

ello, conforme a las especificaciones que se aprueben por la Comisión de Coordinación y Seguimiento de este Convenio.

4. La Comunidad Autónoma de Aragón y el Instituto Nacional de Empleo, ordenarán los medios y adoptarán los acuerdos y especificaciones necesarios, que se aprueben por la Comisión de Coordinación y Seguimiento de este Convenio, para la interconexión de los sistemas informáticos de empleo y de prestaciones por desempleo, de forma que se garantice:

- a) La consulta informática sobre la inscripción como demandante de empleo.
- b) La identificación uniforme de las personas físicas en una base de datos común, actualizada de forma permanente.
- c) El mutuo acceso a las consultas de situación de empleo y de prestaciones.
- d) El traslado automático de altas y bajas a las bases de datos respectivas.
- e) Los traslados de los beneficiarios dentro y fuera del ámbito territorial de la Comunidad.

5. La Comunidad Autónoma de Aragón y el Instituto Nacional de Empleo:

- a) Se facilitarán mutuamente, con periodicidad mensual, la información básica e individualizada relativa a sus actividades respectivas que afecten a los demandantes de empleo-beneficiarios de prestaciones.
- b) Garantizarán la rápida transmisión e información y documentación que pueda resultar de interés para su difusión al conjunto del personal que presta servicios en las Oficinas, especialmente aquella que puede tener una repercusión directa en la correcta información y gestión de las prestaciones y subsidios por desempleo.
- c) Se comunicarán, a la mayor brevedad los cambios de personal y los nombramientos que se produzcan en las Oficinas.
- d) Instrumentarán conjuntamente las actuaciones necesarias para establecer y mantener un sistema de apoyo técnico y de formación permanente del personal, que coadyuve a la coordinación entre la gestión del empleo y la gestión de las prestaciones por desempleo.
- e) Se trasladarán, mutuamente, la información que precisen respecto a los trabajos de colaboración social.

#### Cuarta.—*Aplicación del Convenio.*

1. El presente Convenio, tiene carácter vinculante para las partes firmantes. Estas podrán suscribir acuerdos complementarios al Convenio e incluirlos como adendas al mismo.

El Instituto Nacional de Empleo exclusivamente en materia de prestaciones por desempleo podrá actualizar, previa comunicación a la Comisión de Coordinación y Seguimiento, las especificaciones a que se refieren la letra f) del número 3 y el número 4 de la Cláusula Tercera del presente Convenio, incorporando las adaptaciones que considere necesarias, ya sea a causa de un cambio normativo, ya sea con el objetivo de agilizar y simplificar los procesos administrativos vigentes, en materia de protección por desempleo, siempre que no supongan alteración de las actividades y tareas incluidas en el presente Convenio.

2. La Comisión de Coordinación y Seguimiento prevista en el apartado C) 6 del Acuerdo de traspaso a la Comunidad Autónoma de Aragón de la gestión realizada por el Instituto Nacional de Empleo, en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación y recogido en el Real Decreto 646/2002, de 5 de julio, será también la Comisión de Seguimiento de este Convenio y desarrollará, en relación con el mismo las siguientes funciones:

- a) Resolver los problemas de interpretación y cumplimiento que puedan plantearse.
- b) Promover la cooperación y colaboración en el marco del Convenio y la suscripción de acuerdos complementarios como adendas al mismo.
- c) Desarrollar las funciones que le encomienda el presente Convenio.
- d) Efectuar el seguimiento y evaluación del Convenio.
- e) Conocer las adaptaciones a que se refiere el número 1 de esta Cláusula, que procedan de un cambio normativo o de una variación de los procesos administrativos de carácter general en materia de protección por desempleo, y acordar aquellas que supongan alteración de las actividades y tareas incluidas en el presente Convenio.

La Comisión, en relación con el Convenio, se reunirá, al menos, una vez al año.

La presidencia de la Comisión será rotativa anualmente y se iniciará con la presidencia por parte de la Administración del Estado.

Se crea un grupo de trabajo de la Comisión con la denominación de «Subcomisión de Coordinación del Convenio de Colaboración para la gestión del empleo y de las prestaciones por desempleo», para la resolución de aspectos concretos sobre la aplicación del Convenio y especialmente con referencia a la coordinación de las Oficinas de Empleo, a fin de dar una solución rápida y puntual a los problemas de funcionamiento que puedan surgir.

Esta Subcomisión se reunirá con carácter bimestral, o a petición de cualquiera de las partes firmantes, y estará compuesta por 4 representantes de la Comunidad Autónoma de Aragón y 4 representantes del Instituto Nacional de Empleo.

3. El presente Convenio tendrá vigencia desde la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre del año en curso.

Dada la naturaleza administrativa de este Convenio será competencia de la jurisdicción contencioso administrativa para dirimir los conflictos a que la ejecución del mismo pudieran dar lugar.

El Convenio se prorrogará automáticamente por años naturales, salvo que expresamente se denuncie por alguna de las partes firmantes.

La denuncia a que se hace referencia en el párrafo anterior deberá producirse con una antelación mínima de seis meses al término del correspondiente período de vigencia. En todo caso, se mantendrá en vigor hasta la firma de un nuevo Convenio o hasta la ordenación de un nuevo modelo de gestión de las prestaciones.

4. Con la finalidad de garantizar el mantenimiento del servicio dispensado a los usuarios, los responsables de las dos Administraciones, podrán acordar, en caso necesario, y, durante un período transitorio máximo de 3 meses desde la fecha de firma del Convenio, la adopción de las medidas precisas en la distribución de las actividades y tareas previstas en el Convenio, en tanto se operativizan las estructuras organizativas, así como los procesos de información o de formación, y se consigue la adaptación del personal, al servicio de ambas Administraciones, en el ejercicio de sus respectivas competencias.

5. El presente Convenio se publicará en el Boletín Oficial del Estado y en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En prueba de su conformidad, y para que así conste, ambas partes firman el presente Convenio de Colaboración en el lugar y fecha expresadas por duplicado ejemplar.—Por la Comunidad Autónoma de Aragón, la Directora Gerente del Instituto Aragonés de Empleo, Ana Bermúdez Odriozola.—Por la Administración del Estado, la Directora general del Instituto Nacional de Empleo, M.<sup>a</sup> Dolores Cano Ratia.

## 7667

*RESOLUCIÓN de 26 de febrero de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de las empresas Ediciones Primera Plana, S.A., Gráficas de Prensa Diaria, S.A., Zeta Servicios y Equipos, S.A., Logística de Medios de Catalunya, S.L., Zeta Gestión de Medios, S.A., y Grupo Zeta, S.A., Centros de Trabajo de Barcelona.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de las empresas Ediciones Primera Plana, S.A., Gráficas de Prensa Diaria, S.A., Zeta Servicios y Equipos, S.A., Logística de Medios de Catalunya, S.L., Zeta Gestión de Medios, S.A., y Grupo Zeta, S.A., Centros de Trabajo de Barcelona (Código de Convenio n.º 9012883), que fue suscrito con fecha 5 de diciembre de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 26 de febrero de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO 2002-2005 DE EDICIONES PRIMERA PLANA, S.A., GRAFICAS DE PRENSA DIARIA, S.A., LOGISTICA DE MEDIOS CATALUNYA, S.L., ZETA SERVICIOS Y EQUIPOS, S.A., ZETA GESTION DE MEDIOS S.A., GRUPO ZETA S.A., CENTROS DE TRABAJO DE BARCELONA**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

**SECCIÓN 1.<sup>a</sup> ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**Artículo 1. *Ámbito personal.***

El presente Convenio Colectivo afecta al personal vinculado a las empresas Ediciones Primera Plana, S.A., Gráficas de Prensa Diaria, S.A., Zeta Servicios y Equipos, S.A., Logística de Medios de 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.

Al respecto y como excepción, sólo será de aplicación a los trabajadores del Grupo Zeta, S.A. en sus centros de Barcelona a partir del 1 de enero del 2003, de acuerdo con los pactos de adhesión previstos.

Se excluyen expresamente:

- a) Los que desempeñan funciones de Alto Consejo y los miembros de los Organos 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 contemplado en el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.
- i) 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., Gráficas de Prensa Diaria, S.A., Zeta Servicios y Equipos, S.A. y Logística de Medios Catalunya, S.L., Zeta Gestión de Medios, S.A, 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, excepto en el caso de Grupo Zeta, S.A en que sólo afectará a sus centros de trabajo de Barcelona.

**Artículo 3. *Ámbito temporal.***

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre del 2005, con las revisiones salariales establecidas en el artículo 66 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.<sup>a</sup> 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, desde el día 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre del 2005.

**Artículo 6. *Prórroga.***

Al cumplir la vigencia definida en el artículo 3.º del presente Convenio, o sea, a 31 de diciembre del 2005, 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 2.º artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos de lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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. *Rescisión.***

La denuncia del Convenio, que se menciona en el artículo 6.º, se deberá realizar por escrito, en el plazo que en el mismo se determina, y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido según el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

**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. *Seguimiento.***

De acuerdo con el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

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, hasta un máximo de 5 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.

**Artículo 11. *Adhesión al AIC.***

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, firmado por los sindicatos CCOO y UGT, y la patronal Foment del Treball Nacional, de fecha 7 de noviembre de 1990.

## CAPÍTULO II

**Organización del trabajo**SECCIÓN 1.<sup>a</sup> CONDICIONES GENERALESArtículo 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 supondrá la renuncia por parte de los trabajadores afectados y sus representantes, de la acción de Conflicto Colectivo, así como de las acciones individuales previstas en la legislación vigente. Y ello, sin perjuicio del derecho de impugnación del laudo arbitral que ostentan la Empresa y los trabajadores, si concurriera alguna de las causas previstas en el acuerdo de sometimiento arbitral.

Las modificaciones sustanciales de carácter individual que afecten a un solo trabajador, se regularán por lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. *Normas de trabajo.*

Las normas de trabajo serán cometido propio de la Dirección de cada Área. 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.

Al margen de lo que se especifica en el artículo 59 de este Convenio, 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 del artículo 53 c) del 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 los artículos 52 y 53 de la ley 11/94.

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 artículo 53 del 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 supondrá la renuncia por parte de los trabajadores a las acciones legales que les corresponda y el sometimiento al laudo arbitral. Y ello sin perjuicio del derecho de impugnación del laudo que ostentan la Empresa y los trabajadores, si concurriera alguna de las causas previstas en el acuerdo de sometimiento arbitral.

La extinción contractual por causas objetivas que afecte a un solo trabajador, se regulará por lo dispuesto en los artículos 52, 53 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. *Asignación de trabajos.*

La definición por categorías obedecerá en cada Empresa afectada por el presente Convenio a una función determinada. No podrá haber una categoría 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.<sup>a</sup> CLASIFICACIÓN PROFESIONALArtículo 16. *Definición de tareas y funciones por categoría profesional.*

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 Administración.
- d) Personal de Talleres.
- e) Personal de Servicios.
- f) Personal de Mantenimiento.
- g) Personal de Manipulados y Cierre.

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 administrativo, a las redaccionales y a las de orden mecánico y material de los operarios.

b) Redacción. Es el personal que a las órdenes del Director 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) Administración. 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.

d) Talleres. Son aquellos que ejercitan trabajos de orden mecánico, material o manual, comprendiendo las ramas de oficios típicos y específicos de Prensa, en sus áreas de Composición, Montaje, Reproducción e Impresión. Dentro de este apartado se incluyen los equipos informáticos con dedicación a estas áreas.

e) Servicios. Son aquellos que realizan las funciones encaminadas a facilitar el trabajo del resto del personal, como asimismo, los de Vigilancia e Inspección, sin más responsabilidad que la propia de su cargo.

f) Mantenimiento. Son aquellos que, poseyendo los conocimientos precisos, realizan las reparaciones de las distintas máquinas e instalaciones de la Empresa.

g) Manipulados y Cierre. Son aquellos que realizan el conjunto de operaciones necesarias para el acabado total de la publicación, incluyendo el control físico de manipulación y cierre.

#### Artículo 19. Clasificación por funciones y categorías.

##### a) Personal Técnico.

a.1) Técnicos titulados. 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.

a.2) Técnicos informáticos (Analistas de Sistemas). Son aquellos que tienen la especialidad de ser Analistas de Sistemas informáticos, con los suficientes conocimientos de software y hardware como para entrar incluso en la Ingeniería de Construcción de los propios equipos de alta tecnología informática.

a.3) Técnicos no titulados. Son aquellos que sin poseer un título facultativo homologable desempeñan funciones de carácter técnico y han sido contratados en virtud de las mismas.

##### b) Personal de Redacción.

b.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.

b.2) Redactor Jefe de Sección. 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.

b.3) Redactor Subjefe de Sección. Es el periodista que, supeditado al Redactor Jefe de Sección, le ayuda en la tarea de coordinación que éste tiene asignada y le sustituye en los casos indicados por la Dirección.

b.4) Redactor. 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.

b.5) Redactor Junior A. Realiza idénticas tareas que el Redactor pero con una experiencia profesional inferior. Se ascenderá automáticamente a la categoría de Redactor a los dieciocho meses de experiencia como Redactor Junior A.

b.6) Redactor Junior B. Tendrán esta categoría los periodistas que se incorporen a la Redacción sin la experiencia suficiente para que se les asigne la categoría de Redactor Junior A, categoría a la que se promocionará de forma automática transcurridos dieciocho meses de permanencia como Redactor Junior B.

En el caso de acreditarse tres años de experiencia profesional como Redactor en un medio de comunicación de características análogas a El Periódico de Catalunya, no será necesario pasar por las categorías profesionales de Redactor Junior B y Redactor Junior A y, por lo tanto, la contratación se hará directamente con la categoría de Redactor.

b.7) Corresponsal Redactor Externo. Es el periodista con dedicación exclusiva a la empresa que por iniciativa propia o bajo las directrices de los responsables de la Redacción se encarga de la cobertura informativa del área geográfica que tiene asignada. La regulación de la retribución

de esta categoría profesional queda establecida en el artículo 67 del Convenio.

b.8) Jefe de Comunicaciones. Es el personal de Redacción que, además de ejercitar su trabajo (recepción, tratamiento y envío de información literaria y gráfica y otros encomendados por la Dirección), está al cuidado de un grupo específico de personal que está a sus órdenes.

b.9) Auxiliar de Redacción 1.ª Es el personal especializado en transmisiones.

b.10) Auxiliar de Redacción. Es el personal que ayuda en sus funciones al Auxiliar 1.ª sin asumir las responsabilidades de éste.

b.11) Laboratorista. 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.

b.12) Jefe de Documentación y Archivo. 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.

b.13) Documentalista. 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.

b.14) Lingüista. 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.

b.15) Lingüista Junior A. Realiza idénticas tareas que el Lingüista pero con una experiencia profesional inferior. Se ascenderá automáticamente a la categoría de Lingüista a los dieciocho meses de experiencia como Lingüista Junior A.

b.16) Lingüista Junior B. Tendrán esta categoría los lingüistas que se incorporen sin la experiencia suficiente para que se les asigne la categoría de Lingüista Junior A, categoría a la que se promocionará de forma automática transcurridos dieciocho meses de permanencia como Lingüista Junior B.

En el caso de acreditarse tres años de experiencia profesional como Lingüista en un medio de comunicación o empresa de características análogas, no será necesario pasar por las categorías profesionales de Lingüista Junior B y Lingüista Junior A y por lo tanto, la contratación se hará directamente con la categoría de Lingüista.

##### c) Personal de Administración.

c.1) Jefe de Departamento. Comprende esta categoría el personal que, dependiendo directamente de la Gerencia o la Dirección Administrativa, 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 profesional.

c.2) Jefe de Negociado. Se incluye en esta categoría 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.

c.3) Subjefe de Negociado. Es aquel empleado que además de desempeñar los trabajos propios de un Oficial 1.ª Administrativo, ayuda a un jefe superior en los trabajos de supervisión o coordinación que se le encomienden en un área determinada de la administración.

c.4) Oficial 1.ª Administrativo. 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 tengan categoría análoga a las señaladas en esta clasificación.

c.5) Oficial 2.ª Administrativo. Es el empleado que con cierta iniciativa y con subordinación a Jefes de Negociado u Oficiales de 1.ª, 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 a la categoría de Oficial 1.ª Administrativo transcurridos ocho años de permanencia en la categoría de Oficial 2.ª Administrativo.

c.6) Auxiliar Administrativo. Se considera como tal, aquel administrativo que realice las funciones descritas en la definición de Oficiales de 2.ª, Se ascenderá automáticamente a Oficial de 2.ª a los tres años de permanencia en esta categoría.

c.7) Auxiliar Administrativo B. 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 Auxiliar Administrativo a los cinco años de permanencia en esta categoría.

c.8) Secretaria/Secretario de Dirección. 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.

c.9) Jefe de Equipo Informático. Es el técnico informático con amplios conocimientos de software y hardware, responsable de la puesta a punto de los programas y/o aplicaciones informáticas creadas por él mismo o por los programadores informáticos a sus órdenes. Igualmente debe tener los suficientes conocimientos de análisis orgánico y funcional, como para poder dar las órdenes de trabajo a su equipo una vez conocidas las necesidades del usuario.

c.10) Analista Programador. Es el técnico informático capaz de realizar los análisis orgánicos y funcionales precisos para que, tras su programación, puedan tratarse por medio del ordenador los problemas específicos del usuario.

c.11) Programador. 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.

c.12) Operador Informática. Es el técnico que realiza tareas de explotación en el departamento informático tales como copias de seguridad, vigilancia de los equipos, etc.

c.13) Auxiliar de Informática. Es el trabajador que efectúa trabajos auxiliares en la sección de Informática. Transcurridos cinco años de permanencia en esta categoría, se ascenderá automáticamente a la de Operador Informática.

c.14) Jefe de Distribución. Bajo la dependencia de la Dirección de la Empresa se responsabiliza de las tareas de Distribución y de la organización del trabajo del personal a sus órdenes.

c.15) Jefe de Difusión. Bajo la dependencia de la Dirección de la Empresa se responsabiliza de las tareas de Difusión y de la organización del trabajo del personal a sus órdenes.

c.16) Jefe de Logística. Bajo la dependencia de la Dirección de la Empresa se responsabiliza de las tareas de Logística y de la organización del trabajo del personal a sus órdenes.

c.17) Supervisor. 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.

Su categoría estará asimilada salarialmente a la del oficial de 1.ª de administración.

c.18) Técnico Logística. 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.

Su categoría estará asimilada salarialmente a la del oficial de 2.ª de administración.

c.19) Auxiliar Logística. 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 Técnico Logística transcurridos tres años de permanencia en esta categoría.

Su categoría estará asimilada salarialmente a la del Auxiliar Administrativo.

c.20) Auxiliar Logística B. 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 esta categoría, se ascenderá automáticamente a la de Auxiliar Logística.

c.21) Inspector Ventas Logística. 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.

c.22) Técnico de Inspección Ventas Logística. 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 de un Inspector de Ventas.

Su categoría estará asimilada salarialmente a la del oficial de 2.ª de administración.

c.23) Auxiliar Inspección Ventas Logística. 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 Técnico Inspección Logística transcurridos tres años de permanencia en esta categoría.

Su categoría estará asimilada salarialmente a la del Auxiliar Administrativo.

c.24) Auxiliar B Inspección Ventas Logística. 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 esta categoría, se ascenderá automáticamente a la de Auxiliar Inspección Logística.

c.25) Jefe de Publicidad. 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.

c.26) Jefe de Promoción. 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.

c.27) Comercial Sénior. 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.

c.28) Comercial Junior. Es el promotor que se incorpora a la empresa para realizar las funciones descritas en el apartado anterior pero sin la experiencia suficiente para su desempeño con el grado de autonomía necesaria. Se ascenderá a la categoría de Comercial Senior transcurridos cinco años de permanencia en esta categoría.

c.29) Diseñador Gráfico. 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.

c.30) Auxiliar Diseño Gráfico. Es el trabajador que, con conocimientos de diseño gráfico, se incorpora a la empresa para realizar las funciones descritas en el apartado anterior pero sin la experiencia suficiente para su desempeño con el grado de autonomía necesaria. Se ascenderá a la categoría de Diseñador Gráfico transcurridos cinco años de permanencia en esta categoría.

#### d) Personal de Talleres.

d.1) Regente. Es el responsable del control y distribución del trabajo que realizan las distintas secciones, así como el conseguir una unidad de producción en consonancia con el cumplimiento de las horas de entrega y/o las ordenes recibidas.

d.2) Jefe de Sección. 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.

d.3) Jefe de Equipo. Es el oficial que además de ejecutar su trabajo está al cuidado de un grupo específico de personal que está a sus órdenes.

d.4) Oficial 1.ª Teclista. 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.

d.5) Oficial 2.<sup>a</sup> Teclista. Es el oficial teclista que aun cuando debe ser capaz de transcribir a la velocidad mínima marcada en el apartado anterior, no domina plenamente los sistemas informáticos.

d.6) Auxiliar Teclista. 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 esta categoría, se ascenderá automáticamente a la de Oficial 2.<sup>a</sup> Teclista.

Preimpresión. Comprende este apartado a los operarios que tienen como misión todos las tareas previas a la impresión como el tratamiento de la imagen, fotomecánica, composición, compaginación, revelado, filmación, etc., tanto mediante técnicas tradicionales como digitales y con los conocimientos profundos de los distintos sistemas, procedimientos y técnicas.

d.7) Oficial 1.<sup>a</sup> Preimpresión. 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.

d.8) Oficial 2.<sup>a</sup> Preimpresión. Es el operario que aun cuando no domina perfectamente las técnicas y sistemas de preimpresión, es capaz de desarrollar su trabajo con autonomía suficiente, especialmente en el tratamiento del blanco y negro.

d.9) Oficial 3.<sup>a</sup> Preimpresión. Es el operario que todavía no ha adquirido los conocimientos ni experiencia suficientes para desarrollar los trabajos propios de Oficial de 2.<sup>a</sup>. Transcurridos cinco años de permanencia en esta categoría se ascenderá automáticamente a la de Oficial 2.<sup>a</sup>.

d.10) Auxiliar de Preimpresión. 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 esta categoría se ascenderá automáticamente a la de Oficial 3.<sup>a</sup> Preimpresión.

d.11) Jefe de Equipo de Rotativas. Es el oficial de rotativas que, además de ejecutar su trabajo, está al cuidado de un grupo específico de personal que está a sus órdenes.

d.12) Oficial 1.<sup>a</sup> de Rotativas. Es el operario de rotativas con capacidad suficiente para realizar las funciones propias en varios colores, haciéndose cargo de un número plural de cuerpos de máquina.

d.13) Oficial 2.<sup>a</sup> de Rotativas. Es el operario de rotativas capacitado para cuidar las máquinas y los registros de impresión, pudiendo ayudar o suplir en caso de necesidad al Oficial 1.<sup>a</sup>.

d.14) Oficial 3.<sup>a</sup> de Rotativas. Es el operario de rotativas que se ocupa de la carga y descarga de las bobinas de papel de impresión, pudiendo ayudar o suplir en caso de necesidad al Oficial 2.<sup>a</sup>. Transcurridos cinco años de permanencia en esta categoría se ascenderá automáticamente a la de Oficial 2.<sup>a</sup> Rotativas.

d.15) Auxiliar de Rotativas. 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 rotativas. Transcurridos cinco años de permanencia en esta categoría se ascenderá automáticamente a la de Oficial 3.<sup>a</sup> Rotativas.

Informática de Producción. Es el personal que tiene a su cargo los equipos informáticos dedicados a la producción.

d.16) Jefe de Equipo de Sistemas. Es el oficial que, además de ejecutar su trabajo, está al cuidado de un grupo específico de personal que está a sus órdenes.

d.17) Oficial 1.<sup>a</sup> 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, responsabilizándose, asimismo, de la formación y asistencia a los usuarios.

d.18) Oficial 2.<sup>a</sup> 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.

d.19) Oficial 3.<sup>a</sup> 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. Transcurridos cinco años de permanencia en esta categoría se ascenderá automáticamente a la de Oficial 2.<sup>a</sup> de Sistemas.

d.20) Auxiliar de Sistemas. 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 esta categoría se ascenderá automáticamente a la de Oficial 3.<sup>a</sup> de Sistemas.

e) Personal de Servicios.

e.1) Conserje. 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 a los ordenanzas, auxiliares de conserjería, etc., encargándose igualmente del buen uso de las fotocopiadoras y otros elementos auxiliares de oficina.

e.2) Ordenanza. 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 esta categoría se ascenderá automáticamente a la de Conserje.

e.3) Auxiliar de Conserjería. Es el subalterno cuya misión consiste en realizar trabajos sencillos de clasificación, timbrado 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 esta categoría se ascenderá automáticamente a la de Ordenanza.

e.4) Telefonista. Es el empleado que tiene por misión estar al cuidado de los servicios telefónicos.

e.5) Recepcionista. Es el empleado que está al cuidado de la recepción.

e.6) Jefe de almacén. Es el responsable del almacén de la empresa, encargado de recibir las mercancías y su distribución, realizando los trabajos administrativos que sean precisos para su correcto registro. Tiene a su cargo el personal del almacén y la supervisión del mismo.

e.7) Almacenero. Es el que a las órdenes del jefe de almacén, realiza las funciones de carga y descarga, con la ayuda de la maquinaria precisa para las mismas, así como sencillos trabajos administrativos de la sección. Con las necesarias directrices es capaz de desarrollar su trabajo de forma autónoma.

e.8) Auxiliar de Almacén. 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 almacén. Transcurridos cinco años de permanencia en esta categoría se ascenderá automáticamente a la de Almacenero.

f) Mantenimiento.

Mantenimiento eléctrico/electrónico. Son los operarios especialistas en la reparación y/o montaje de todos los elementos eléctricos o electrónicos de la Empresa, teniendo encomendado el entretenimiento y vigilancia de los mismos.

f.1) Jefe de Equipo Mantenimiento Eléctrico/Electrónico. Es el operario que tiene la aptitud para coordinar y gestionar un grupo de personas a su cargo, teniendo asimismo encomendada la reparación de elementos de alta tecnología.

f.2) Oficial 1.<sup>a</sup> Mantenimiento Eléctrico/Electrónico. 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.

f.3) Oficial 2.<sup>a</sup> Mantenimiento Eléctrico/Electrónico. Es el operario que, poseyendo buenos conocimientos de electricidad y electrónica, ayuda al Oficial 1.<sup>a</sup> en la ejecución de los trabajos al tiempo que perfecciona sus conocimientos.

f.4) Oficial 3.<sup>a</sup> Mantenimiento Eléctrico/Electrónico. Es el operario que, poseyendo una formación teórica, va perfeccionando su oficio bajo la dirección de las categorías superiores, ayudándoles en los cometidos del mismo. Transcurridos cinco años de permanencia en esta categoría se ascenderá automáticamente a la de Oficial 2.<sup>a</sup> Mantenimiento Eléctrico/Electrónico.

f.5) Auxiliar Mantenimiento Eléctrico/Electrónico. 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 esta categoría se ascenderá automáticamente a la de Oficial 3.<sup>a</sup> Mantenimiento Eléctrico/Electrónico.

Mantenimiento Mecánico. Son aquellos operarios que tienen encomendadas las reparaciones y/o montaje de los elementos mecánicos establecidos en la Empresa y asimismo, tienen encomendado el entretenimiento y vigilancia de las distintas máquinas o instalaciones.

f.6) Jefe de Equipo Mantenimiento Mecánico. Es el operario que, además de poseer los conocimientos y experiencia del Oficial 1.<sup>a</sup>, posee las

aptitudes adecuadas para coordinar y gestionar un grupo de personas a su cargo, responsabilizándose del trabajo que las mismas realizan.

f.7) Oficial 1.<sup>a</sup> Mantenimiento Mecánico. Es el operario con formación y experiencia mecánica suficiente para efectuar por sí mismo, cualquier tipo de reparación o montaje incluidos automatismos neumáticos e hidráulicos. Colabora con la formación de los operarios de categorías inferiores y sustituye al Jefe de Equipo en las ausencias de éste.

f.8) Oficial 2.<sup>a</sup> Mantenimiento Mecánico. Es el operario que, ayuda al Oficial 1.<sup>a</sup> y a los demás operarios y realiza por sí mismo reparaciones o montajes de tipo sencillo.

f.9) Oficial 3.<sup>a</sup> Mantenimiento Mecánico. Es el operario que, con formación mecánica básica, perfecciona su oficio bajo la dirección de las categorías superiores, ayudándoles en los cometidos elementales del mismo. Transcurridos cinco años de permanencia en esta categoría se ascenderá automáticamente a la de Oficial 2.<sup>a</sup> Mantenimiento Mecánico.

f.10) Auxiliar Mantenimiento Mecánico. 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 Mecánico. Transcurridos cinco años de permanencia en esta categoría se ascenderá automáticamente a la de Oficial 3.<sup>a</sup> Mantenimiento Mecánico.

Mantenimiento Preventivo. Son aquellos operarios que realizan trabajos de limpieza y conservación de los distintos equipos, así como montajes y desmontajes de tipo sencillo.

f.11) Jefe de Equipo Mantenimiento Preventivo. Es el operario que, además de poseer los conocimientos y experiencia del Oficial 1.<sup>a</sup>, posee las aptitudes adecuadas para coordinar y gestionar un grupo de personas a su cargo, responsabilizándose del trabajo que las mismas realizan.

f.12) Oficial 1.<sup>a</sup> Mantenimiento Preventivo. Es el operario de mantenimiento que se encarga de las tareas encomendadas para la conservación de las distintas máquinas y además puede realizar por sí mismo reparaciones, desmontajes y montajes de tipo sencillo, pudiendo ayudar a los mecánicos.

f.13) Oficial 2.<sup>a</sup> Mantenimiento Preventivo. Es el operario de mantenimiento que se encarga de las tareas encomendadas para la conservación de las distintas máquinas y además puede realizar por sí mismo desmontajes y montajes sencillos, pudiendo ayudar al Oficial 1.<sup>a</sup> y a los mecánicos.

f.14) Oficial 3.<sup>a</sup> Mantenimiento Preventivo. Es el operario de mantenimiento que se encarga de las tareas encomendadas para la conservación de las distintas máquinas, pudiendo ayudar al Oficial 2.<sup>a</sup> y a los mecánicos. Transcurridos cinco años de permanencia en esta categoría se ascenderá automáticamente a la de Oficial 2.<sup>a</sup> Mantenimiento Preventivo.

f.15) Auxiliar Mantenimiento Preventivo. 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 Preventivo. Transcurridos cinco años de permanencia en esta categoría se ascenderá automáticamente a la de Oficial 3.<sup>a</sup> Mantenimiento Preventivo.

Mantenimiento de Instalaciones. Lo componen los operarios que poseen una buena experiencia en el mantenimiento de instalaciones en general, tanto energéticas como de fluidos.

f.16) Jefe de Equipo Mantenimiento de Instalaciones. Es el operario que, además de poseer los conocimientos y experiencia del Oficial 1.<sup>a</sup>, posee las aptitudes necesarias para coordinar y gestionar un grupo de personas a su cargo responsabilizándose del trabajo que las mismas realizan.

f.17) Oficial 1.<sup>a</sup> Mantenimiento Instalaciones. 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 categorías inferiores y sustituye al Jefe de Equipo en ausencia de éste.

f.18) Oficial 2.<sup>a</sup> Mantenimiento Instalaciones. Es el operario que, poseyendo la experiencia adecuada, efectúa trabajos de mantenimiento de instalaciones y colabora con otras tareas de mantenimiento.

f.19) Oficial 3.<sup>a</sup> Mantenimiento Instalaciones. Es el operario que está aprendiendo y adquiriendo experiencia en el mantenimiento de nuestras instalaciones, bajo la supervisión de las categorías superiores y colaborando en otras tareas de mantenimiento. Transcurridos cinco años de permanencia en esta categoría se ascenderá automáticamente a la de Oficial 2.<sup>a</sup> Mantenimiento Instalaciones.

f.20) Auxiliar Mantenimiento Instalaciones. 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 per-

manencia en esta categoría se ascenderá automáticamente a la de Oficial 3.<sup>a</sup> Mantenimiento Instalaciones.

f.21) Almacenero de Mantenimiento. Es la persona que, dependiendo del Jefe de Mantenimiento, se ocupa de gestionar el almacén de recambios, reparables y utillajes. Cursar al Departamento de Compras las solicitudes de compra de materiales para mantenimiento y siempre que el grado de urgencia lo requiera, saldrá a adquirir o recoger materiales al proveedor o proveedores, a fin de que los operarios de mantenimiento puedan efectuar las reparaciones o trabajos para que todos los elementos de producción queden en estado de funcionamiento correcto.

f.22) Auxiliar de Almacén de Mantenimiento. Es el operario que bajo la supervisión del Jefe de Mantenimiento o del Almacenero de Mantenimiento realiza los trabajos auxiliares de este almacén, tales como clasificación y colocación de mercancías, recepción y entrega de recambios.

Transcurridos cinco años de permanencia en esta categoría se ascenderá automáticamente a la de Almacenero de Mantenimiento.

g) Personal de Manipulados y Cierre.

g.1) Jefe de Equipo de Cierre. Es el Jefe de Equipo que está al cuidado del personal de manipulados y cierre, con autoridad sobre los componentes de los servicios de reparto, a los que impartirá las instrucciones precisas para el cumplimiento de los planes de distribución que le hayan sido encomendados.

g.2) Oficial 1.<sup>a</sup> de Manipulados y Cierre. Es el operario que, con conocimientos completos de todas las operaciones de esta labor, vigila todas ellas, colaborando con el Jefe de Equipo en la distribución de las mismas y pudiendo sustituirle en caso necesario.

g.3) Oficial 2.<sup>a</sup> de Manipulados y Cierre. Es el operario que, con conocimientos menos completos que el Oficial 1.<sup>a</sup> le ayuda en sus funciones, pudiendo sustituirle en caso necesario.

g.4) Oficial 3.<sup>a</sup> de Manipulados y Cierre. Es el operario que realiza funciones meramente mecánicas como son el contado de ejemplares, el empaquetado, etc. Transcurridos cinco años de permanencia en esta categoría se ascenderá automáticamente a la de Oficial 2.<sup>a</sup> de Manipulados y Cierre.

g.5) Auxiliar de Cierre. 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 Cierre en los que quedan incluidos los trabajos de manipulación y encarte con o sin ayuda de máquinas. Transcurridos cinco años de permanencia en esta categoría se ascenderá automáticamente a la de Oficial 3.<sup>a</sup> de Manipulados y Cierre.

Apéndices:

A) Trabajos de Superior Categoría. Cualquier persona que tenga reconocida el desempeño de la función de una categoría superior en un período mayor de seis meses consecutivos, o del mismo plazo dentro de doce meses pasará automáticamente a dicha categoría.

B) Ascensos Automáticos. Dado el sistema de ascensos de categoría automáticos establecidos en esta clasificación, no conllevarán obligatoriamente el desarrollo de las funciones propias de la categoría a la que se asciende, pudiendo seguir realizando las que tenía asignadas en ese momento.

C) Permanencia en la Categoría. 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 a la categoría 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.

Artículo 20. *Clasificación profesional y movilidad funcional.*

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 categoría profesional por el tiempo indispensable, que como máximo será de cuatro meses.

El cambio de funciones podrá conllevar la realización de tareas distintas a las de la categoría del trabajador, siempre que correspondan a categorías equivalentes. Se entenderá que existe equivalencia entre categorías cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de cualquiera de las dos sea suficiente para la ejecución de las funciones propias de la otra, previa la realización de procesos simples de adaptación o formación.

La movilidad en el desempeño de funciones distintas a las de la categoría del trabajador 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 trabajos de

categorías inferiores en los que mantendrá la retribución de la categoría de origen.

2. En relación con la realización de trabajos de categoría inferior o superior se estará a lo establecido en el presente Convenio y en la Ley 11/94.

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 3.º 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 regirá 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 creará un Reglamento de Bolsa de Trabajo en las condiciones y plazos que se determinan en la Disposición Adicional Octava, apartado 2.

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.

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 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 de auxiliar de la categoría por la 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 a tiempo parcial para cubrir turnos específicos de trabajo en que esté incluida la jornada del sábado y el domingo. En los casos de contrataciones puntuales, el contrato a tiempo parcial 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. *Períodos 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.

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

En los supuestos de Incapacidad Temporal durante el período de prueba, éste se interrumpirá, en concordancia con el artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores y en su consecuencia el trabajador percibirá el salario al que dé derecho la prestación de la Seguridad Social.

En los casos de cese voluntario, los jefes de Área, Departamento, Negociado y Sección deberán comunicarlo con 1 mes de antelación, en el resto de categorías la comunicación de cese se realizará con 15 días de antelación.

#### SECCIÓN 4.<sup>a</sup> 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.

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 compensarán 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.

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.

#### Artículo 26. *Jornada laboral de talleres.*

La jornada laboral del personal adscrito a talleres, será de 220 días laborables. Se entienden por laborables a efectos del presente convenio, todos los días del año con excepción de los domingos, Navidad, Viernes Santo y el 1 de enero. La jornada anual se realizará a razón de 5 días por semana y 7 horas 12 minutos diarios.

#### Artículo 27. *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 talleres.

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:

*Tabla de horarios obligatorios/voluntarios*

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
14,00 14,30	Computable No obligatorio	Computable No obligatorio
14,30 15,30	No computable	Computable No obligatorio
15,30 16,00	Computable No obligatorio	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 intensiva: 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)*

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 el horario se regirá 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.

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 intersemanales, respetándose en cualquier caso la jornada mínima y máxima establecida en el convenio.

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.

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. Se entiende como puente la jornada laboral comprendida entre dos días festivos.

#### Artículo 28. *Nocturnidad.*

La representación empresarial acuerda incluir entre los conceptos salariales un Plus de Nocturnidad, tal como se define en el artículo 61.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 en los artículos 25 y 26 del presente Convenio.

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 día 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 cómputos 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 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 todas las categorías 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 alumbramiento de esposa/o o compañera/o, enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, compañero/a, hijo, padre o madre tanto del trabajador como de su cónyuge.

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 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.

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 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.

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 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, según artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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 de la categoría en que se han ido cumpliendo los correspondientes trienios.
- f) 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.
- g) En las excedencias se estará a lo dispuesto en el artículo 33 del presente convenio.

#### 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.<sup>a</sup> 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 tengan duración superior a una semana 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 de la categoría 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 categorías.*

Todo trabajador de plantilla que por un período mínimo e ininterrumpido de cuatro días para él laborables realice tareas correspondientes a una determinada categoría superior quedará equiparado económicamente a dicha categoría durante el tiempo que realice tal función, 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 60, 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. *Servicio militar.*

Los trabajadores, durante el período de incorporación al servicio militar o servicio civil en su caso, tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. En el caso de reconversión o reorganización de la Empresa, realizada durante su estancia en filas, tendrán derecho a la reserva de un puesto de trabajo de igual categoría y remuneración, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad.

Aquellos trabajadores que se encuentren en esta situación y tengan una antigüedad mínima de un año en la Empresa, tendrán derecho a percibir una gratificación mensual equivalente al 50% del salario base de su categoría. Los que reuniendo tales requisitos tengan cargas familiares de las incluidas como beneficiarios en su cartilla de la Seguridad Social, percibirán el total del salario base de su categoría.

Aquellos que, sin reunir los requisitos anteriores, tuvieran cargas familiares de hecho, quedarán sometidos al criterio que marque la Comisión Paritaria del Convenio previo estudio de cada caso.

Para acogerse a este derecho, todo trabajador demostrará documentalmente la duración de su servicio militar o civil ante la Empresa.

#### Artículo 39. *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, etc.).

#### Artículo 40. *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 se crea una comisión paritaria compuesta por representantes de las empresas y del Comité de Grupo de Empresas, que 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.
- 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 69 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 41. *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 A.T.S.

Dicho servicio médico será realizado en los centros de trabajo de C/ Consell de Cent, C/ Bailén y Parets del Vallès.

Los trabajadores de los centros de trabajo de C/ Consell de Cent y C/ Bailén, en casos de urgencia, podrán pasar consulta en cualquiera de los dos centros.

### CAPÍTULO III

#### Faltas y sanciones

##### Artículo 42. *Faltas 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 43. *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 44. *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, da 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. Si 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 45. *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 46. *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 47. *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 COLECTIVA

#### Artículo 48. *Derecho de representación colectiva del grupo de empresas.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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., Gráficas de Prensa Diaria, S.A., Zeta Servicios y Equipos, S.A., Logística de Medios Catalunya, S.L., Zeta Gestión de Medios, S.A. y Grupo Zeta, S.A., Centros de Trabajo de Barcelona.

En el caso de Zeta Servicios y Equipos, al incorporarse los trabajadores de la misma a la plantilla de Ediciones Primera Plana, sus representantes en el CGE cesarán en el mismo. En cuanto a la empresa Grupo Zeta, S.A. -Centro de Trabajo de Barcelona-, sus representantes pasarán a formar parte del CGE con efectos 1 de enero de 2003. En ambos supuestos y al amparo de lo dispuesto en el presente artículo, la representación de los trabajadores readecuará una vez concluidas ambas situaciones y sin superar el número de 13 miembros la distribución de representatividad de cada una de las empresa en el Comité de Grupo de empresas.

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 13, 5 Delegados.  
Gráficas de Prensa Diaria, S.A. Comité de Empresa de 9, 4 Delegados.  
Zeta Servicios y Equipos, S.A. 3 Delegados de Personal, 2 Delegados.  
Logística de Medios Catalunya, S.L. 3 Delegados de Personal, 2 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 40 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 49. *Derecho de representación colectiva en cada empresa.*

De conformidad con los artículos 4 y 61 del 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 50. *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 consecuentes 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 51. *Competencias del Comité de Empresa o Delegados de Personal.*

Sin perjuicio de 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 52. *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 artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores, 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 tabloneros de anuncios.

Existen tabloneros 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 53. *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 54. *Asambleas.*

En virtud de los artículos 4, 77 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, 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 tabloneros 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 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

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 55. *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 ORGANICA 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 56. *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 pro-

blemas de interés común se formará, previo acuerdo entre la Representación Empresarial y CGE, las necesarias Comisiones Paritarias, 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 la Representación de los Trabajadores.

#### Artículo 57. *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 2.003 y durante el resto de vigencia del presente convenio queda estipulada en 12 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.

#### Artículo 58. *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.

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 SALARIOS

#### Artículo 59. *Conceptos salariales.*

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

#### Artículo 60. *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 incrementando las diversas revisiones salariales en los distintos convenios.

b) Plus Convenio. Es la otra parte del salario que junto al salario base forma el conjunto salarial distribuido por categorías.

c) Antigüedad. Se determina en trienios cada uno de los cuales se remunerará con el 5% del Salario Base en función de la categoría.

La antigüedad comenzará a devengarse a partir del día 1.º 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 33 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 artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores, 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 278,57 euros brutos mensuales para el año 2002, para años sucesivos se revalorizará 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 registrarán por los siguientes criterios:

Nocturnidad 1.<sup>a</sup> 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 aumento de dicho plus se abonará progresivamente a razón de:

Año 2003: 105% de la cuantía del plus.

Año 2004: 110% de la cuantía del plus.

Año 2005: 116% de la cuantía del plus.

Nocturnidad 2.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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, descansará un día entre semana percibiendo una cantidad fija independientemente de la categoría que ostente. Para el año 2002 su cuantía queda establecida en 58,08 euros. Este Plus se incrementará 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 38 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 2002 queda establecida en la siguiente forma:

Redactor: 291,45 euros.

Redactor: Junior A 218,59 euros.

Redactor: Junior B 174,86 euros.

Para años sucesivos se incrementará 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 al Empresa durante los años 1985-1986. Su cuantía es de 11,76 euros mensuales.

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 el 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 31.

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 40 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 132,22 euros mensuales para 2002, 150,25 euros mensuales para 2003, 168,28 euros mensuales para 2004 y 180,30 euros mensuales para 2005. 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 61. *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 62. *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 63. *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. así como la mayor tarea o actividad que tanto ellos como los trabajadores de Logística de Medios Catalunya, S.L., Gráficas de Prensa Diaria, S.A., Zeta Gestión de Medios, S.A. y Grupo Zeta S.A.-centros de Barcelona en su calidad de empresas de servicios, realizan para terceros.

El Plus Compensatorio tendrá carácter de no compensable ni absorbible.

#### Forma de cálculo del Plus Compensatorio:

La cantidad global y anual del Plus se obtendrá de aplicar unos porcentajes crecientes desde 1991 (15%) hasta el año 2001 (80%) a la media mensual de la nómina fija de todo el personal de la plantilla de Ediciones Primera Plana, S.A. del año anterior a su pago. Dicha cantidad queda establecida en 2609 euros lineales por trabajador para el año 2002. A partir del año 2003 la cifra resultante se incrementará 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.

2. Quedará excluido de la percepción del Plus Compensatorio el personal directo 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.

4. El personal contratado por las empresas Gráficas de Prensa Diaria, S.A., Zeta Servicios y Equipos, S.A. y Logística de Medios de Catalunya, S.L. percibirá en el año 2002 percibirá el 60% del Plus, en el año 2003 percibirá el 80% del Plus y a partir del año 2004 el 100% de la cuantía que perciban en esos periodos los trabajadores de la empresa Ediciones Primera Plana, S.A.

En cuanto al personal de Zeta Gestión de Medios, S.A. percibirá en el año 2002, el 15% del plus, incrementándose anualmente hasta el 2007 en igual porcentaje, totalizando el 100% de la percepción del plus en el año 2008.

En el caso del Grupo Zeta, S.A. (Centros de Trabajo de Barcelona) generará el derecho a la percepción del plus con un 17% anual para los años 2003 a 2007, ambos inclusive y totalizando el 100% de la percepción del plus en el año 2008.

Esta cláusula no será de aplicación para aquellos trabajadores de las empresas indicadas cuyo contrato tuviera su origen en Ediciones Primera Plana, S.A. y que por lo tanto, ya tuviesen asignada la cuantía íntegra correspondiente del Plus Compensatorio.

#### Artículo 64. *Horas extraordinarias.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la Ley 11/94, las Horas Extraordinarias se abonarán de acuerdo con los importes reflejados en las tablas salariales anexas a este Convenio. Estos importes se mantendrán en la misma cuantía durante la vigencia del presente convenio colectivo. No obstante, a elección del trabajador, podrán compensarse las horas extraordinarias realizadas con tiempo de descanso a razón del 175% de la hora ordinaria.

#### Artículo 65. *Incremento salarial.*

Para el año 2002: IPC real de Catalunya de 2001 más el 0,2% (3%).

Para el año 2003: IPC real de Catalunya de 2002 más el 0,3%.

Para el año 2004: IPC real de Catalunya del 2003 más el 1%.

Para el año 2005: IPC real de Catalunya del 2004 más el 1,1%.

Dichos incrementos se efectuarán sobre todos los conceptos retributivos excepto los que expresamente se cuantifican en su propio articulado.

#### Artículo 66. *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 2003 queda establecida en 1203. Euros, incrementándose 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.<sup>a</sup> OTRAS RETRIBUCIONES Y COMPENSACIONES

#### Artículo 67. *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 2002 a razón de 0,26 euros kilómetro. En años sucesivos se incrementará en igual porcentaje que las retribuciones salariales del Convenio.

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 8,20 euros diarias (viajes dentro de España) y 16,40 euros diarias (viajes fuera de España), siempre que el viaje sea superior a 2 días, es decir, que se generará a partir de la primera noche. Estas cantidades surtirán efectos a partir del 1 de enero del 2002. Para los años 2003 al 2005 estas cantidades se actualizarán en el mismo porcentaje que las tablas salariales.

#### Artículo 68. *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, no interrumpirán su cómputo.

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, Talleres y Administración-estructura), 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 69. *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 18.000 euros para el año 2003. Esta cuantía se incrementará cada año durante la vigencia del presente convenio, en la misma proporción que se establece 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 readequación y/o mejor reglamentación si procede del mencionado artículo.

#### Artículo 70. *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.

#### Artículo 71. *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 invalidez permanente.

#### Artículo 72. *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 invalidez permanente.

#### Artículo 73. *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 301 Euros por trabajador y año. Cantidad que para años sucesivos se incrementará en la misma cuantía que se establezca para las retribuciones salariales.

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 consensúen una lista de centros, será preceptivo acudir a los mismos para tener derecho a esta subvención.

#### Artículo 74. *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 3.606 Euros para el año 2003. Esta cuantía se incrementará cada año en la misma proporción que se establece para el incremento 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 readequación 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 artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Disposición final segunda.

La Empresa se compromete durante la vigencia de este Convenio 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.

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.

El personal que proviene de la empresa Gestión e Impresión, S.A., cuyos contratos de trabajo se han subrogado por la empresa Gráficas de Prensa Diaria, S.A., se equiparará salarialmente al resto de personal afectado por este convenio en un plazo de 3 años a contar desde el 1 de enero del año 2000. Esta equiparación será progresiva a razón respec-

tivamente del 34% para el primer año y el 33% para el 2.º y 3.º de equiparación por año.

El personal procedente de Zeta Gestión de Medios S.A. se equipará salariallymente en un plazo de 7 años, Esta equiparación será progresiva iniciándose en el año 2002, a razón respectivamente del 15% los seis primeros años y finalizando con un 10% en el año 2008.

El personal procedente de Grupo Zeta S.A. -centro de trabajo de Barcelona- se equipará salariallymente en un plazo de 6 años, Esta equiparación será progresiva iniciándose en el año 2003, a razón respectivamente del 17% los cinco primeros años y finalizando con un 16% en el año 2008.

La equiparación de las diferencias salariales que correspondan se contabilizarán en todos los supuestos, sobre la totalidad de las percepciones de cada trabajador.

#### Disposición final sexta.

Categoría Lingüista.—Durante la vigencia del presente convenio colectivo, se equipara la categoría de Lingüista en 4 años al 92 % de la retribución económica que tenga en cada momento la categoría de Redactor, con el siguiente escalonado:

- Año 2002: 88 % retribución.
- Año 2003: 90 % retribución.
- Año 2004: 91 % retribución.
- Año 2005: 92 % retribución.

#### Disposición final séptima.

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 octava.

Se crean las siguientes Mesas de Negociación, las cuales tendrán los plazos y competencias que se especifiquen en las mismas:

1. Plus Compensatorio/Derechos de Autor. Ambas partes se comprometen a negociar durante el año 2003 la remuneración que por la explotación comercial del material gráfico y editorial les corresponda a los trabajadores por la venta o cesión a terceras empresas ajenas al grupo Zeta o participadas.

No teniendo efectos económicos los acuerdos de la misma durante la vigencia del presente convenio.

2. Reglamento de la Bolsa de Trabajo. Empresa y representantes de los trabajadores se comprometen a elaborar durante el primer trimestre del año 2003, un reglamento de bolsa de trabajo que de satisfacción a los trabajadores en cuanto a expectativas de empleo y contratación se refiere.

3. Plan de Pensiones/Jubilación. A lo largo del año 2003 se tratará la creación de un Plan de Pensiones y jubilación.

4. Categorías/Grupos Profesionales. Durante la vigencia del presente convenio se estudiará la posibilidad de readecuar el actual sistema de categorías a grupos profesionales.

#### Disposición final novena. *Subcontratación de empresas en Gráficas de Prensa Diaria, S.A.*

Dada la existencia de empresas subcontratadas para determinadas actividades en la empresa Gráficas de Prensa Diaria, S.A., se acuerda:

1) En caso de detectarse la necesidad de ampliar este tipo de subcontrataciones en actividades diferentes a las contratadas a la fecha de firma del presente Convenio, será necesario el acuerdo entre Empresa y Comité. A tal fin la empresa facilitará al Comité una relación de las empresas subcontratadas que operan y actividades que realizan a la firma del presente convenio.

2) Si hubiere de prescindirse de personal de plantilla de Gráficas de Prensa Diaria, S.A., el personal afectado tendrá el derecho de opción entre cesar en la empresa con la indemnización que se pacte o bien cubrir un puesto de trabajo de los que se desarrollen por algún trabajador de empresa subcontratada en las condiciones que se acuerden.

3) En caso que el trabajador afectado optase por un puesto de trabajo de categoría inferior a la que venía desarrollando, tendrá preferencia para ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría anterior.

4) Sólo será de aplicación el punto 2 para los trabajos propios de la actividad productiva de la empresa.

#### Disposición final décima. *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 si 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 accesoria.

3. In 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 si 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 presente Convenio Colectivo.

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.

### Tablas salariales 2002

Categoría	Salario fijo				Horas extras			
	Salario base mes	Plus Conv. mes	Total fijo mes	Total fijo anual	H.E. N1	H.E. N2	H.E. N3	H.E. S/N
Técnico titulado	648,00	1.248,36	1.896,36	28.672,96	26,12	26,12	26,12	26,12
Técnico Informática	699,59	15,38	714,95	10.810,04	9,84	9,84	9,84	9,84
Técnico no titulado	673,74	1.578,98	2.252,72	34.061,13	31,02	31,02	31,02	31,02
Redactor Jefe	1.006,89	2.736,84	3.743,73	56.605,20	48,13	46,28	45,35	44,43
Redactor Jefe Sección	912,54	2.521,12	3.433,66	51.916,94	44,35	42,49	41,56	40,64
Redactor Subjefe Sección	851,35	2.287,98	3.139,33	47.466,67	40,60	38,75	37,81	36,89
Redactor	790,16	1.757,06	2.547,22	38.513,97	36,77	34,91	33,99	33,07
Redactor junior A	592,62	1.317,79	1.910,41	28.885,40	27,59	26,19	25,49	24,80
Redactor junior B	474,11	1.054,24	1.528,35	23.108,65	22,07	20,95	20,4	19,84
Corresponsal redactor extern.	790,16	234,56	1.024,72	15.493,77	0,00	0	0	0,00
Jefe Comunicaciones	730,29	1.415,27	2.145,56	32.440,87	33,25	31,4	30,47	29,54
Auxiliar Redacción 1.ª	716,72	1.275,16	1.991,88	30.117,23	31,14	29,29	28,36	27,43
Auxiliar Redacción	583,02	1.148,81	1.731,83	26.185,27	27,56	25,7	24,78	23,85
Laboratorista	716,72	1.275,16	1.991,88	30.117,23	31,14	29,29	28,36	27,43
Jefe Documentación y Archivo	790,16	1.461,61	2.251,77	34.046,76	34,71	32,86	31,93	31,01
Documentalista	716,72	1.359,46	2.076,18	31.391,84	32,30	30,44	29,51	28,59
Lingüista	695,34	1.546,21	2.241,55	33.892,24	30,52	28,98	28,22	27,45
Lingüista junior A	521,51	1.159,66	1.681,17	25.419,29	22,89	21,74	21,16	20,58
Lingüista junior B	417,21	927,73	1.344,94	20.335,49	18,32	17,39	16,93	16,47
Jefe Departamento	791,64	2.145,78	2.937,42	44.413,79	40,45	40,45	40,45	40,45
Jefe Negociado	699,59	1.752,29	2.451,88	37.072,43	33,76	33,76	33,76	33,76
Subjefe Negociado	673,78	1.500,33	2.174,11	32.872,54	29,94	29,94	29,94	29,94
Secretario Dirección	648,00	1.248,36	1.896,36	28.672,96	26,12	26,12	26,12	26,12
Oficial 1.ª Administrativo	648,00	1.248,36	1.896,36	28.672,96	26,12	26,12	26,12	26,12
Oficial 2.ª Administrativo	584,10	1.112,88	1.696,98	25.658,34	23,37	23,37	23,37	23,37
Auxiliar Administrativo	525,40	941,79	1.467,19	22.183,91	20,21	20,21	20,21	20,21
Auxiliar Administrativo B	525,40	408,07	933,47	14.114,07	12,86	12,86	12,86	12,86
Jefe Equipo Informático	699,59	2.094,79	2.794,38	42.251,03	38,48	38,48	38,48	38,48
Analista Programador	699,59	1.762,88	2.462,47	37.232,55	33,91	33,91	33,91	33,91
Programador	630,25	1.256,53	1.886,78	28.528,11	25,98	25,98	25,98	25,98
Operador Informática	525,40	641,42	1.166,82	17.642,32	16,07	16,07	16,07	16,07
Auxiliar Informática	525,40	408,07	933,47	14.114,07	12,85	12,85	12,85	12,85
Jefe Distribución	705,69	1.627,95	2.333,64	35.284,64	32,14	32,14	32,14	32,14
Jefe Difusión	705,69	1.627,95	2.333,64	35.284,64	32,14	32,14	32,14	32,14
Inspector Ventas Logística	648,00	1.248,36	1.896,36	28.672,96	26,12	26,12	26,12	26,12
Técnico Inspección Ventas Logis.	584,10	1.112,88	1.696,98	25.658,34	23,37	23,37	23,37	23,38
Auxiliar Inspección Ventas	525,40	941,79	1.467,19	22.183,91	20,21	20,21	20,21	20,22
Auxiliar B Inspección Ventas	525,40	408,07	933,47	14.114,07	12,86	12,86	12,86	12,86
Jefe Logística	670,41	1.429,87	2.100,28	31.756,23	28,93	28,93	28,93	28,93
Supervisor	648,00	1.248,36	1.896,36	28.672,96	26,12	26,12	26,12	26,12
Técnico Logística	584,10	1.112,88	1.696,98	25.658,34	23,37	23,37	23,37	23,38
Auxiliar Logística	525,40	941,79	1.467,19	22.183,91	19,29	19,29	19,29	19,29
Auxiliar Logística B	525,40	408,07	933,47	14.114,07	12,86	12,86	12,86	12,86
Jefe Publicidad	699,59	1.752,29	2.451,88	37.072,43	33,76	33,76	33,76	33,76
Jefe Promoción	648,00	1.248,36	1.896,36	28.672,96	26,12	26,12	26,12	26,12
Comercial Junior	525,40	408,07	933,47	14.114,07	12,86	12,86	12,86	12,86
Comercial Senior	584,10	1.112,88	1.696,98	25.658,34	23,37	23,37	23,37	23,37
Diseñador Gráfico	584,10	1.112,88	1.696,98	25.658,34	23,37	23,37	23,37	23,37
Auxiliar Diseño Gráfico	525,40	408,07	933,47	14.114,07	12,85	12,85	12,85	12,85
Conserje	525,40	1.103,53	1.628,93	24.629,42	22,43	22,43	22,43	22,43
Ordenanza	525,40	856,95	1.382,35	20.901,13	19,04	19,04	19,04	19,04
Auxiliar Conserjería	525,40	408,07	933,47	14.114,07	12,86	12,86	12,86	12,86
Telefonista	525,40	971,92	1.497,32	22.639,48	20,62	20,62	20,62	20,62
Recepcionista	525,40	408,07	933,47	14.114,07	12,86	12,86	12,86	12,86
Jefe Almacén	670,41	1.196,51	1.866,92	28.227,83	29,36	27,02	25,84	24,67
Almacenero	450,48	1.024,47	1.474,95	22.301,24	23,20	21,35	20,42	19,49
Auxiliar Almacén	450,48	483,01	933,49	14.114,37	14,68	13,51	12,92	12,34
Regente	798,63	1.763,80	2.562,43	38.743,94	42,22	40,37	39,44	38,51
Jefe Sección Taller	774,38	1.511,26	2.285,64	34.558,88	38,41	36,55	35,63	34,70
Jefe Equipo Taller	730,29	1.204,23	1.934,52	29.249,94	32,85	30,99	30,07	29,14

Categoría	Salario fijo				Horas extras			
	Salario base mes	Plus Conv. mes	Total fijo mes	Total fijo anual	H.E. N1	H.E. N2	H.E. N3	H.E. S/N
Oficial 1.ª Teclista	648,00	1.248,36	1.896,36	28.672,96	30,85	29	28,07	27,14
Oficial 2.ª Teclista	493,84	1.251,30	1.745,14	26.386,52	28,38	26,68	25,82	24,98
Auxiliar Teclista	493,84	439,62	933,46	14.113,92	15,19	14,27	13,82	13,36
Oficial 1.ª Preimpresión	648,00	1.248,36	1.896,36	28.672,96	30,85	29	28,07	27,14
Oficial 2.ª Preimpresión	507,15	1.195,48	1.702,63	25.743,77	27,70	26,03	25,2	24,37
Oficial 3.ª Preimpresión	507,15	799,69	1.308,84	19.759,42	21,26	19,98	19,34	18,70
Auxiliar Preimpresión	507,15	426,32	933,47	14.114,07	15,19	14,27	13,82	13,36
J. Equipo Rotativas	730,29	1.300,68	2.030,97	30.708,27	32,85	30,99	30,06	29,14
Oficial 1.ª Rotativas	648,00	1.248,36	1.898,38	28.672,98	30,84	29	28,08	27,14
Oficial 2.ª Rotativas	493,84	1.251,30	1.745,14	26.386,52	28,28	26,43	25,5	24,57
Oficial 3.ª Rotativas	450,48	1.161,60	1.612,08	24.374,65	25,96	24,1	23,17	22,25
Auxiliar Rotativas	450,48	482,99	933,47	14.114,07	15,03	13,95	13,42	12,88
Jefe Equipo Sistemas	699,59	2.099,76	2.799,35	42.326,17	45,36	43,51	42,58	41,66
Oficial 1.ª Sistemas	699,59	1.766,85	2.466,44	37.292,57	40,17	38,33	37,39	36,47
Oficial 2.ª Sistemas	630,25	1.259,91	1.890,16	28.579,22	31,85	29,99	29,06	28,13
Oficial 3.ª Sistemas	525,40	781,44	1.306,84	19.759,42	22,02	20,73	20,1	19,45
Auxiliar Sistemas	525,40	408,07	933,47	14.114,07	15,73	14,81	14,38	13,89
Jefe Equipo Mant. Electrónico	745,49	1.993,63	2.739,12	41.415,49	43,92	42,08	41,15	40,22
Oficial 1.ª Mant. Electrónico	648,00	1.251,93	1.899,93	28.726,94	32,13	30,27	29,35	28,42
Oficial 2.ª Mant. Electrónico	584,10	1.065,63	1.649,73	24.943,92	28,46	26,61	25,67	24,75
Oficial 3.ª Mant. Electrónico	525,40	781,44	1.306,84	19.759,42	22,55	21,08	20,34	19,60
Auxiliar Mant. Electrónico	525,40	408,07	933,47	14.114,07	16,11	15,06	14,53	14,01
Jefe Equipo Mant. Instalaciones	745,49	1.993,63	2.739,12	41.415,49	43,93	42,08	41,15	40,22
Oficial 1.ª Mant. Instalaciones	648,00	1.248,36	1.896,36	28.672,96	30,84	29	28,07	27,14
Oficial 2.ª Mant. Instalaciones	493,84	1.250,94	1.744,78	26.381,07	28,11	26,26	25,33	24,41
Oficial 3.ª Mant. Instalaciones	450,48	1.140,43	1.590,91	24.054,56	25,84	23,99	23,06	22,13
Auxiliar Mant. Instalaciones	450,48	483,00	933,48	14.114,22	15,16	14,08	13,53	12,99
Jefe Equipo Mant. Mecánico	745,49	1.993,63	2.739,12	41.415,49	43,92	42,08	41,15	40,22
Oficial 1.ª Mant. Mecánico	648,00	1.248,36	1.896,36	28.672,96	30,85	29	28,07	27,14
Oficial 2.ª Mant. Mecánico	493,84	1.250,94	1.744,78	26.381,07	28,12	26,26	25,33	24,41
Oficial 3.ª Mant. Mecánico	450,48	1.140,43	1.590,91	24.054,58	25,84	23,99	23,06	22,13
Auxiliar Mant. Mecánico	450,48	482,99	933,47	14.114,07	15,16	14,08	13,53	12,99
Jefe Equipo Mant. Preventivo	648,00	1.248,36	1.896,36	28.672,96	29,57	27,72	26,79	25,87
Oficial 1.ª Mant. Preventivo	493,84	1.250,94	1.744,78	26.381,07	28,11	26,26	25,33	24,41
Oficial 2.ª Mant. Preventivo	450,48	1.047,75	1.498,23	22.653,24	25,84	23,99	23,06	22,13
Oficial 3.ª Mant. Preventivo	410,93	963,84	1.374,77	20.786,52	24,02	22,16	21,24	20,31
Auxiliar Mant. Preventivo	410,93	522,54	933,47	14.114,07	16,31	15,05	14,42	13,79
Almacenero Mantenimiento	584,10	1.160,68	1.744,78	26.381,07	22,68	22,68	22,66	22,66
Auxiliar Almacén Mantenimiento	410,93	522,54	933,47	14.114,07	12,13	12,13	12,13	12,13
Jefe Equipo Cierre	730,29	1.300,68	2.030,97	30.708,27	32,85	30,99	30,07	29,14
Oficial 1.ª Cierre	434,92	1.177,53	1.612,45	24.380,24	28,26	24,41	23,47	22,55
Oficial 2.ª Cierre	387,89	1.085,86	1.473,75	22.283,10	24,33	22,48	21,55	20,63
Oficial 3.ª Cierre	386,97	732,09	1.119,06	16.920,19	20,15	18,31	17,37	16,45
Auxiliar Cierre	386,97	546,50	933,47	14.114,07	16,81	15,27	14,5	13,72

**7668**

*RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2003, de la Secretaría General de Asuntos Sociales, por la que se da publicidad a sorteos extraordinarios del cupón de la Organización Nacional de Ciegos Españoles.*

El Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de marzo de 1999, por el que se aprueba el Acuerdo General entre el Gobierno de la Nación y la Organización Nacional de Ciegos Españoles (O.N.C.E.) en materia de Cooperación, Solidaridad y Competitividad para la Estabilidad de futuro de la O.N.C.E., determina entre otras materias, las condiciones generales del régimen de los sorteos del cupón de la Organización Nacional de Ciegos Españoles, ordenando a su vez, su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», como garantía de los consumidores.

Por su parte, la nueva redacción dada al artículo 8.3.d) por el Real Decreto 1200/1999, de 9 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 358/91, de 15 de marzo, por el que se reordena la Organización Nacional de Ciegos Españoles, expresa que corresponde al Consejo de Protectorado de la ONCE establecer, los criterios y procedimientos adecuados para ejercer el control sobre las materias relativas al cupón y otras modalidades de juego autorizadas a la ONCE.

El Consejo de Protectorado de la ONCE en su reunión del 29 de febrero de 2000 aprobó los Procedimientos y Criterios de Control sobre las materias relativas al cupón y otras modalidades de juego autorizadas a la ONCE.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de marzo de 1999, así como en los citados Reales Decretos, y en los Procedimientos y Criterios de Control sobre las materias relativas al cupón, y previo acuerdo de la Comisión Permanente del Consejo de Protectorado en su reunión de 26 de marzo de 2003, que actúa por delegación del citado Consejo, procede dar publicidad a los sorteos extraordinarios del cupón, a celebrar los días 22 de junio y 16 de agosto de 2003.

1.º Sorteo Extraordinario del día 22 de junio de 2003, con un premio especial a un solo cupón de cien mil euros (100.000 €) al año durante veinticinco años consecutivos, más cuatro millones de euros (4.000.000 €) al contado.

1.1 Para el sorteo extraordinario del día 22 de junio de 2003 el precio unitario del cupón es de tres euros (3 €).

1.2 La estructura de premios presenta las siguientes cuantías para las diferentes categorías:

1.2.1 Premio a las cinco cifras y serie: Cien mil euros (100.000 €) al año durante veinticinco años consecutivos, más cuatro millones de euros (4.000.000 €) al contado a un solo cupón cuyas cinco cifras y serie coincidan con las del número y serie premiados y estén dispuestas en el mismo orden.

1.2.2 Premio a las cinco cifras: Treinta mil euros (30.000 €) por cupón a un único cupón de cada serie, cuyas cinco cifras coincidan con las del