ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL / CONSELLERÍA DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

00939-2021

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución y articulado del Convenio Colectivo de la empresa PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES, S.A. (PECSA), Código 12001322011986

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES, S.A. (PECSA), presentado en esta Dirección Territorial en fecha 16 de febrero de 2021, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castelló de la Plana, 26 de febrero de 2021

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO,
José Vicente Andrés Peñarroja.

CONVENIO COLECTIVO PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES SOCIEDAD ANÓNIMA 2021

DISPOSICIONES PRELIMINARES

Determinación de las partes pág. 4
Principio no discriminación pág. 4

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1ª. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1 Ámbito Territorial pág.4
Art. 2 Ámbito Funcional pág.4
Art. 3 Ámbito Personal pág.4

SECCIÓN 2ª. VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA, REVISIÓN Y RESCISIÓN

Art.4 Vigencia pág.5
Art.5 Duración, prórroga y denuncia pág.5
Art.6 Compensación, absorción y garantía pág.5
Art.7 Comisión paritaria de interpretación pág.5
Art.8 Procedimiento de inaplicación de cond. trab. pág.6

CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

SECCIÓN 1ª. CONDICIONES GENERALES

Art. 9 Organización del trabajo pág.7
Art. 10 Cambios tecnológicos pág.7
Art. 11 Publicaciones externas y especiales pág.8

SECCIÓN 2ª. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 12 Definición de tareas, funciones y grupos prof. pág.8
Art. 13 Movilidad funcional pág.14
Art. 14 Personal de capacidad física disminuida pág.15

SECCIÓN 3ª. PLANTILLA, INGRESOS Y PROMOCIONES

Art. 15 Período de prueba pág.15
Art. 16 Ascensos pág.15

SECCIÓN 4ª. TIEMPO DE TRABAJO

Art. 17 Jornada de trabajo ordinaria pág.16
Art. 18 Horarios pág.16
Art. 19 Vacaciones pág.17
Art. 20 Festivos pág.17
Art. 21 Permisos pág.18
Art. 22 Guarda legal pág.19
Art. 23 Maternidad-Paternidad pág.19
Art. 24 Excedencia voluntaria pág.22
Art. 25 Excedencia pág.22

SECCIÓN 5ª. REGIMEN DE PERSONAL

Art. 26 Traslados pág.22
Art. 27 Ceses pág.23
Art. 28 Ausencias al trabajo pág.23
Art. 29 Formación profesional, cultural y recreativa pág.23

CAPÍTULO III. GARANTIAS

Art. 30 Garantías procesales pág.23
Art. 31 Detención pág.24

CAPÍTULO IV. FALTAS Y SANCIONES

Art. 32 Generalidades pág.24
Art. 33 Faltas leves pág.24
Art. 34 Faltas graves pág.25
Art. 35 Faltas muy graves pág.26
Art. 36 Sanciones pág.27
Art. 37 Prescripción pág.27

CAPÍTULO V. GARANTÍAS SINDICALES

Art. 38 Derechos del Comité de Empresa pág.27
Art. 39 Derecho de información,consulta y competencias pág.28
Art. 40 Regulación de empleo pág.28
Art. 41 Actividades sociales, culturales y recreativas pág.29
Art. 42 Asambleas pág.29
Art. 43 Sigilo profesional pág.29
Art. 44 Comité de Seguridad y Salud pág.29

CAPÍTULO VI. RETRIBUCIONES ECONÓMICAS

SECCIÓN 1ª. SALARIOS

Art. 45 Retribuciones pág.30
Art. 46 Gratificaciones extraordinarias pág.31
Art. 47 Paga de Marzo pág.31
Art. 48 Antigüedad pág.31
Art. 49 Horas extraordinarias pág.31
Art. 50 Trabajo en domingos pág.32
Art. 51 Pluses de Redacción pág.33

SECCIÓN 2ª. OTRAS RETRIBUCIONES Y COMPENSACIONES

Art. 52 Gastos de desplazamiento pág.34
Art. 53 Anticipos pág.34
Art. 54 Ayudas pág.34
Art. 55 Bolsa de guardería pág.34
Art. 56 Seguro de vida pág.35
Art. 57 Complemento I.T. pág.35
Art. 58 Cesión de derechos propiedad intelectual pág.36
Art. 59 Adhesión al Acuerdo para solución de conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana pág.36
Art. 60 Derecho supletorio pág.36

Anexo I pág.37
Anexo II Estabilidad en el empleo pág.37
Anexo III Aspectos fiscales pág.38
Anexo IV Otros acuerdos pág.38

DISPOSICIONES PRELIMINARES

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.

Este convenio colectivo ha sido acordado por la Representación de los Trabajadores, actuando en su calidad de Comité de Empresa y por la Dirección de la Empresa PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES, S.A. (en adelante, PECSA), que han acreditado esta condición en la Comisión Negociadora, y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente por ambas partes.

PRINCIPIO 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.

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES.

SECCIÓN 1ª.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El ámbito del presente Convenio es de empresa, afectando su contenido a todos los centros de trabajo de PECSA en la provincia de Castellón, constituidos y que puedan constituirse en un futuro.

Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio afecta a la totalidad de las actividades de PECSA, es decir, a la edición del diario Mediterráneo y demás ediciones periódicas o no periódicas y trabajos efectuados dentro de la empresa.

Artículo 3.- ÁMBITO PERSONAL.

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal que actúa al servicio de la empresa, quedando expresamente excluidos:

a) Consejeros, Personal de Alta Dirección y Personal Directivo.

b) Los profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios, así como los gestores, asesores y auditores.

c) Los corresponsales y colaboradores que tengan firmado un contrato civil con la empresa y en el que se excluya un contrato laboral.

d) Los colaboradores a la pieza,

e) Agentes comerciales y publicitarios que trabajen para PECSA y con libertad para representar a otras empresas.

f) El personal perteneciente a empresas concesionarias de servicios y contratadas por PECSA.

SECCIÓN 2ª.- VIGENCIA, DURACIÓN, PRÓRROGA, REVISIÓN Y RESCISIÓN

Artículo 4.- VIGENCIA.
El presente Convenio entrará en vigor, el primer día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien surtirá efectos económicos a partir del día 1 de enero de 2.021.

Artículo 5.- DURACIÓN, PRÓRROGA Y DENUNCIA.
La duración del presente Convenio será de un año, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2.021 y será prorrogado por años naturales salvo mutuo acuerdo o denuncia de cualquiera de las partes para su revisión.

El mutuo acuerdo o la denuncia de cualquiera de las partes deberán efectuarse antes del último trimestre de cada año natural. En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida, se considerará el Convenio prorrogado en sus propios términos de año en año.

Acordada la revisión o presentada la denuncia, las partes firmantes elaborarán un proyecto sobre los puntos a examinar, debiendo reunirse, e intercambiar los artículos para su revisión.

Las negociaciones deberán iniciarse en el plazo de los tres meses siguientes a partir de la fecha de recepción de la denuncia de revisión.

En el supuesto de mediar denuncia, si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación del Convenio siguiente.

Artículo 6.- COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA.
Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, siendo compensable y absorbible en su totalidad con las que anteriormente rigiesen por mejora establecida por la Empresa o norma legal existente.

Se respetarán a título individual o colectivo las condiciones económicas y de otra índole que fueran más beneficiosas a las establecidas en el presente Convenio.

Artículo 7.- COMISIÓN MIXTA PARITARIA DE INTERPRETACIÓN
Se constituirá una Comisión Mixta de interpretación y aplicación de lo pactado en este Convenio compuesta por 2 representantes elegidos por el Comité de Empresa, y 2 representantes designados por PECSA, pudiendo una u otra parte nombrar un asesor, para aquello que estimen oportuno.
La Comisión Mixta entenderá, necesariamente, con carácter previo al tratamiento y solución, de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.
La Comisión Mixta intervendrá o resolverá cualquier consulta que afecte a la interpretación de las normas establecidas en este Convenio Colectivo, e intervendrá de manera preceptiva y previa a las vías administrativa y judicial en la sustanciación de los conflictos Colectivos que puedan plantear los trabajadores, a cuyo efecto la Comisión Mixta de Interpretación levantará la correspondiente Acta.
Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia.

El procedimiento de actuación de la Comisión Mixta será el siguiente:
Cada parte formulará a las otras representaciones las consultas que se puedan plantear y que den lugar a la intervención de esta Comisión.
De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte para que, ambas, en el plazo de quince días a partir de la fecha de la última comunicación, se pongan de acuerdo en el señalamiento de día y hora en que la Comisión habrá de reunirse para evacuar la correspondiente respuesta.

Los acuerdos que deberán ser unánimes, serán comunicados a los interesados mediante copia del acta de la reunión.

De no alcanzarse acuerdo en el seno de la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá someter las diferencias al procedimiento previsto en el artículo 57 de este Convenio,

Artículo 8. PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO.
Al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se pacta expresamente que, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción la empresa pretenda descolgarse de la aplicación del convenio con la inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial , o de cualquier otra materia contemplada por el citado precepto 82.3 del ET., la misma habrá de iniciar el correspondiente periodo de consultas siguiendo los trámites y procedimiento fijado en el citado precepto para lo cual aportará la documentación necesaria en aras de comprobar la objetividad de la actuación empresarial, y que será al menos la misma que la requerida para los supuestos de despidos colectivos.

De no producirse acuerdo cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión Paritaria del Convenio, que mediará entre las partes siguiendo lo establecido en las funciones de dicha Comisión, la cual dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse al respecto, a contar desde que la discrepancia fuese planteada.

En caso de discrepancia entre las partes, si la mediación de la Comisión Paritaria ha sido infructuosa o no se ha recurrido a ella, cualquiera de las partes podrá acudir al Tribunal de Mediación y Arbitraje de la Comunidad Valenciana, En el caso de no alcanzarse un acuerdo en la mediación, las partes se someterán a un arbitraje ante el TAL, con el objeto de resolver de forma efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos.

Los representantes legales de los trabajadores, así como los representantes sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.
En todo caso y en lo previsto expresamente en el presente artículo regirá lo dispuesto por el artículo 82.3 y concordantes del vigente Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

SECCIÓN 1ª.- CONDICIONES GENERALES.

Artículo 9.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.
La facultad de la organización práctica del trabajo y la asignación de funciones corresponde a la Dirección de la Empresa, esta facultad se ejercerá con sujeción a las normas establecidas en este Convenio y respetando las disposiciones de carácter vigente en cada momento.En todo caso la Empresa vendrá obligada a consultar previamente con los representantes de los trabajadores, cualquier modificación sustancial en las condiciones laborales de los trabajadores

Artículo 10.- CAMBIOS TECNOLÓGICOS. En relación con las posibles modificaciones de las condiciones de trabajo motivadas por cambios tecnológicos u otros motivos, la Empresa velará, de forma continuada, por la actualización de conocimientos por parte del personal. En consecuencia, los trabajadores tendrán derecho a:

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

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

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

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

En el supuesto de producirse excedentes de plantilla, la Empresa, en base al espíritu de readaptación, facilitará a los trabajadores afectados una recolocación en otras secciones de la Empresa, en la medida de lo posible, ofreciendo en este caso a los trabajadores cursos de formación para su adaptación.

Los excedentes pasarían a integrar una bolsa de trabajo cuyo objetivo sería cubrir todas aquellas plazas que se pudieran crear en el futuro, con preferencia a las excedencias voluntarias.

Artículo 11.- PUBLICACIONES EXTERNAS Y PUBLICACIONES ESPECIALES.
1.-Tendrán la consideración de Publicaciones Externas, aquéllas en las que la empresa editora no sea Promociones y Ediciones Culturales, S.A.

2.-La necesidad de realizar trabajos para Publicaciones Externas por parte del personal de Redacción (maquetas y redactores), siempre que se realicen cuando hayan finalizado su trabajo efectivo, serán retribuidas como horas extraordinarias.

3.-Las publicaciones que edita PECSA., al margen del Periódico Mediterráneo, son función de la Sección de Ediciones Especiales. En caso que dicha sección, por acumulación de tareas, necesitara apoyo de redactores de otras secciones. Nunca podrá exceder de la jornada laboral.

4.-Este acuerdo entrará en vigor en el momento de la firma del Convenio Colectivo, no teniendo carácter retroactivo.

5.- Respecto al límite máximo de horas extraordinarias autorizadas se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN 2ª.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 12.- DEFINICIÓN DE TAREAS, FUNCIONES Y GRUPOS PROFESIONALES La clasificación del personal por áreas de actividad, será la siguiente:

A) Administración:

Área formada por aquel personal, 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.

El personal de administración se clasifica en base a las siguientes funciones, puestos de trabajo y grupos profesionales.

Grupo profesional 1:

A.1)Jefe de Departamento.- Es la persona que bajo la única dependencia de la Gerencia, asume el mando y la responsabilidad de las actividades administrativas y burocráticas, teniendo a sus órdenes y bajo su dirección a todo el personal de esta área de actividad.

Grupo profesional 2:

A.2)Jefe de Sección.- Es el personal que bajo la dependencia del Jefe de Departamento, asume el mando y responsabilidad de cada una de las secciones en que se subdividen las actividades del área, teniendo determinado personal a sus órdenes.

Grupo profesional 4:

A.3)Oficial de 1ª administrativo.- Es el personal con un servicio determinado a su cargo que, con iniciativa y responsabilidad y con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta, bajo la dependencia de un superior, funciones administrativas.

A.4)Secretaria de Dirección.- Es la persona que bajo la dependencia de la Gerencia de la empresa, realiza funciones de secretaría y apoyo a la Administración.

Grupo profesional 5:

A.5)Oficial de 2ª administrativo.- Es el personal que con cierta iniciativa y con subordinación a Jefes de Sección u Oficiales de 1ª, efectúa operaciones auxiliares administrativas, de estadística, contabilidad o coadyuvantes de las mismas, manejo de archivos o ficheros, correspondencia sencilla y demás trabajos auxiliares.

Grupo profesional 6:

A.6)Auxiliar administrativo.- Es el personal que realiza las mismas funciones asignadas al Oficial de 2ª administrativo, con una antigüedad inferior a tres años en dicha actividad.

B) Servicios Generales:

Grupo profesional 6:

B.2)Ordenanza.- Es el personal subalterno cuya misión consiste en realizar recados, trabajos sencillos de oficina y los encargos encomendados, así cómo distribuir la correspondencia y la información escrita que le sea encomendada por sus superiores, así como atender la centralita y la recepción nocturna.

B.3)Telefonista / Recepcionista.- Es el personal que tiene por misión estar al cuidado de los servicios telefónicos y atender la recepción. Supuesta la no saturación de su tarea podrá realizar labores administrativas, que no excedan, en iniciativa y responsabilidad, a las de auxiliar administrativo.

C) Publicidad:

Área formada por aquel personal que, poseyendo los conocimientos precisos, realizan habitualmente las funciones comerciales y de publicidad, incluyendo los servicios de informática y auxiliares precisos para el desarrollo de la actividad comercial de la empresa.

El personal del área comercial se clasifica en base a las siguientes funciones, puestos de trabajo y grupos profesionales:

Grupo profesional 1:

C.1)Jefe de Departamento.- Es la persona que bajo la única dependencia de la Gerencia, asume el mando y la responsabilidad de las actividades comerciales y de Publicidad, teniendo a sus órdenes y bajo su dirección a todo el personal de esta área de actividad.

Grupo profesional 2:

C.2)Jefe de Sección.- Es el personal que bajo la dependencia del Jefe de Departamento, asume el mando y responsabilidad de cada una de las secciones en que se subdividen las actividades del área, teniendo determinado personal a sus órdenes.

Grupo profesional 4:

C.3)Oficial de 1ª publicidad.- Es el personal 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 superior, funciones comerciales.

Grupo profesional 5:

C.4)Oficial de 2ª publicidad.- Es el personal que con cierta iniciativa y con subordinación a Jefes de Sección u Oficiales de 1ª, efectúa operaciones auxiliares comerciales, de estadística, contabilidad o coadyuvantes de las mismas, manejo de archivos o ficheros, correspondencia sencilla y demás trabajos auxiliares.

Grupo profesional 6:

C.5)Auxiliar publicidad.- Es el personal que realiza las mismas funciones asignadas al Oficial de 2ª comercial, con una antigüedad inferior a tres años en dicha actividad.

D) Distribución:

Área formada por aquel personal, que poseyendo los conocimientos precisos, realizan habitualmente las funciones de distribución comercial del diario "Mediterráneo" y otros productos elaborados por la empresa, incluyendo los servicios de informática y auxiliares precisos para el desarrollo de la actividad de distribución de los productos de la empresa.

El personal del área de distribución se clasifica en base a las siguientes funciones, puestos de trabajo y grupos profesionales

Grupo profesional 1:

D.1)Jefe de Departamento.- Es la persona que bajo la dependencia de la Gerencia, asume el mando y responsabilidad de las actividades de distribución, teniendo a sus órdenes y bajo su dirección a todo el personal de esta área de actividad.

Grupo profesional 4:

D.2)Oficial de 1ª de distribución.- Es el personal con un servicio determinado a su cargo que con iniciativa y responsabilidad y con o sin empleados a sus órdenes, ejecuta, bajo la dependencia de un superior, funciones de distribución.

Grupo profesional 5:

D.3)Oficial de 2ª de distribución.- Es el personal que con cierta iniciativa y con subordinación al Jefe de Departamento u oficiales de 1ª, efectúa operaciones auxiliares de distribución, estadística, contabilidad o coadyuvantes de las mismas, así cómo el manejo de archivos o ficheros, correspondencia sencilla y demás trabajos auxiliares.

Grupo profesional 6:

D.4)Oficial de 3ª de distribución.- Es el personal que realiza las mismas funciones asignadas al Oficial de 2ª de distribución, con una antigüedad inferior a tres años en dicha actividad.

E) Redacción:

Área formada por aquel personal que a las órdenes del Director y de acuerdo con las normas y organización del trabajo que establece, crea, selecciona, prepara, redacta edita o confecciona la información, y demás producciones gráficas realizadas por la empresa. Esta área está formada por las secciones de redacción y maquetación.

El personal del área de redacción se clasifica en base a las siguientes funciones, puestos de trabajo y grupos profesionales.

Sección de Redacción

Grupo profesional 1:

E.1)Redactor Jefe.- 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. Igualmente asumirá la responsabilidad de cada una de las secciones que conformen el diario en ausencia de los correspondientes Jefes de Sección, cuando dichas ausencias no sean superiores a cuatro días consecutivos y en períodos vacacionales.

Grupo profesional 2:

E.2)Redactor Jefe de Sección.- Es el periodista que asume la responsabilidad de un bloque de información del diario.

Grupo profesional 3:

E.3)Redactor A.- Es el periodista debidamente titulado o acreditado que realiza un trabajo intelectual, de mesa o calle, de modo literario o gráfico, dentro de los límites de tiempo que señala su jornada.

E.4)Redactor B.- Es el que realiza idénticas tareas que el Redactor A pero con una experiencia profesional inferior.

E.5)Redactor en prácticas.- Es el periodista debidamente titulado o acreditado que se incorpora a la redacción sin experiencia profesional para realizar prácticas remuneradas.

Grupo profesional 4:

E.6)Ayudante de redacción.- Es el personal que sin titulación profesional realiza igual tarea que el redactor literario o gráfico y que, en virtud de la remuneración asignada en la empresa, asume las obligaciones de aquellos.

Grupo profesional 6:

E.7)Auxiliar de redacción.- Es el personal adscrito a redacción que realiza funciones dentro de la misma sin asumir las obligaciones ni responsabilidad de redactor.

E.8)Documentalista.- Es el personal cuya misión es organizar el centro de documentación y archivo de la redacción.

Sección de Maquetación.

Grupo profesional 2:

E.9) Jefe de Sección.- Es la persona que bajo la dependencia del Redactor-Jefe, asume el mando y responsabilidad de la sección que realiza y aplica las normas de diseño gráfico de la empresa.

Grupo profesional 4:

E.10) Oficial de 1ª maquetista.- Es el personal que tiene la capacidad precisa para realizar trabajos de maquetación y diseño gráfico de la empresa.

F) Departamento Edición y Producción On Line:

Grupo profesional 1:

F.1)Jefe de Departamento.- Es el personal que bajo la dependencia de Gerencia Departamento, asume el mando y responsabilidad de la sección encargada de la realización del trabajo de reproducción de textos en soportes físicos o magnéticos, mediante sistemas informáticos de grabación o transmisión y las tareas de teleproceso, así cómo la reproducción y tratamiento de imágenes, teniendo determinado personal a sus órdenes.

Grupo profesional 2:

F.2)Jefe de Sección.- Es el personal que bajo la dependencia del Jefe de Departamento, asume el mando y responsabilidad de cada una de las secciones en que se subdividen las actividades del área, teniendo determinado personal a sus órdenes.

Grupo profesional 4:

F.3)Oficial de 1ª teclista.- Es el oficial teclista que con pleno dominio de los sistema informativos de grabación o transmisión, reproduce textos en soportes físicos o magnéticos y realiza tareas de teleproceso, alcanzando una producción mínima de trascripción de 11.500 caracteres útiles a la hora en pantalla electrónica. Así mismo es la persona con responsabilidad y cierta autonomía para la confección de gráficos sencillos y publicidad.

F.4)Oficial de 1ª fotógrafo de edición.- Es el personal que con conocimientos informáticos aplicables a la fotografía, reproduce y trata imágenes de color y blanco y negro mediante sistemas digitales con conocimiento de las tramas adecuadas. Así mismo es la persona capacitada para la confección y tratamiento de gráficos y publicidad.

Grupo profesional 5:

F.5)Oficial de 2ª teclista.- Es el personal que pudiendo tener una velocidad de reproducción similar al señalado en el párrafo anterior, no dispone del resto de funciones que en el mismo se recogen.
F.6)Oficial de 2ª fotógrafo de edición.- Es el personal que con conocimientos semejantes al personal del párrafo anterior no ha dominado el resto de funciones que en el mismo se recogen.

Grupo profesional 6:

F.7) Oficial de 3ª teclista.- Es el personal que no dispone de la velocidad de reproducción similar al señalado en los párrafos anteriores y carece del resto de funciones que en los mismos se recogen.

F.8) Oficial de 3ª fotógrafo de edición.- Es el personal sin la experiencia y conocimientos semejantes al personal del párrafo anterior, no domina las funciones que estos realizan

G) Departamento Sistemas.

Sección formada por el personal que tiene a su cargo los equipos informáticos dedicados a la confección, reproducción y tirada de las ediciones elaboradas por la Empresa.

El personal de esta sección se clasifica en base a las siguientes funciones, puestos de trabajo y grupos profesionales.

Grupo profesional 1:

G.1)Jefe de Departamento.- Es la persona que bajo la dependencia de Gerencia es especialista en equipos informáticos 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 del control y distribución del trabajo que realizan las distintas secciones.

Grupo profesional 2:

G.2)Jefe de Sección.- Es el personal que bajo la dependencia del Jefe de Departamento, asume el mando y responsabilidad de cada una de las secciones en que se subdividen las actividades del área, teniendo determinado personal a sus órdenes.

Grupo profesional 4:

G.3)Oficial de 1ª de sistemas.- 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 y asistencia a los usuarios.

Grupo profesional 5:

G.4)Oficial de 2ª de sistemas.- Es el informático capaz de realizar los análisis previos de los trabajos que se pretenden informatizar, realizando inclusive los programas de aplicación precisos.
Grupo profesional 6:

G.5)Oficial de 3ª de sistemas.- 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.

Artículo 13.- MOVILIDAD FUNCIONAL.
Los trabajadores podrán realizar las funciones correspondientes a otro puesto de trabajo siempre que se encuentre encuadrado en el mismo grupo profesional, y de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas y con respeto a la dignidad del trabajador.

La movilidad para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen, y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, conforme a las reglas sobre esta materia aplicables en la empresa.
El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

El cambio de funciones no incluido en los supuestos contemplados en este artículo, requerirá el acuerdo de las partes, o en su defecto se someterá a las reglas previstas para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, establecidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.- PERSONAL DE CAPACIDAD FÍSICA DISMINUÍDA. La Empresa acoplará al personal cuya capacidad haya disminuido por edad, accidente, enfermedad u otras circunstancias, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones, percibiendo en todo caso el salario íntegro correspondiente al puesto de trabajo que ocupe.

SECCIÓN 3ª.- PLANTILLA, INGRESOS Y PROMOCIONES.

Artículo 15.- PERIODO DE PRUEBA. El ingreso del personal se considerará a prueba siempre que así se concierte por escrito. La duración máxima del periodo de prueba será:

a) De seis meses para los Técnicos Titulados.
b) De dos meses para los no titulados y los no cualificados.

La situación de Incapacidad Temporal, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, interrumpirán el período de prueba, siempre que así se concierte por escrito en el correspondiente contrato de trabajo.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo a efectos de antigüedad.

Artículo 16.- ASCENSOS. Todo el personal tiene derecho a cubrir las vacantes y a los ascensos. Cuando la empresa pretenda cubrir un puesto de trabajo de nueva creación o su sustitución por ascenso o baja, deberá atender a las siguientes condiciones:

a)La empresa vendrá obligada a comunicar a los representantes de los trabajadores las vacantes y ascensos que se produzcan, así cómo de los planes, previsiones y modalidades de contratación.
b)Realizar una prueba de aptitud entre los trabajadores de la empresa aspirantes a la plaza. La antigüedad se estimará como mérito preferente en igualdad de condiciones

SECCIÓN 4ª.- TIEMPO DE TRABAJO.

Artículo 17.- JORNADA DE TRABAJO ORDINARIA.
La jornada máxima anual durante la vigencia del presente Convenio queda establecida en 1.620 horas. Asimismo la jornada semanal será de 36 horas.

Todos los trabajadores disfrutarán de un descanso de dos días semanales ininterrumpidos, sin perjuicio de otros posible sistemas de descanso ya establecidos por necesidades de la producción, respetándose, en todo caso, la jornada máxima legal.

1.-Administración/Publicidad/Servicios Generales/Distribución:

Horario de 8’30 h. a 14’00 h. y 16’00 a 18’00 h., de lunes a jueves. Los viernes y la segunda semana de Pascua el horario será de 8’00 a 15’15 h, sin derecho al descanso por jornada continuada; estableciéndose turnos con el horario habitual teniendo que haber un empleado en cada uno de los departamentos junto con un Jefe de Departamento de guardia para todos ellos.

En el período comprendido entre lunes y viernes de las Fiestas de la Magdalena se realizará un horario de 8’30 h. a 13’30 h., del 23 de diciembre al 5 de enero, de 8’30 h. a 14’00 h.

Entre el 15 de junio y 15 de septiembre de cada año, los trabajadores tendrán jornada continuada y se realizará en un horario de 8’00 h. a 15’00 h. No obstante se considerará 15 minutos como tiempo efectivo de trabajo y 15 minutos como tiempo no efectivo a cargo del trabajador, total 30 minutos para almuerzo, en jornada intensiva.

El puesto de telefonista tendrá un horario rotatorio de lunes a viernes con los siguientes turnos, de 8 h. a 14’30 h. y de 14’30 h. a 21’00 h. Existirán turnos de guardia que el personal deberá cumplir en recepción, los sábados de 8 h. a 14 h., siempre que no sea festivo.

2.- Redacción/Edición/Sistemas:

Jornada laboral de lunes a sábado, teniendo que existir, al menos 12 horas de intervalo entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente. No obstante se considerará 15 minutos como tiempo efectivo de trabajo y 15 minutos como tiempo no efectivo a cargo del trabajador, total 30 minutos para almuerzo, en jornada intensiva, comida o cena.

La jornada se desarrollará de lunes a sábado, salvo en las secciones afectadas por el trabajo en domingo, en las que tendrá plena validez el acuerdo específico para trabajo en domingos (Artículo 53).

Artículo 18.- HORARIOS. Los horarios serán fijos y se harán públicos en el tablón de anuncios de cada sección o mediante comunicación escrita. En los casos de modificación de los horarios de trabajo existente, se estará a lo previsto en el artículo 41, apartados 2) y 3) del Estatuto de los Trabajadores y de no haber acuerdo sobre la misma con los trabajadores interesados, es competencia del Comité de Empresa informar ante la Autoridad Laboral competente, la cual decidirá

Artículo 19.- VACACIONES
El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y los trabajadores. A tal efecto se elaborará el calendario correspondiente, debiendo estar expuesto antes del 30 de abril de cada año procurando que se realicen en el periodo comprendido entre el 1 de junio y 30 de septiembre, de acuerdo con las necesidades del servicio.
El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute (art. 38 E.T.).
El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente Convenio Colectivo será de veintitrés días laborables, contados de lunes a viernes.

Las vacaciones anuales no podrán compensarse en metálico, ni en todo ni en parte.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según los meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20.- FESTIVOS. Los trabajadores tendrán derecho a las fiestas nacionales, autonómicas y locales que establezca el calendario laboral, sin que se puedan imputar dichos días al cómputo de los días de libranza correspondientes al trabajador. Cada uno de los días festivos trabajados dará derecho a un día y medio de descanso

Los periodos de descanso obtenidos, podrán ser acumulativos y disfrutarlos de una sola vez, durante el año, previa solicitud por escrito del trabajador con una antelación mínima de 15 días. No serán acumulables para el año siguiente. salvo en caso de que el trabajador haya solicitado su disfrute y se le haya denegado por necesidades de la empresa.

En el Departamento de Redacción, la jornada de trabajo de los días festivos se realizará de forma continuada en horario de tarde, teniendo en cuenta que su aplicación estará sujeta a las necesidades informativas del momento.

Artículo 21.- PERMISOS.
El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos durante el tiempo mínimo que a continuación se expone:

a)Por un periodo de 20 días naturales, por contraer matrimonio.

b)Durante 4 días naturales ininterrumpidos en caso de alumbramiento de esposa o pareja de hecho, enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho, hijos o padres. En caso de desplazamiento al efecto, podrá ampliarse el permiso en un día, en función de la distancia.

c)Dos días por el fallecimiento de los restantes familiares hasta segundo grado con la salvedad fijada por necesidades de desplazamiento.

d)Durante dos horas de la jornada laboral, cuando el padre o madre acrediten la necesidad de asistencia médica para sus hijos. No pudiendo realizar más de uno semanal, cuatro al mes y diez al año.

e) Durante un día por traslado de domicilio.

f)Asimismo, el trabajador/a, tendrá derecho a permiso no retribuido de una semana por adopción de hijos.

g) Por el tiempo indispensable para asistir a la consulta médica del especialista, siendo obligación del trabajador, salvo casos excepcionales, señalar con anterioridad la visita, el horario de consulta y justificar, con posterioridad, dicha visita ante la Empresa.

h)Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a su duración y a su compensación económica.

i)Durante un día por matrimonio de familiar hasta segundo grado con la salvedad fijada por desplazamiento.

j)El trabajador tendrá derecho a un permiso, no remunerable por enfermedad de hijos, cónyuge o pareja de hecho, padres y hermanos, siempre y cuando justifiquen la misma y la necesidad ineludible de su asistencia.

k)Todo el personal tiene derecho a disfrutar de dos días durante el año por motivos particulares, previa solicitud motivada por escrito y siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Asimismo, y durante la vigencia del presente de convenio se ampliarán los dos días ya citados.

Estas licencias sólo excepcionalmente, previa justificación, podrán disfrutarse inmediatamente antes o después de las vacaciones.

l)Los trabajadores podrán solicitar un permiso sin sueldo de un mínimo de quince días y un máximo de tres meses, cuya concesión estará supeditada a las necesidades organizativas de la empresa.

Los permisos sin sueldo deberán ser solicitados con, al menos, quince días de antelación. Para poder disfrutar de este permiso sin sueldo el trabajador ha de tener una antigüedad mínima de dos años en la empresa. No se podrá solicitar otro permiso hasta pasado un año.

Artículo 22. GUARDA LEGAL
El trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Artículo 23.- MATERNIDAD-PATERNIDAD La mujer trabajadora tendrá derecho a un periodo de descanso laboral de diez semanas antes del parto yseis después del mismo. El periodo postnatal será, en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

Asimismo tendrá derecho a los permisos necesarios para asistir a la gimnasia de preparación al parto, así cómo a un periodo de excedencia no superior a tres años por cada hijo nacido y vivo a contar desde la fecha del parto. Los sucesivos alumbramientos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia, que en su caso pondrá fin a la que viniera disfrutando

La mujer que se halle en la situación a que se refiere el apartado anterior, podrá solicitar el reingreso en la Empresa que deberá destinarla al puesto de trabajo que tenía en el momento de solicitud de la excedencia.

La mujer embarazada, a partir del cuarto mes de gestación y caso de desarrollar un trabajo previamente declarado por el médico de la Seguridad Social o cualquier otro organismo competente como penoso o peligroso para su embarazo, tendrá derecho a:

a)Preferencia para ocupar, sólo el tiempo que dure dicho estado, la primera vacante que se produzca en un puesto de trabajo sin dicho riesgo, adecuado a su formación profesional y siempre que no sea de superior grupo profesional

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

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

El trabajador/a que pertenezca a la misma empresa y sólo uno de ellos, tendrá derecho a una pausa de una hora retribuida de su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, cuando la destine a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal de trabajo en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa -

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sinque se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabaje, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliara en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 24.- EXCEDENCIA VOLUNTARIA. La Empresa concederá a su personal de plantilla que, como mínimo cuente con una antigüedad de un año de servicio en la empresa, el paso a la situación de excedencia voluntaria, por un periodo de tiempo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

El paso a la expresada situación se solicitará con 30 días de antelación y podrá pedirse sin especificación de motivos por el solicitante y será obligatoria su concesión por parte de la empresa, salvo que vaya a utilizarse para trabajar en otra actividad idéntica o similar, será potestativa su concesión si no hubiesen transcurrido cuatro años al menos, desde el disfrute por el trabajador de excedencia anterior.

Durante el disfrute de la misma, si se hubiera solicitado y concedido por un plazo no inferior a un año, transcurrido éste podrá el trabajador renunciar al resto de la excedencia, con la obligación de avisar con un mes de antelación su deseo de reincorporarse al trabajo activo, cumplidos estos requisitos por el trabajador, la empresa podrá reincorporarle al puesto de trabajo que desempeñaba al solicitar la excedencia.

El tiempo de excedencia voluntaria no será computado a ningún efecto. La petición de reingreso deberá hacerse dentro del periodo de excedencia. En caso de que algún trabajador en situación de excedencia no solicitara el reingreso en las condiciones citadas, se entenderá que causa baja voluntaria.

Transcurrido el tiempo de excedencia será potestativo de la empresa ampliarla por igual tiempo a solicitud del trabajador.

Artículo 25.- EXCEDENCIA. Los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos públicos que imposibilite la asistencia al trabajo, previa justificación, podrán solicitar excedencia, siendo obligatoria para la Empresa su concesión por el tiempo de permanencia en el cargo. Esta excedencia será considerada como forzosa y por tanto se computará la antigüedad.

SECCIÓN 5ª.- REGIMEN DE PERSONAL

Artículo 26.- TRASLADOS. En lo referente a traslados de personal, ambas partes se someten a la Legislación vigente en cada momento, excepto en los supuestos de movilidad geográfica que sólo podrá efectuarse por solicitud del interesado o por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 27.- CESES. Todo trabajador puede, al cesar en la Empresa, someter el recibo de finiquito o documento que ponga fin a la relación laboral antes de firmarlo, a la supervisión de los representantes de los trabajadores o del Sindicato al que esté afiliado.

Artículo 28.- AUSENCIAS AL TRABAJO. En los casos de enfermedad común o accidente sea o no laboral, se estará dispuesto en el vigente artículo 129 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en los plazos y porcentajes señalados en dicho artículo y las disposiciones que lo complementan.

En estos casos los trabajadores tendrán derecho a reincorporarse nuevamente a su puesto de trabajo una vez finalice su situación de incapacidad temporal siempre y cuando no pasen a situación de incapacidad permanente total o absoluta.
El Comité de Empresa será informado mensualmente del índice de ausencias lo analizará y podrá arbitrar las medidas que consideren oportunas.

Artículo 29.- FORMACIÓN PROFESIONAL, CULTURAL Y RECREATIVA. La empresa dará facilidades para la formación profesional de los trabajadores de acuerdo con los siguientes criterios:

a)Los trabajadores podrán acogerse a los permisos retribuidos necesarios para participar en los exámenes sin disminución de sus derechos, a razón de un día por examen acreditado. Los trabajadores podrán asimismo dividir sus vacaciones en función de sus exámenes.

b)La empresa no pondrá dificultades a la asistencia a cursillos, o cualquier otro tipo de actividades que sean de interés para la formación profesional, siempre y cuando no obstruyan el funcionamiento normal del diario.

c)La Empresa facilitará a sus empleados la asistencia a aquellos cursos de Formación Continua que se consideren convenientes para mejorar sus conocimientos profesionales.

CAPÍTULO III. GARANTÍAS

Artículo 30.- GARANTÍAS PROCESALES. Los gastos y costos de enjuiciamiento de los trabajadores pertenecientes a la plantilla de PECSA, 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 dirección del periódico o autorizada su publicación por la misma.

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

Si, finalizado el contrato de trabajo, el trabajador tuviere pendiente los citados gastos procesales, la empresa correrá con los mismos igualmente.

Artículo 31.- DETENCIÓN. Cuando el redactor sea detenido por y en el ejercicio de su profesión, la empresa se compromete a seguir abonándole el total de los salarios y devengos extraordinarios durante el plazo de su detención hasta el momento de su reincorporación a su puesto de trabajo.

Asimismo deberá proporcionarle los servicios jurídicos necesarios para su defensa, así como las fianzas correspondientes, siempre que se cumpla lo establecido para las normas de seguridad.

La empresa no podrá obligar al redactor a desarrollar trabajos donde previsiblemente exista riesgo físico sin haberle dotado de las garantías de seguridad establecidas.

CAPITULO IV- FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 32.- GENERALIDADES. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser siempre sancionadas por la Dirección de la empresa, de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará en leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual sea su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves o muy graves será notificada a los representantes de los trabajadores.

La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la Dirección cualquier infracción de la normativa laboral vigente, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

Artículo 33.- FALTAS LEVES. Se consideran faltas leves las siguientes:

a)La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b)La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c)La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

d)El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según las circunstancias concretas.

e) Pequeños descuidos en la conservación de material.

f)No atender al público con la corrección y diligencia debidas, cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

g) La embriaguez no habitual.

Artículo 34.- FALTAS GRAVES. Se consideran faltas graves las siguientes:

a)La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes, por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b)La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días, durante un período de treinta días.

c)El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión.

d)La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del artículo 35.

e)Simular la presencia de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f)La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, causasen averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como falta muy grave.

g)La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observadas en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave para la empresa.

h)Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i)El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k)La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiese mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l)La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll)La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m)Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n)La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Artículo 35.- FALTAS MUY GRAVES.
Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

a)La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año, debidamente advertida.

b)Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo en número de tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

d)La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e)El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f)La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

g)La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h)La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo pactado u ordinario establecido.

i)La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j)El abuso de autoridad ejercicio por quienes desempeñen funciones de mando.

k)La conducta acreditada que produzca el hostigamiento sexual hacia cualquier trabajador o trabajadora de la empresa.

l)La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

ll)Las derivadas del apartado d) de artículo 33 y los apartados l) m) del artículo 34.

m)La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

Artículo 36.- SANCIONES. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el presente artículo, son las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo, hasta dos días, comunicándoselo al trabajador.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta catorce días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante el período de hasta un año y despido disciplinario.

Artículo 37.- PRESCRIPCIÓN. Anulación de las anotaciones desfavorables. Como norma general, las anotaciones desfavorables quedarán anuladas cuando transcurran, sin reincidencia, los siguientes plazos:

Diez días, si se trata de faltas leves, veinte días para las faltas graves y sesenta días para las faltas muy graves desde su comisión, y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

CAPITULO V- GARANTÍAS SINDICALES.

Artículo 38.- DERECHOS DEL COMITÉ DE EMPRESA.
Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a:

1.-Conocer detalladamente en la segunda semana de cada trimestre de la situación económica de la Empresa: costos, ventas, inversiones, planes futuros, ingresos, etc.

2.-Disponer anualmente del balance, cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a los socios de la empresa.

3.-Negociar convenios colectivos de la Empresa, y de ámbito superiores, sin perjuicio de la capacidad jurídica que también en estos casos corresponde a las Secciones Sindicales de la Empresa.

En el curso de las reuniones de los representantes de los trabajadores y de éstos con la empresa, los representantes de los trabajadores podrán estar asesorados por expertos en las condiciones y en los casos que se acuerden.

4.-Reunirse en los locales de la Empresa dentro o fuera de los horarios de trabajo, así como a difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral.

5.-Cada miembro de los representantes de los trabajadores podrá disponer de un crédito de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación dentro y fuera de la sede de la Empresa. Estas horas podrán acumularse a uno o varios representantes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Artículo 39.- DERECHO DE INFORMACIÓN. CONSULTA Y COMPETENCIAS
Los representantes de los trabajadores serán informados, con carácter previo a su ejecución, por la Dirección de la Empresa sobre las siguientes cuestiones, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los TrabajadoresLas reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.
Las reducciones de jornada.
El traslado total o parcial de las instalaciones.
Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
Los planes de formación profesional en la empresa.
La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
Por escrito, del cuadro de vacaciones establecido por la empresa, que deberá estar expuesto antes del 30 de abril de cada año.
Del calendario laboral, dicho calendario deberá estar confeccionado en el plazo máximo de 30 días desde la publicación del Convenio en el B.O.P.
Asimismo, deben ser informados previamente a la imposición de sanciones y emitirán un informe previo a la sanción
De no ser posible porque se demuestre que la urgencia del caso lo requiere, el plazo de preaviso de información contemplado en el presente artículo pasará a ser de quince días.

Artículo 40.- REGULACIÓN DE EMPLEO. En los expedientes de regulación de empleo, por causas económicas técnicas, organizativas o de producción, se establece preceptivamente una instancia previa de negociación con la empresa por parte de los representantes de los trabajadores y Sindicatos, pudiendo estar asesorados por sus técnicos y estudiando conjuntamente con la empresa la situación de la misma. El plazo para realizar dicho estudio no podrá exceder de diez días, transcurridos los cuales la empresa queda facultada para la presentación del expediente ante la Autoridad Laboral correspondiente.

Artículo 41.- ACTIVIDADES SOCIALES, CULTURALES Y RECREATIVAS.El Comité de Empresa participará conjuntamente con la Dirección de la Empresa en el desarrollo de las actividades sociales, culturales y recreativas.

Artículo 42.- ASAMBLEAS. El Comité de Empresa dispondrá de 12 horas anuales para la celebración de asambleas de personal, dentro de las horas de trabajo sin que en ningún caso perturbe la actividad normal de los procesos de trabajo.

Estas asambleas deberán solicitarse a la dirección con 48 horas de antelación, sin perjuicio de que se puedan estudiar en cada caso planteamientos urgentes.

Artículo 43.- SIGILO PROFESIONAL. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a lo establecido en el Art. 65.2 del E.T., aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 44.- COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD. Serán de aplicación y cumplimiento las normas generales dictadas en materia de Seguridad y Salud, en especial la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales. En cumplimiento de dicha Ley, el Comité de Seguridad y Salud funcionará de acuerdo con lo dispuesto en ella, asumiendo las funciones propias de esta materia.

El Comité de Seguridad y Salud estará formado, por los siguientes miembros con voz y voto:

a)Los Delegados de Prevención elegidos por y entre los representantes de los trabajadores.

b)Los Trabajadores Designados por la Dirección de la Empresa, en el mismo número que los Delegados de Prevención, uno de los cuales ejercerá de Presidente del Comité.

Podrán asistir con voz y sin voto, a las reuniones del Comité aquellos empleados que, por sus características profesionales, fueran de interés para los temas a debatir, bien sean designados por la Dirección de la Empresa, bien por la representación legal del personal.

Las funciones de este Comité serán las contempladas por la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las que, con carácter adicional, asuma el propio Comité para el mejor cumplimiento de sus fines.

En todo aquello que no se ha dispuesto en este artículo se estará a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPITULO VI- RETRIBUCIONES ECONÓMICAS.

SECCIÓN 1ª.- SALARIOS.

Artículo 45.- RETRIBUCIONES.
En lo referente a las retribuciones económicas se establecen las siguientes medidas:

-Congelación de las tablas salariales de 2011.
-Estructura retributiva: reducción temporal salarial durante la vigencia del convenio a razón de:

2021: reducción del 5% hasta el 31 de diciembre.

Dicha reducción no será acumulativa.

Transcurrida la vigencia del convenio, el 1 de enero de 2.022 se recuperará el nivel salarial fijo de 2011.

Recuperación salarial en base a los siguientes términos:

a. De 650.000 € y hasta 1.000.000 € de EBT de PECSA, se destinará el 50% de la diferencia entre dichas cantidades, a la devolución del importe salarial suspendido.
b. Todo el importe de EBT de PECSA superior a 1.000.001 € anuales, se destinará a recuperar la suspensión salarial restante de los trabajadores, hasta un máximo del 120% de la suspensión total.

Esta propuesta de recuperación se aplicará desde el 1 de enero a 31 de diciembre de 2021.

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

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 asi sucesivamente durante la vigencia del convenio.

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.

Artículo 46.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. Los trabajadores percibirán dos pagas extras, equivalentes al total de percepciones. Las mismas se harán efectivas antes del día 20 de los meses de julio y diciembre. No tendrán consideración para el cálculo de las gratificaciones extraordinarias, las retribuciones percibidas en conceptos de Complemento Especial, incentivos, objetivos y comisiones, así como la parte de salario correspondiente a la participación en beneficios a la que se refiere el artículo 48.

Artículo 47.- PAGA DE MARZO.
Asimismo en el mes de marzo se recibirá otra paga cuya cuantía será el 8 % sobre el salario real percibido durante el año anterior; es decir sobre doce mensualidades más las gratificaciones de julio y diciembre. No tendrán consideración para el cálculo de esta paga las retribuciones percibidas en conceptos de Complemento Especial, incentivos, objetivos y comisiones, así como la parte de salario correspondiente a la participación en beneficios a la que se refiere el artículo 48.

Artículo 48.- ANTIGÜEDAD.
Congelación temporal de la antigüedad desde el 1 de julio de 2012 a 31 de diciembre de 2021, en el sentido de que durante este periodo no se devengarán trienios ni quinquenios, reanudándose su generación una vez finalizado dicho plazo.

Artículo 49.- HORAS EXTRAORDINARIAS.
1.-La prestación de horas extraordinarias, dentro de los límites que en cada momento señala la legislación vigente, será de aceptación voluntaria por parte del trabajador, salvo lo pactado en Convenio.

2.-Dadas las características del trabajo periodístico que obligan a su terminación, la clasificación de las horas extraordinarias será la siguiente:

a)Obligatorias: Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

b)Horas extraordinarias estructurales necesarias: Por motivos urgentes, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

Las horas extraordinarias se compensarán en descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la Empresa a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada.

3.-La Dirección de la Empresa informará al Comité de Empresa, mensualmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y el Comité de Empresa determinarán la naturaleza y carácter de las horas extraordinarias, en función de lo pactado en este Convenio.

La realización de horas extraordinarias conforme establece el artículo 35-5 del Estatuto de los Trabajadores, se registrarán día a día y se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en el parte correspondiente.

Artículo 50.-TRABAJO EN DOMINGOS.
De común acuerdo entre la dirección de PECSA y los Representantes legales de los trabajadores, se continúa con el régimen de trabajo en domingos establecido en fecha 1 de enero de 1.988.

Dicho régimen de trabajo permite la salida del diario los siete días de la semana, teniendo cada trabajador sus descansos legales compensatorios.
El sistema de trabajo será el reflejado en los calendarios establecidos para cada una de las secciones y pactados con los representantes de los trabajadores, teniendo en cuenta lo siguiente:

a)Antes de enero de cada año, deberán estar confeccionados los calendarios correspondientes al año entrante.

b)Los calendarios se ajustarán de tal forma que los trabajadores afectados realicen la misma proporción de jornadas y de domingos a realizar.

c)Una vez asignado a cada trabajador su calendario de trabajo con los días de trabajo y días de descanso, éstos serán fijos y no podrán ser modificados durante el año, salvo en los casos de incapacidad temporal y accidente, hasta un máximo de cinco veces al año.

d)Los días de descanso asignados a cada trabajador no podrán ser alterados unilateralmente ni por la empresa, ni por el trabajador salvo acuerdo de las partes.

e)Una vez confeccionados los calendarios por secciones, se establecerán los horarios que no podrán ser modificados durante el año, sin previo acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores.

f)En cada sección se determinará el sistema más conforme con la organización del trabajo, siendo los días de descanso los que figuran en los calendarios correspondientes.

Los Departamentos afectados por dicho régimen de trabajo son los siguientes:

- Departamento de Redacción.
- Departamento de Edición.
- Departamento Sistemas.

En el supuesto de que la Dirección de la Empresa solicitase a cualquier trabajador la suspensión del descanso, ésta tendrá carácter voluntario por parte del trabajador, manteniéndose la garantía prevista en el apartado c) En caso de aceptación por parte del trabajador se fijan las siguientes remuneraciones:

- En caso de que la suspensión de descanso sea en domingo dará derecho al cobro de la prima establecida más un día y medio de descanso.

- En caso de que la suspensión de descanso sea de lunes a sábado dará derecho a dos días de descanso compensatorio.

Se establece la cantidad de 129,46 euros brutos por domingo trabajado, quedando fijado los calendarios de trabajo y el volumen de personal afectado por secciones y puestos de trabajo. A este importe bruto le será aplicada la reducción salarial prevista el presente Convenio.

La cantidad contemplada en el párrafo anterior, se cobrará en su totalidad en los casos de accidente laboral y en los de incapacidad temporal hasta un máximo de cinco veces al año.

Asimismo la cantidad contemplada en el párrafo anterior, se deberá tener en cuenta a los efectos de revisión salarial de cada año, y en la forma pactada.

Artículo 51.- PLUSES DE REDACCIÓN.
Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística determinar un horario rígido de trabajo cada miembro de la redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquel en el que normalmente presta sus servicios.

1.- Plus de libre disponibilidad:

La Empresa concederá a los redactores, un plus mensual por el cual y previo pacto con el Director de la publicación, además del cometido específico que tiene asignado, el redactor estará a la disposición de la Dirección, en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual sin que ello suponga prolongación sistemática de la jornada de trabajo. La designación de la libre disposición no es un derecho adquirido con carácter personal, sino que responde a unas funciones concretas.

2.- Plus de dedicación especial:

Los redactores que, previo su consentimiento, tengan reconocida la dedicación especial, deberán pactar estas condiciones por tiempo determinado, como máximo por un año, renovable si es coincidente la voluntad de las partes, y se concretará en el correspondiente contrato firmado por ambas. Al tratarse de un pacto voluntario, las condiciones del contrato entrarán en vigor en la fecha misma de su firma, pudiendo ser rescindido antes del término por simple preaviso de cualquiera de las partes con antelación de un mes.

SECCIÓN 2ª.- OTRAS RETRIBUCIONES Y COMPENSACIONES.

Artículo 52.- GASTOS DE DESPLAZAMIENTO.
Los gastos que ocasionen los viajes, al igual que las dietas de manutención, serán abonados por la empresa, previa presentación de cuenta de gastos y de acuerdo a los siguientes criterios:

a)La reserva de hotel y de los medios de transporte será realizada por la empresa, teniendo en cuenta que tanto el desplazamiento como el hospedaje sean adecuados a la categoría del trabajo a desarrollar.

b)De no ser posible realizar las reservas, la empresa abonará al trabajador los gastos que ocasione el alojamiento.

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 de vehículos propios se efectuará según la siguiente tarifa: Automóviles 0,26 €/Km.

e)La Empresa facilitará abonos de taxi o autobús para los trabajadores que efectúen gestiones de calle, o en su defecto, pagará estos desplazamientos.

Artículo 53.- ANTICIPOS.
El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado sin que éstos puedan exceder del 80% del importe del salario convenio devengado.

Artículo 54.- AYUDAS.
Ayudas a las viudas y viudos de los trabajadores: la Empresa consultando a los representantes de los trabajadores, estudiará los casos de las viudas y viudos de los trabajadores de PECSA que se encuentren en una necesidad.

Larga enfermedad, invalidez o similar: La empresa estudiará igualmente, la situación de los trabajadores que pasen a larga enfermedad o invalidez, y tratará, siempre que el caso lo reclame, de ayudarlos.

Artículo 55.- BOLSA DE ESTUDIOS. La empresa establecerá una bolsa de ayuda para estudios y guardería para los hijos menores de tres años, de 3.000 euros anuales, las cantidades no distribuidas se acumularán hasta un tope máximo de 6.000 euros. La distribución de esta bolsa se efectuará por la empresa conjuntamente con los representantes de los trabajadores, tras el examen de solicitudes que se presenten antes de finalizar el mes de octubre de cada año.

Una vez aprobada la distribución de la bolsa, la empresa adelantará al trabajador el importe que corresponda y posteriormente y en el plazo máximo de 15 días, justificará dicha asignación con las facturas correspondientes. Si no se justifica en este plazo de tiempo, se descontará del salario.

Artículo 56.- SEGURO DE VIDA.
Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que, con carácter obligatorio, se han de contratar a través de la Seguridad Social, la Empresa establecerá un Seguro Colectivo de Vida que se aplicará a todo el personal que lo haya aceptado voluntariamente y se basará en los siguientes supuestos:

Un seguro de vida que se concreta en un capital de 42.070,85 euros por persona, ya sea por fallecimiento o por incapacidad permanente absoluta.

Artículo 57.- COMPLEMENTO I.T.
La empresa complementará el salario a todos los empleados cuando se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, tanto derivada de enfermedad como de accidente, sea o no de trabajo. El complemento de la Compañía será el que proceda para alcanzar el 100% del salario bruto real del empleado durante el tiempo que dure la incapacidad.

Se entenderá como Salario Bruto real a la suma de los conceptos salariales fijos sin incluir los variables (horas extras, domingos, primas, incentivos, diferencias).

Cuando la duración de la enfermedad sea superior a dos días, el facultativo de la Seguridad Social expedirá un parte de baja por IT desde el primer día en que se produjo la ausencia del trabajo. Si el médico de Seguridad Social prevé que la duración de la enfermedad será inferior a tres días, expedirá un justificante de asistencia a la consulta.

Artículo 58.- CESIÓN DE DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL.
Muy expresamente se conviene que el TRABAJADOR, titular en todo caso del derecho moral sobre su creación, cede en exclusiva a PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES, S.A. y a cualquier otra empresa del grupo empresarial GRUPO ZETA al que pertenece todos los derechos de explotación, entre ellos, los derechos de reproducción, distribución, comunicación pública (este derecho se entiende cedido para todos los actos previstos en el artículo 20.2 del Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual "TRLPI") y el derecho de transformación de las obras protegibles por la Propiedad Intelectual que realice en el desarrollo de su actividad laboral (en adelante, "las Obras"), ya sea material fotográfico, literario, ilustraciones o de cualquier otro tipo, facultando expresamente a PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES, S.A., y a cualquier otra empresa del GRUPO ZETA al que pertenece a que pueda utilizar las Obras tantas veces como sea necesario o conveniente, en versión completa, condensada, adaptada o abreviada, durante todo el plazo temporal previsto en el Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual hasta que las obras pasen al dominio público y para el ámbito geográfico mundial, tanto para la explotación dentro de su habitual actividad editorial, como para su comercialización, venta o cesión a terceros, en exclusiva o no, en cualquier medio o soporte (incluidos a título enunciativo, papel, digital, disquete, Cdrom, DVD, Internet, a través redes informáticas o sistemas análogos, bases de datos, telefonía y televisión en cualquier forma de transmisión, retransmisión o emisión, o mediante cualquier otro sistema de distribución similar) sea cual fuere su modalidad de explotación.

En relación a las Obras realizadas por el trabajador con anterioridad a la fecha del presente Convenio, prevalecerá la presente regulación respecto a cualquier otra anterior.

La compensación económica correspondiente a la cesión de derechos de propiedad intelectual sobre las Obras que utilice PROMOCIONES Y EDICIONES CULTURALES, S.A. o cualquier empresa del grupo empresarial GRUPO ZETA al que pertenece se entiende incluida en la remuneración salarial que percibe mensualmente el TRABAJADOR.

En los supuestos en que EL EDITOR ceda de forma individualizada las Obras a terceros no pertenecientes a dicho grupo empresarial, EL TRABAJADOR será remunerado recibiendo el 50% del importe de dicha cesión. Se entiende por "terceros no pertenecientes al grupo empresarial GRUPO ZETA", además de las personas físicas, a todas las empresas o entidades en las que GRUPO ZETA, por si o por medio de sus Sociedades filiales y/o participadas, ostente una participación inferior al 50% de su total capital social.

En cualquier caso, el TRABAJADOR será informado de las cesiones de derechos de explotación que se realicen sobre sus Obras

Artículo 59.- ADHESIÓN AL ACUERDO PARA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA.
Las partes firmantes del presente Convenio, estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo, y a tal fin, en base a lo dispuesto en el artículo 91 de Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse en su totalidad al Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana de 6 de Marzo de 1.997, (D.O.G.V. nº 2.990 de 13-mayo-1.997), que vinculará a la totalidad de los centros de trabajo de la empresa PECSA y a la totalidad de los/as trabajadores/as de los mismos, siempre dentro del ámbito territorial del presente convenio.

Artículo 60.- DERECHO SUPLETORIO.
Para todas aquellas cuestiones no contempladas en este Convenio, se aplicarán las resoluciones vigentes en el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio colectivo estatal de prensa diaria, la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el resto de normas legales o reglamentarias de carácter estatal o autonómico, siempre y cuando en cómputo global sean más favorables a lo establecido en este texto.

ANEXO I

Por la Empresa se estudiará la conveniencia de establecer un Plan de Pensiones, bien a cargo de la misma o de forma compartida por la Empresa y trabajador a fin de complementar las prestaciones que por tal concepto de jubilación pudieran percibir los trabajadores de PECSA. En el caso de establecerse dicho Plan de Pensiones, el mismo, se extendería hasta que el trabajador cumpliera los 65 años de edad.

ANEXO II. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.

1. Siendo conocedores de la situación económica y de las necesidades de financiación ambas partes convienen en que este tipo de medidas tiene por objeto garantizar la viabilidad de PECSA y, en consecuencia, velar por la estabilidad en el empleo de aquellos trabajadores que actualmente prestan sus servicios, comprometiéndose a realizar aquellos esfuerzos necesarios para mantenerlo. Igualmente la Empresa adquiere el compromiso de notificar previamente al Comité de Empresa los despidos que pudieran producirse a fin de recabar su opinión.
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 de PECSA que hiciera necesario abordar medidas que pudieran afectar a la plantilla, ambas partes se comprometen a estudiar, de forma prioritaria, alternativas que minimice el impacto de las salidas traumáticas, tales como la reducción de jornada, suspensión de contrato, movilidad funcional, desvinculaciones voluntarias y todas aquellas medidas alternativas que pudieran tratar ambas partes.
3. La empresa promoverá 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.
4. Asimismo, y habida cuenta de que la reducción salarial acordada en el marco del presente Convenio se enmarca en el 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:
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.
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 recuperadas desde el 1 de enero de 2012 hasta la fecha de desvinculación de la empresa.

ANEXO III. 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 (SRF) 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, seguro médico o guardería.

ANEXO IV. OTROS ACUERDOS

1. Eliminación de las jornadas matinales de los sábados para Redacción con la obligación de cubrir actos matinales dichos días cuando fuera necesario.

2 Equiparación de los redactores que no cobran el plus especial con el resto que si lo cobran.

3. Retribuir el trabajo que se realice los días de Navidad y Año Nuevo mediante el complemento especial establecido para la retribución del trabajo en domingos.

4. Equiparación de los coordinadores a la categoría profesional de jefes de sección.