGÜISTA JUNIOR A			33881.20
	23			OFICIAL 2ª TECNISTA	33641.24
	24	AUXILIAR REDACCION		OFICIAL 2ª MANT.INSTALACIONES	33384.66
	25			OFICIAL 2ª PREIMPRESION	32822.04
6	26		TECNICO LOGISTICA TECNICO INSPECCION VENTAS LOGISTICA OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO COMERCIAL SENIOR	DISEÑADOR GRAFICO	32713.03
	27			OFICIAL 2ª MANT.ELECTRONICO	31802.20
	28		CONSERJE		31401.06
	29			OFICIAL 3ª MANT.INSTALACIONES	30668.20
	30	REDACTOR JUNIOR B			29462.23
7	31		TELEFONISTA		28864.23
	32		AUXILIAR LOGISTICA AUXILIAR INSPECCION VENTAS AUXILIAR ADMINISTRATIVO		28283.32
	33	LINGÜISTA JUNIOR B			27105.32
	34		ORDENANZA		26647.79
	35			OFICIAL 3ª MANT.ELECTRONICO OFICIAL 3ª PREIMPRESION OFICIAL 3ª SISTEMAS	25192.49
8	36		COMERCIAL JUNIOR AUXILIAR LOGISTICA B AUXILIAR B INSPECCION VENTAS AUXILIAR ADMINISTRATIVO B AUXILIAR CONSERJERIA RECEPCIONISTA	AUXILIAR MANT.INSTALACIONES AUXILIAR SISTEMAS AUXILIAR PREIMPRESION AUXILIAR MANT.ELECTRONICO AUXILIAR TECNISTA AUXILIAR DISEÑO GRAFICO	17994.92

TABLAS EXTRA DOMINGO 2008-2017 sin rebajas aplicadas				
ÁREA DE ACTIVIDAD	GRUPO PROF.	NIVEL SALARIAL	CATEGORIA	EXTRA 08 DOMINGO
REDACCIÓN	1	1	REDACTOR JEFE	429.58
	1	2	REDACTOR JEFE SECCION	393.45
	1	3	REDACTOR SUBJEFE SECCION	357.16
	2	6	REDACTOR	322.88
	4	17	REDACTOR JUNIOR A	242.14
	7	30	REDACTOR JUNIOR B	193.73
	4	16	AUXILIAR REDACCION 1ª	249.07
	5	24	AUXILIAR REDACCION	214.85
	4	16	LABORATORISTA	249.07
	3	13	JEFE DOCUMENTACION Y ARCHIVO	285.44
	3	15	DOCUMENTALISTA	249.07
	2	10	LINGÜISTA	297.06
	5	22	LINGÜISTA JUNIOR A	222.78
	7	33	LINGÜISTA JUNIOR B	178.23
GESTIÓN	1	4	JEFE DEPARTAMENTO	395.55
	1	9	JEFE NEGOCIADO	330.16
	3	14	SUBJEFE NEGOCIADO	292.76
	4	19	SECRETARIA DIRECCION	255.36
	4	19	OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	255.36
	6	26	OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	221.70
	7	32	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	186.14
	8	36	AUXILIAR ADMINISTRATIVO B	118.44
	4	19	TECNICO TITULADO	255.28
	4	19	INSPECTOR VENTAS LOGISTICA	255.36
	6	26	TECNICO INSPECCIÓN VENTAS LOGÍSTICA	221.70
	7	32	AUXILIAR INSPECCIÓN VENTAS	186.14
	8	36	AUXILIAR B INSPECCIÓN VENTAS	118.44
	4	19	SUPERVISOR	255.36
	6	26	TECNICO LOGISTICA	221.70
	7	32	AUXILIAR LOGISTICA	186.14
	8	36	AUXILIAR LOGISTICA B	118.44
	1	9	JEFE PUBLICIDAD	330.16
	4	19	JEFE PROMOCIÓN	255.36
	6	26	COMERCIAL SENIOR	221.70
	8	36	COMERCIAL JUNIOR	121.93
	6	28	CONSERJE	212.41
	7	34	ORDENANZA	178.30
	8	36	AUXILIAR CONSERJERIA	120.39
TÉCNICA	7	31	TELEFONISTA	178.30
	8	36	RECEPCIONISTA	120.37
	3	11	JEFE SECCION TALLER	353.52
	4	19	OFICIAL 1ª TECLISTA	246.65
	5	23	OFICIAL 2ª TECLISTA	226.96
	8	36	AUXILIAR TECLISTA	121.39
	5	26	DISEÑADOR GRAFICO	221.70
	8	36	AUXILIAR DISEÑO GRAFICO	121.95
	4	19	OFICIAL 1ª PREIMPRESION	246.65
	5	25	OFICIAL 2ª PREIMPRESION	221.44
	7	35	OFICIAL 3ª PREIMPRESION	169.96
	8	36	AUXILIAR PREIMPRESION	121.39
	4	4	JEFE DEPARTAMENTO	395.55
	1	5	JEFE EQUIPO SISTEMAS	340.46
	2	7	OFICIAL 1ª SISTEMAS	336.44
	4	20	OFICIAL 2ª SISTEMAS	230.51
	7	35	OFICIAL 3ª SISTEMAS	159.38
	8	36	AUXILIAR SISTEMAS	113.83
	2	8	ANALISTA PROGRAMADOR	331.60
	4	21	PROGRAMADOR	254.06
	4	19	TECNICO TITULADO	255.28
	4	18	OFICIAL 1ª MANT.ELECTRONICO	246.65
	6	27	OFICIAL 2ª MANT.ELECTRONICO	222.32
	7	35	OFICIAL 3ª MANT.ELECTRONICO	176.11
	8	36	AUXILIAR MANT.ELECTRONICO	125.81
	4	19	OFICIAL 1ª MANT.INSTALACIONES	246.65
	5	23	OFICIAL 2ª MANT.INSTALACIONES	191.87
	6	29	OFICIAL 3ª MANT.INSTALACIONES	164.44
	8	36	AUXILIAR MANT.INSTALACIONES	96.48