

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 2** *RESOLUCIÓN de 1 de febrero de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Taller de Editores, Sociedad Anónima” (código número 28011232012000).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Taller de Editores, Sociedad Anónima”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 28 de octubre de 2014, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 1 de febrero de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

VI CONVENIO COLECTIVO TALLER DE EDITORES, S. A.

PREÁMBULO

La negociación del presente Convenio ha sido efectuada entre la Dirección de la Empresa TALLER DE EDITORES, S.A. y el Comité de Empresa de la misma correspondiente al centro de trabajo ubicado en la calle Juan Ignacio Luca de Tena número 7, de 28027 Madrid.

I. Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación al centro de trabajo de TALLER DE EDITORES, SOCIEDAD ANÓNIMA (en adelante TESA), ubicado en la calle Juan Ignacio Luca de Tena número 7, 28027 de Madrid.

Art. 2. *Ámbito personal.*—Las disposiciones de este Convenio Colectivo regularán desde su entrada en vigor las relaciones laborales entre TESA y el personal que preste servicios a su favor mediante contrato laboral.

Quedan expresamente excluidos:

- a) Consejeros, directores, subdirectores, redactores-jefes y altos cargos.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Los corresponsales y colaboradores, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.

Art. 3. *Ámbito funcional.*—Las normas del presente Convenio afectarán a todos aquellos trabajadores de la empresa que tengan relación directa o indirecta con la elaboración de publicaciones de carácter diario o no diario, así como con aquellas actividades de obtención y distribución de información española o internacional, así como de comercio electrónico.

Art. 4. *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2014, salvo en lo que se refiere a aquellas materias en las que se disponga otra cosa, y su duración se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2016.

Art. 5. *Denuncia.*—1. La denuncia del Convenio se realizará por cualquiera de las dos partes firmantes por escrito y con una antelación mínima de dos meses a su vencimiento.

2. En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida en el punto anterior, el Convenio se considerará prorrogado en sus propios términos de año en año.

3. Denunciado el Convenio, si las negociaciones entre las partes firmantes se prolongaran más allá de la fecha de término de su vigencia, será de aplicación la legislación laboral vigente en cada momento, sobre dicha materia, tomando como fecha de referencia la del vencimiento del Convenio.

Art. 6. *Compensación y absorción.*—Las condiciones económicas y de toda índole que figuran en el presente Convenio compensan y absorben las actualmente existentes, así como también compensarán y absorberán las que en el futuro se pudiera establecer por disposición legal o norma convencional, de forma que las variaciones económicas que por tal razón se pudieran producir únicamente tendrían eficacia práctica si globalmente consideradas y en su cómputo anual superan el nivel del presente Convenio.

Art. 7. *Indivisibilidad y unidad del convenio.*—Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad. A efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y anualmente, por lo que en el supuesto de que la jurisdicción correspondiente, en el ejercicio de sus facultades, modificase, considerase o aplicase de forma sustancialmente distinta alguna de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar el Convenio en su totalidad.

Art. 8. *Procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo.*—El presente Convenio Colectivo obliga a la empresa y a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación durante todo el tiempo de su vigencia.

No obstante lo anterior, será de aplicación el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para la inaplicación de las condiciones de este Convenio.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes someterán la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse.

Cuando la intervención de la Comisión Paritaria hubiera sido sin acuerdo, las partes deberán seguir las previsiones del referido art. 82.3 del ET, recurriendo en primer lugar a

los procedimientos establecidos sobre solución autónoma de conflictos ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

II. Organización del trabajo

Art. 9. *Principio general.*—1. La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, que se obliga a ejercerla de tal forma que mediante ello se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal.

2. Sin merma de la autoridad conferida a la dirección, el comité de empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo en los términos establecidos en la legislación vigente.

Art. 10. *Plantillas.*—1. La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de TESA corresponden a la dirección de la empresa, de acuerdo con sus necesidades en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia.

2. Si las reestructuraciones internas de los departamentos que, por razones de rentabilidad, organización o producción fuera necesario realizar, obligaran a reducir sus respectivas plantillas, la empresa procurará recolocar al posible personal excedente en otros departamentos.

3. El comité de empresa velará por el cumplimiento de todos los puntos del Convenio en todos los departamentos, secciones o áreas informativas, cumplimiento que la dirección queda obligada a garantizar.

4. Cuando el Comité de Empresa apreciara una sobrecarga de trabajo de carácter permanente en cualquier área o departamento de la Empresa como consecuencia de bajas por extinción o suspensión de los contratos de trabajo tales como larga enfermedad o maternidad o por movilidad de los trabajadores, lo pondrá en conocimiento de la Empresa a los efectos de que por la misma se adopten las medidas necesarias.

5. Se establece una garantía para los supuestos de los despidos individuales de carácter objetivo en los términos establecidos en el Anexo III del presente Convenio.

Art. 11. *Clasificación profesional; disposiciones generales.*

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

A estos efectos, se entiende por Grupo profesional el que agrupa las actitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

El sistema de clasificación por grupo profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad y sus distintos supuestos.

Aspectos básicos de clasificación: La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad en función de las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan, serán adscritos por la empresa a una determinada área de actividad o grupo profesional de las establecidas en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

No obstante, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

Los factores que influyan en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

- Formación: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un

puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

- Titulación: considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.
 - Especialización: considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.
 - Experiencia: considera los conocimientos y habilidades adquiridos y demostrados efectivamente por el trabajador durante el desarrollo de su carrera profesional.
- Iniciativa: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta la capacidad para proponer ideas nuevas, encontrar alternativas y resolver situaciones imprevistas.
 - Autonomía: factor cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de desenvolvimiento autónomo y correcto en el ejercicio de sus funciones.
 - Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de responsabilidad de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
 - Mando, Organización y gestión: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, la gestión, organización y motivación de grupos, aptitud para el liderazgo así como el número de personas sobre las que ejerce el mando.
 - Complejidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Áreas de actividad:

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

- I. Área Gestión: Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la empresa, y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa, de recursos humanos así como los de comercialización de productos.
- II. Área Redacción y Producción: Se integran en esta área de actividad aquellos puestos de trabajo cuya misión es la producción, elaboración y edición de contenidos e informaciones en cualquier soporte para su posterior emisión y/o reproducción, incluida la transmisión por medios electrónicos. Agrupa asimismo las labores de coordinación y dirección del personal encargado de realizar las funciones enunciadas anteriormente.

Art. 12. *Grupos profesionales.*—La enumeración de los grupos profesionales que se definen a continuación no supone obligación para la Empresa de tener previstos todos ellos si sus necesidades no lo requieren. A estos mismos efectos, las labores e indicadores descritos en cada uno de los grupos profesionales que sigue tienen un carácter enunciativo, no limitativo y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos o de negocio.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Todos los puestos de trabajo existentes se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio colectivo. De aparecer nuevos puestos de trabajo éstos se adscribirán a los distintos grupos profesionales existentes.

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

Los grupos profesionales son los siguientes:

- Grupo Profesional 5: Funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias secciones de la empresa, partiendo de directrices muy amplias y debiendo dar cuenta de su gestión a los Directores o jefes de las áreas de actividad o departamentos existentes.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de trabajadores dentro de su misma área de actividad. Funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas, con alto contenido intelectual, objetivos definidos y con elevado grado de exigencia en autonomía, responsabilidad y mando dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional.

Se incluyen, además la realización de tareas complejas que, implicando responsabilidad de mando, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

- Formación: Titulación universitaria superior o bien de grado medio complementada con una dilatada experiencia profesional y formación de postgrado o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.
 - Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:
 - Labores de integración, ordenación y supervisión de las tareas del conjunto de los trabajadores de cada área de actividad de la empresa.
- Grupo Profesional 4: Se incluyen en este Grupo, la Realización de tareas complejas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual. Puede desarrollar la coordinación de colaboradores en su ámbito funcional:
- Formación: titulación universitaria específica, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.
 - Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:
 - Labores de Redacción que consisten en la realización de un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario, en cualquier tipo de soporte ya sea papel o digital, y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático, bajo la supervisión y en coordinación con sus superiores.
 - Labores de Edición, y revisión de textos para su publicación.
 - Labores de corrección de estilo y edición: Lleva a cabo las labores de contenido editorial de las páginas y corrección de estilo y ortográfica de los textos con autonomía y responsabilidad
- Grupo Profesional 3: Realización y desarrollo de tareas que, sin implicar mando, exigen un alto nivel de adecuación a las directrices generales de su departamento.
- Formación: titulación académica universitaria, o cualquier otra titulación oficial, complementada con conocimientos adquiridos o por los estudios necesarios para desarrollar su función.
 - Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:
 - Labores de presentación infográfica de la información, ya sea por medio de la edición y adaptación de materiales elaborados o a través de medios tecnológicos, audiovisuales y/o informáticos.
 - Labores recepción, clasificación y archivo de información registrada en cualquier tipo de soporte, de forma que permita su almacenamiento, recuperación, utilización y difusión. Mantenimiento de bases de datos documentales internas y el manejo de bases de datos externas.
 - Labores de planificación, coordinación y realización de cualquier tipo de producto audiovisual.
 - Labores de tratamiento, obtención y reproducción de imágenes para su difusión.
 - Labores de diseño gráfico, elaboración, dibujo o producción de ilustraciones, en cualquier tipo de soporte.
 - Labores de diseño gráfico en cualquier soporte en lo referente a la optimización de la composición, siguiendo los criterios marcados por el director de arte y el jefe de diseño gráfico.
 - Labores de captación de clientes para inserciones publicitarias, así como de recepción, seguimiento y control de materiales para su publicación.
 - Labores de corrección. Labores de corrección ortográfica y tipográfica de los textos con autonomía y responsabilidad.
- Grupo Profesional 2: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocien-

tos profesionales y aptitudes prácticas, cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

- Formación: Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en Bachillerato, completados con una experiencia o una titulación profesional de grado superior o por los estudios necesarios para desarrollar la función.
- Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:
 - Labores que realizadas bajo instrucciones precisas, consistan en la composición de textos y montaje de páginas.
 - Labores que consisten en operaciones mecánicas o manuales necesarias para la terminación de la publicación.
 - Labores de composición y tratamiento de textos que son ejercitadas bajo precisas instrucciones de realización.
 - Labores de cobro y pago, emisión de facturas, realización de estadísticas, asientos contables, confección de nóminas y redacción de correspondencia con autonomía y responsabilidad
 - Labores de asistencia al director y jefes intermedios para facilitar la organización de las tareas profesionales propias de éstos, así como a los componentes de su sección o departamento.
 - Labores de reserva de espacios publicitarios y coordina su ubicación con los responsables de la redacción.
 - Labores técnicas de producción, composición y ajuste de páginas con autonomía.
 - Labores de transmisión de páginas mediante sistemas tecnológicos para su posterior grabación.
 - Labores necesarias para corregir el acabado del producto audiovisual, operando equipos de edición de vídeo.
 - Labores administrativas, ayuda o apoyo en la redacción que serán coordinadas y supervisadas por un superior jerárquico.
 - Labores mecánicas o informáticas para el tratamiento de imágenes.
- Grupo Profesional 1: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que exija conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.
 - Formación: La formación básica exigible es la equivalente a Técnico, o bien Graduado Escolar, complementada profesionalmente por una formación específica o de grado medio, equivalente a Educación Secundaria Postobligatoria, o por la experiencia profesional.
 - Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:
 - Tareas sencillas de administración, archivo, reprografía y manejo de ordenador que no requieran iniciativa.
 - Tareas de recepción y utilización de centralita telefónica.
 - Tareas que consistan en hacer recados, trabajos sencillos de oficina, encargos, recoger y entregar correspondencia, pudiendo utilizar a estos efectos vehículos para su desplazamiento.
 - Labores de portería y tareas de vigilancia.
 - Operatoria mecánica o manual para la terminación de las publicaciones siguiendo instrucciones precisas.
 - Labores de impresión en máquinas de uno o varios colores.

Art. 13. *Tabla de equivalencias.*—A los efectos de facilitar la equivalencia entre puestos de trabajo y los grupos profesionales definidos en el artículo anterior se ha configurado la siguiente tabla:

Áreas de Actividad Grupos profesionales	Informativa / Redaccional	Gestión
5	Jefe de Sección, Jefe de Maquetación, Jefe de Producción, Jefe de Sistemas	Jefe de Administración
4	Redactor y Corrector	
3	Diseñador Gráfico, Documentalista, Editor Gráfico, Editor Audiovisual	Promotor Comercial
2	Ayudante de Producción	Oficial Administrativo, Secretaria/o, Coordinador de Publicidad
1	Auxiliar de Documentación. Auxiliar de Producción	Auxiliar Administrativo, Conductor, Telefonista

Sin perjuicio de lo anterior, a los trabajadores que pertenecían a TESA a la firma del V Convenio se les mantiene su adscripción al Grupo Profesional al que pertenecía su categoría profesional antes de la firma del mismo.

Art. 14. *Trabajos de superior categoría.*—1. La realización de un trabajo de superior categoría a la del grupo de pertenencia durante más de ocho meses continuados o diez meses durante dos años, por no haberse cubierto alguna vacante, dará lugar al ascenso automático al grupo superior, salvo que se trate de casos de sustitución de trabajadores en situación de vacaciones, de baja por incapacidad temporal o invalidez provisional, o cualquier otra situación de sustitución por suspensión del contrato de trabajo del titular de la plaza.

2. Esta disposición se aplicará hasta el Grupo 5, inclusive.

Art. 15. *Jornada de trabajo.*—1. La jornada laboral para todo el personal afectado por el presente Convenio será de 36 horas semanales efectivas de trabajo.

2. Entre el 23 de junio y el 7 de septiembre, ambos incluidos, la jornada laboral será de 35 horas semanales y se realizarán de manera intensiva. El personal adscrito al servicio de actualización diaria de información, que no lleve a cabo la jornada de manera intensiva, mantendrá no obstante, la jornada de 35 horas semanales.

3. En los departamentos adscritos a la producción, y en particular al personal adscrito al servicio de actualización diaria de información, la jornada podrá distribuirse de manera irregular entre los diferentes días de la semana. La jornada ordinaria en estos supuestos no podrá exceder, salvo situaciones excepcionales, de nueve horas diarias, respetándose, en todo caso, el descanso mínimo de doce horas establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente.

4. Como norma general, se disfrutarán dos días de descanso semanal ininterrumpido, que coincidirán, siempre que sea posible, en sábado y domingo, con independencia del sistema de disfrute de festivos y de trabajo en fin de semana regulado en este Convenio.

5. Para el personal adscrito al servicio de actualización diaria de información su jornada laboral será de lunes a domingo respetando en todo caso los descansos establecidos por ley.

Art. 16. *Horarios.*—1. A partir de la vigencia del presente Convenio, los horarios de trabajo de referencia serán los siguientes:

- De lunes a jueves de 9,00 a 14,00 horas y de 15,00 a 18,00 horas, con un descanso de quince minutos.
- El viernes de 9,00 a 14,00 horas.

El descanso para la comida será de 14,00 horas a 15,00 horas.

2. Para el personal que realice jornada intensiva, el horario de trabajo será de lunes a viernes de 8,00 a 15,15 horas, con un descanso de quince minutos que se podrá disfrutar al final de la jornada.

3. Dadas las especiales características del trabajo de los periodistas, el señalamiento de turnos, horarios, tareas y control de asistencia es de la exclusiva competencia de los directores de los departamentos, por lo que aquellos tendrá asignados un horario básico que será aquel en el que habitualmente prestan sus servicios, disfrutando de los descansos en la extensión establecida con carácter general, si bien teniendo en cuenta para ello la consideración que el trabajo es a tarea y por tanto la jornada con carácter general concluye a la finalización del mismo.

4. Cualquier cambio en el horario habitual de los trabajadores en conjunto, o de algún grupo de ellos, cuando existan probadas razones productivas, técnicas u organizativas, se ajustará a los procedimientos establecidos en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Los excesos sobre la jornada laboral motivados por necesidades informativas o de edición y producción darán derecho a descanso compensatorio que se definirán en la comisión de análisis establecida en la Disposición Final 2.

6. Para el personal adscrito al servicio de actualización diaria de información no será de aplicación el horario establecido en este artículo, dada la necesidad de la empresa de que se preste dicho servicio las 24 horas del día, y en consecuencia, el horario lo establecerá en cada caso el responsable de dicho departamento dentro del respeto a las normas vigentes que existan para dicha materia.

7. El personal adscrito al servicio de actualización diaria de la información, (incluye personal dedicado a internet) conforme a lo establecido anteriormente no disfrutará de jornada intensiva, no obstante, de acuerdo con los criterios de dotación y organización que sean establecidos por los responsables del servicio podrá llevar a cabo la realización del trabajo en turnos durante el tiempo de duración de la jornada intensiva general siempre y cuan-

do, y sometido al exclusivo criterio de los citados responsables, el cumplimiento del trabajo que debe ser llevado a cabo lo permita

III. Régimen de personal

Art. 17. *Admisión y contratación.*—1. Corresponde a la dirección de la empresa con carácter exclusivo la admisión e ingreso del personal a través de contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo.

2. La contratación de personal periodístico, cualquiera que sea su modalidad, será competencia exclusiva del Director de la Publicación, quien llevara a cabo la asignación de grupos profesionales, así como el sistema de promoción dentro de sus respectivas áreas.

3. No obstante la Empresa divulgara, a través del tablón de anuncios para el resto del personal, cualquier propósito de contratación que se disponga a efectuar, salvo a lo que se refiere al personal de confianza, jefe de sección o departamento, a los efectos de que cualquier trabajador que estuviera interesado en la plaza convocada pueda efectuar su solicitud.

4. Los redactores, documentalistas de nueva contratación que carecieran de la necesaria formación y experiencia específica adecuada para el desarrollo del puesto de trabajo a cubrir, percibirán, como mínimo, la retribución establecida en la tabla salarial, según se trate del primero o segundo año de contratación.

Art. 18. *Período de prueba.*—1. El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será de un año para periodistas, técnicos superiores o medios, jefes de departamento y jefes de sección, y trabajadores no cualificados.

2. La situación de incapacidad temporal, en cualquiera de sus contingencias, interrumpirá el período de prueba.

Art. 19. *Rescisión del contrato por el trabajador.*—1. Todo trabajador fijo que decida rescindir unilateralmente su contrato de trabajo deberá notificarlo por escrito con el plazo de preaviso de quince días.

2. El incumplimiento del plazo de preaviso señalado significará para el trabajador la pérdida del salario y de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, participación en beneficios y vacaciones que pudieran corresponderle, en una relación que consistirá en descontar las proporciones atribuidas a un día natural por cada uno de preaviso que falte según lo acordado en este artículo.

Art. 20. *Ascensos por valoración de tareas.*—Mediante este sistema, todo trabajador que considere haber experimentado un cambio sustancial en sus funciones que pudiera ser justificativo de un ascenso de categoría podrá solicitarlo.

IV. Vacaciones, permisos y excedencias

Art. 21. *Vacaciones.*—1. Todos los trabajadores disfrutarán de 24 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, que se disfrutarán preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre.

2. Los turnos de vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, publicándose en cada departamento con al menos sesenta días naturales de antelación al comienzo del primer turno. En caso de acuerdo imposible, los turnos tendrán carácter rotatorio, y el primero de ellos se confeccionará a partir del concepto de antigüedad.

3. No podrá iniciarse el disfrute de vacaciones en domingo o festivo, ni en cualquier día que coincida con el descanso semanal del trabajador.

4. El personal que de manera excepcional y por necesidades del servicio tenga que tomar sus vacaciones anuales en meses diferentes al período vacacional señalado en el apartado uno, podrá optar por percibir, además de la retribución que le corresponda, la cantidad adicional de 207,28 euros, o bien disfrutar de dos días consecutivos más de vacaciones ese mismo año. La elección de una u otra alternativa corresponderá al interesado.

5. En caso de disfrutar parcialmente las vacaciones fuera del período establecido en el apartado primero, el trabajador podrá optar por el disfrute o el abono proporcional de las compensaciones mencionadas anteriormente.

Art. 22. *Festivos.*—Todos los festivos aprobados por el Ministerio de Trabajo en el calendario oficial se considerarán retribuidos y no recuperables. El personal al que corresponda trabajar en las fiestas oficiales, por decisión del director del departamento, disfrutará los días trabajados en la fecha del año que pacte con la dirección, en la proporción de dos días de libranza por cada festivo trabajado, a disfrutar, como máximo, dentro del semestre natural siguiente al correspondiente a la festividad.

Art. 23. *Permisos*.—1. Se consideran permisos reglamentarios retribuidos los siguientes:

- a) Por matrimonio: 16 días naturales ininterrumpidos.
- b) Por nacimiento de hijos: cuatro días naturales ininterrumpidos.
- c) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres: un día natural, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de la ceremonia.
- d) Por enfermedad grave que requiera hospitalización o intervención quirúrgica de familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: tres días naturales y cuatro en caso de que lo exija el desplazamiento.
- e) Por fallecimiento de familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales y cuatro en caso de que lo exija el desplazamiento.
- f) Para el cumplimiento de deberes públicos se conferirá el permiso correspondiente por el tiempo indispensable.
- g) Por traslado del domicilio habitual: tres días naturales.
- h) Disfrute de los derechos educativos: se conferirá el permiso necesario para acudir a los exámenes finales.
- i) Para asistir a consulta de especialidades médicas cuando ésta haya sido dispuesta por los facultativos de la Seguridad Social, aun cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de esta última.
- j) El tiempo necesario para ser asistido por el facultativo de medicina general de la Seguridad Social cuando la consulta no pueda ser fuera de la jornada de trabajo.
- k) Tres días de asuntos propios al año. Dichos días para asuntos propios, se podrán disfrutar en lunes o viernes, pero no podrán disfrutarse antes o después del período vacacional, o días festivos, salvo que las razones que justifiquen su solicitud así lo exijan. El disfrute de los días para asuntos propios deberá ser solicitado con 48 horas de antelación, y su concesión estará sujeta a las necesidades del servicio.

2. Tendrán el carácter de permisos particulares no retribuidos, que la empresa procurará conceder previo estudio del motivo e informe preceptivo de los jefes inmediatos del solicitante, cualesquiera otras causas análogas a las antes reseñadas.

3. La empresa podrá exigir los justificantes oportunos de los hechos que den lugar a la concesión de todos estos permisos, excepto para el apartado K).

Art. 24. *Excedencias*.—1. Todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria o forzosa en los términos supuestos a que se refiere el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, salvo cuando se trate de obtener esta situación para incorporarse a cualquier otro medio de comunicación, público o privado, dentro del territorio nacional, en cuyo caso la concesión de la excedencia será plenamente discrecional por parte de la dirección, que podrá autorizarla o no en función de las circunstancias.

2. La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la dirección de la empresa, quien acusará recibo de la misma y, en caso de excedencia voluntaria, dará contestación a la solicitud dentro de los 30 días siguientes.

Art. 25. *Guarda legal. Lactancia*.—Según la redacción del art. 37.5 del E.T, el trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un minusválido, físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Las horas legalmente establecidas, como permiso para lactancia, podrán acumularse, a razón de una hora al día, mediante el disfrute del tiempo de permiso retribuido que resulte de aplicación en atención a la fecha de incorporación efectiva de la madre al trabajo, tomando como referencia para su cálculo final, la de la fecha del cumplimiento de la edad de nueve meses por parte del recién nacido.

Art. 26. *Jubilación parcial anticipada*.—Por lo que se refiere a la jubilación parcial, los trabajadores en quienes concurran las circunstancias establecidas en el art. 215 del Tex-

to Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y demás disposiciones de aplicación podrán solicitar el acceso a la situación de jubilación parcial.

V. Régimen retributivo

Art. 27. *Principio general.*—Todos los conceptos retributivos a que se refiere el presente capítulo tienen el carácter de brutos, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 28. *Salario base.*—Salario base es la retribución que, conforme a la tabla salarial adjunta al presente Convenio en el Anexo I, tiene asignada cada trabajador, en función de su grupo profesional.

Durante toda la vigencia del Convenio se mantendrán las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2013.

El personal proveniente de ALIANZAS Y NUEVOS NEGOCIOS, S.L., se le encuadrará, a efectos retributivos, conforme lo establecido en el Anexo II.

Art. 29. *Plus ad personam.*—El plus ad personam no será compensable ni absorbible y será actualizado en los mismos términos en que en el futuro, lo sean las tablas salariales del Convenio, siendo considerado a todos los efectos para el cómputo de indemnizaciones, así como cotizable a la Seguridad Social.

Las nóminas de los trabajadores de Tesa, a la firma del presente convenio, se compondrán de los siguientes conceptos básicos: salario base, plus ad personam, plus de titularidad (para quienes lo devenguen) y plus de transporte.

Art. 30. *Plus de titularidad y transporte.*—1. Todos los trabajadores titulados, título superior universitario, percibirán un plus por este concepto cuya cuantía es la fijada en las tablas salariales anexas.

2. Igualmente se recoge en las tablas salariales el abono del plus de transporte.

Art. 31. *Plus de trabajo en fin de semana.*—1. Los trabajadores de cualquier área de la Empresa, incluido el personal adscrito al servicio de actualización diaria de información, que por necesidades del servicio, tengan que trabajar un fin de semana completo, siempre y cuando la prestación de servicios en dichos días no forme parte de su jornada laboral, percibirán, la cantidad de 207,34 euros, disfrutando además del descanso mínimo legal de un día y medio, que será de dos días de libranza en el caso de tener que trabajar en otro o más fines de semana completos durante el mismo mes. Dicho día y medio de libranza, que tendrá carácter compensatorio por el trabajo realizado en el fin de semana anterior, se disfrutará la semana siguiente, en la que se descansará tres días completos e ininterrumpidos, correspondiendo de dichos tres días, un día y medio al descanso compensatorio por el trabajo realizado el fin de semana anterior y el otro día y medio corresponderá al descanso mínimo legal de la propia semana ordinaria de trabajo, restando por tanto de disfrutar medio día de descanso de la semana ordinaria.

Dicho medio día de descanso correspondiente a la semana ordinaria se disfrutará en la forma que las partes acuerden y no más tarde de los doce meses siguientes a la fecha de su devengo.

En el caso de que el disfrute de los días de libranza fuera de dos días, el medio día adicional se disfrutará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

2. De la misma forma, cuando el citado personal, con la salvedad antes mencionada, e igualmente por necesidades del servicio, tuviera excepcionalmente que trabajar un sábado, percibirá la cantidad de 103,67 euros disfrutando del descanso compensatorio correspondiente el domingo y la mañana del lunes siguiente. Aquellos trabajadores que trabajen el domingo, librarán el sábado anterior y se incorporarán al trabajo el domingo a partir de mediodía, descansando por tanto un día y media completo y percibiendo, igualmente la cantidad de 103,67 euros por domingo trabajado.

3. El personal antes mencionado, con la misma salvedad, que por razones de servicio, tuviese que trabajar en día sábado coincidente con festivo, disfrutará de medio día de libranza adicional a los días de libranza que le correspondieren por trabajo en fin de semana.

4. El régimen de plus de trabajo en fin de semana será de aplicación al personal de finanzas.com con efectos del día 1 de junio de 2014.

Art. 32. *Pagas extraordinarias.*—Las pagas extraordinarias serán:

- a) Paga de vacaciones: será hecha efectiva el día 30 de junio respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador durante el primer semestre natural del año y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho período.

- b) Paga de Navidad: se percibirá el día 15 de diciembre respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador durante el segundo semestre natural del año y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho período.
La retribución de cada una de las citadas pagas, tendrá una cuantía de una mensualidad e irán referidas exclusivamente a los siguientes conceptos: salario base, plus Ad Personam, y asimismo para quien lo viniere percibiendo, plus de titularidad.
- c) Paga de Beneficios: se percibirá el día 15 de marzo respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador durante el año natural anterior a su percepción, y será proporcional al tiempo efectivamente trabajado en dicho período. La paga se calculará tomando como valor de referencia el 75 por 100 de su importe estimado de una mensualidad completa. A este valor se aplicará el porcentaje de variación que proceda, en la misma proporción a los resultados de TESA, comparando los correspondientes al último ejercicio con los alcanzados en el ejercicio precedente, tanto al alza como a la baja, sin que el máximo a percibir pueda superar el 100 por 100 de su importe completo, y sin que el mínimo pueda ser inferior al 30 por 100 de su importe completo.
Respecto del personal que percibe su retribución mediante 14 pagas (ex-alianzas) se llevará a cabo una reducción retributiva equivalente a la practicada al resto de los trabajadores en lo que a la Paga de Beneficios se refiere. La reducción se efectuará sobre el importe de la paga extra de diciembre y se calculará en función del porcentaje medio de reducción sobre el salario bruto anual resultante de aplicar la medida aplicada en el párrafo anterior al personal de Convenio.
Respecto del personal con retribución bruta anual inferior a 24.000 euros para una jornada completa, no quedaría afectado; quedando igualmente excluidas de esta medida aquellos trabajadores que hubieran acordado un ajuste individual en su retribución.
- d) Paga de septiembre para los años 2014, 2015 y 2016 se abonará, no más tarde del día 10 de septiembre de cada año, un pago con la misma denominación que estará integrada en su cuantía o importe por los conceptos “salario base”, y la parte proporcional al complemento Ad Personam que corresponde para aquellos que la perciben por compensación por pérdida de “antigüedad” y “complemento puesto de trabajo”.

Art. 33. *Ayuda de comida.*—Los trabajadores que presten sus servicios en jornada de lunes a viernes, en régimen de jornada partida o continuada, percibirán por cada día laborable efectivamente trabajado una ayuda de comida mediante tickets-restaurants de importe de 6,5 euros diarios. De producirse la mejora de resultados durante un año se aplicará un incremento de un euro cada vez que se cumpla dicho requisito y hasta el tope de 9 euros.

La cuantía establecida por el concepto ayuda de comida entrará en vigor con efectos del día 1 de julio de 2014.

Los vales de comida no se percibirán en los períodos establecidos como jornada intensiva, ni en aquellos supuestos en que por cualquier razón se disfrutasen de jornada reducida, con excepción de las situaciones referidas a la guarda legal de menor de 12 años o minusvalías referenciadas en el art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal que preste servicios en fin de semana, percibirá por día efectivamente trabajado, un ticket-restaurant por los mismos importes establecidos para los días laborables.

Art. 34. *Gastos de viaje.*—1. Los gastos que se generen como consecuencia de los viajes que el personal tenga que efectuar por necesidades del servicio serán abonados por la empresa previa entrega de los oportunos justificantes.

2. La dirección de la empresa, cuando lo considere conveniente, podrá sustituir dicho régimen de gastos por la asignación de las siguientes dietas:

- Dieta nacional: 82,93 euros/día.
- Dieta internacional: 164,99 euros/día.

El abono de las anteriores dietas no supondrá en ningún caso que el trabajador deba hacer frente a los gastos de alojamiento y transporte.

3. Cuando se realicen desplazamientos con vehículo propio, previa autorización de la dirección, se devengará la cantidad de 0,31 euros brutos por kilómetro recorrido.

4. Los importes relativos a dieta y kilometraje se revisarán anualmente conforme al IPC real fijado al 31 de diciembre de cada año por el Instituto Nacional de Estadística.

Art. 35. *Complemento por incapacidad temporal y maternidad.*—1. El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal en cualquiera de sus contingencias será compensado por la empresa mientras continúe en esa situación, a partir del primer día

de baja, con una cantidad que, sumada a la prestación por dicho concepto de la Seguridad Social, alcance el 100 por 100 de su salario base y complementos.

2. En caso de baja de maternidad, la empresa complementará hasta el 100 por 100 el salario base y los complementos.

3. Para tener derecho a las prestaciones señaladas en los apartados anteriores, el trabajador deberá aportar los partes de baja y confirmación, en su caso, emitidos por la Seguridad Social.

4. Las ausencias por enfermedad que no constituyan baja se justificarán mediante el oportuno parte de consulta expedido por los servicios médicos de la Seguridad Social.

Art. 36. *Anticipos.*—Todo el personal de Taller de Editores, S.A., tendrá derecho a percibir un anticipo sobre la retribución devengada, el cual no podrá ser superior al importe de dos mensualidades de salario líquido, produciéndose su amortización mediante su compensación con las dos primeras pagas extraordinarias que se produzcan.

VI. Premios, faltas y sanciones

Art. 37. *Premios.*—Los comportamientos excepcionales o especialmente meritorios en el desempeño del trabajo podrán ser premiados por la dirección en una o varias de las formas siguientes:

- a) Mención honorífica, que deberá constar en el expediente personal, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones. b) Becas, asistencia a seminarios, conferencias, ferias profesionales o viajes de estudio.

Art. 38. *Faltas y sus clases.*—El buen comportamiento laboral se entiende inherente a la realización del trabajo. Bajo este principio, los actos u omisiones contrarios a la disciplina y al buen orden laboral que debe existir en la empresa tendrán la consideración de faltas laborales, las cuales, en atención a su trascendencia, se clasifican en leves, graves y muy graves.

De conformidad con esta clasificación por niveles de gravedad, se relacionan en los artículos siguientes, a título meramente enunciativo, algunas de estas posibles infracciones, sin que ello implique que existan otras que por analogía puedan ser encuadradas en dicha clasificación.

Art. 39. *Faltas leves.*—Serán faltas leves las siguientes:

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo durante un período de un mes superiores a cinco minutos e inferiores a treinta minutos.
2. El abandono sin causa justificada del servicio. Si como consecuencia de ello se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o fuese causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material.
4. No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.
5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, así como los cambios de las cuentas bancarias en las que estuviera domiciliada la nómina, e igualmente la no aportación de los partes de baja o confirmación por enfermedad o accidente expedidos por la Seguridad Social y esto último sin perjuicio de las consecuencias señaladas en el artículo 35.
6. Faltar al trabajo un día, en un mes, sin causa justificada.

Art. 40. *Faltas graves.*—Se califican como faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas no justificadas de puntualidad entre cinco y treinta minutos cometidas durante un período de treinta días, o cualquier falta de puntualidad, igualmente no justificada, que exceda de treinta minutos.
2. Faltar dos días al trabajo, en un mes, sin causa justificada.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social o al tipo de retención del IRPF.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia del servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para terceros o peligro de avería para las instalaciones, se considerará muy grave.

9. La reincidencia en faltas leves, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de un mes.

10. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, y veintidós durante un año.

Art. 41. *Faltas muy graves*.—Se considerarán como tales las siguientes:

1. Realizar sin el oportuno permiso trabajos ajenos a la empresa durante la jornada o emplear para usos particulares herramientas de ésta, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

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

3. Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal forma que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

5. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio de manera habitual que repercuta negativamente en el trabajo.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o de sus trabajadores.

7. Revelar datos confidenciales relativos a la Empresa.

8. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas, siempre que en este último caso se produzcan dentro de las dependencias de la empresa.

10. El acoso sexual.

11. El acoso moral.

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. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

16. La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses.

Art. 42. *Sanciones*.—Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a catorce días.

e) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, traslado forzoso o despido.

Art. 43. *Tramitación*.—La valoración de las faltas y las sanciones a aplicar en cada caso corresponderá a la dirección de la empresa, sin más límite que la comunicación escrita al trabajador, haciendo constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto, debiendo mediar, en los casos de sanciones graves y muy graves, comunicación previa al comité de empresa.

Art. 44. *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. En todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

VII. Régimen social

Art. 45. *Comité de seguridad y salud*.—1. El Comité de Seguridad y Salud será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

2. Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado por los delegados de prevención que en función del número de trabajadores corresponda y por un número igual de representantes de la dirección, y deberá reunirse trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, adoptando sus propias normas de funcionamiento.

3. Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal con arreglo a la Ley de Salud Laboral.

4. El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:
 - a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa.
 - b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

5. En todo lo no previsto en el presente artículo se estará a lo establecido en los artículos 38 a 40 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y a las disposiciones de desarrollo que pudieran resultar aplicables.

Art. 46. *Seguro de accidentes.*—La Empresa mantendrá un seguro colectivo, a favor de los trabajadores a los que resulte de aplicación el presente Convenio, para los supuestos de fallecimiento o invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivada en todos los casos de accidente padecido por los mismos, con una indemnización a su favor o al de los beneficiarios designados de 43.837,83 euros, en los términos y con las específicas coberturas y exclusiones establecidas en la póliza a contratar con la conformidad del Comité de Empresa.

VIII. De la representación de los trabajadores

Art. 47. *Comité de empresa.*—La representación de los trabajadores de TESA, en el ámbito sindical y de negociación colectiva, se articula a través de un comité de empresa, que se regula según lo dispuesto en su propio reglamento. Los miembros del comité serán elegidos conforme a la legislación vigente.

Art. 48. *Garantías sindicales.*—Los miembros del comité de empresa podrán justificar hasta 15 horas al mes, que serán retribuidas, para atender a sus funciones representativas, que podrán ser acumulables en uno o varios de sus miembros.

Esta posibilidad de acumulación deberá ser notificada a la dirección con un mes de antelación, indicando las personas que habrán de acumularlas (hasta un máximo de tres), los miembros que las hayan de ceder y el plazo durante el cual estará vigente dicha acumulación, que tendrá que ser como máximo por tres meses.

Asimismo, los componentes del comité podrán obtener hasta un total de 3 días de permiso al año no retribuidos y con igual finalidad. El disfrute de las horas y días indicados será notificado y justificado previamente ante la empresa.

Art. 49. *La asamblea de los trabajadores.*—1. Los trabajadores de TESA tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por el comité de empresa o por los propios trabajadores en número no inferior al 33 por 100 de la plantilla afecta al Convenio. La asamblea será presidida en todo caso por el comité de empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

2. La convocatoria de la asamblea, con expresión del orden del día, será comunicada a la empresa con 48 horas de antelación como mínimo.

3. El comité de empresa es responsable del correcto orden de la asamblea.

El lugar de reunión, salvo que concurran las causas y circunstancias fijadas en el artículo 78 del TR del Estatuto de los Trabajadores, será el centro de trabajo, y se celebrará fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la empresa.

Art. 50. *Local sindical.*—La empresa facilitará al comité de empresa un espacio dentro de sus instalaciones, que podrá ser de uso compartido, para el ejercicio de sus funciones.

Art. 51. *Tablones de anuncios.*—La empresa facilitará un espacio para la colocación de un tablón de anuncios a utilizar por el comité de empresa.

IX. Disposiciones adicionales

Disposición Adicional Primera. *Uso genérico del lenguaje.*—En el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, con la finalidad de no realizar una escritura demasiado compleja y sin que ello suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

X. Disposiciones finales

Disposición final 1.^a *Comisión paritaria.*—A los efectos de dirimir las posibles diferencias que pudieran existir sobre la interpretación y aplicación del presente Convenio, las partes acuerdan constituir una comisión mixta paritaria de interpretación del mismo para resolver todas aquellas cuestiones que le pudieran ser planteadas por la empresa o por los trabajadores.

Esta comisión estará integrada por dos miembros de cada una de las partes, reuniéndose cuantas veces fuera preciso, a los efectos de entender de las cuestiones que le sean atribuidas y adoptando los acuerdos que correspondan por mayoría simple.

Disposición final 2.^a *Comisión de análisis de horarios.*—Se establece la creación de una Comisión Paritaria integrada por la Dirección de la empresa y la Representación de los trabajadores, dirigida a abordar la problemática de los horarios existentes en la empresa y su cumplimiento, así como la forma de aplicar el descanso compensatorio y la posibilidad de racionalizar horarios para lograr la conciliación de la vida laboral y familiar, con el compromiso de alcanzar sobre ello unas conclusiones antes del día 31 de diciembre de 2014, de tal manera que permitan su aplicación a partir del día 1 de enero de 2015.

Disposición final 3.^a *Solución extrajudicial de conflictos.*—Las partes someterán los conflictos plurales y colectivos, derivados de la interpretación del Convenio o pactos colectivos jurídicos o de intereses, de interpretación o de aplicación de normas estatales que pudieran afectar a las relaciones de trabajo entre Taller de Editores, S.A. y sus trabajadores al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, sujetándose al procedimiento al efecto establecido.

Disposición final 4.^a *Derecho supletorio.*—Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio se estará a lo que sobre las mismas establezcan el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar aplicables.

ANEXO I

TABLA SALARIAL VIGENTE PARA LOS AÑOS 2014, 2015 Y 2016

Grupo	Categorías que comprende	Plus de transporte Euros	Plus de Titularidad Euros	1 AÑO			2 AÑO			3 AÑO			4 AÑO			5 AÑO			6 AÑO			
				Sueldo base Euros	Total sueldo Euros	% Subida	Sueldo base Euros	Total sueldo Euros	% Subida	Sueldo base Euros	Total sueldo Euros	% Subida	Sueldo base Euros	Total sueldo Euros	% Subida	Sueldo base Euros	Total sueldo Euros	% Subida	Sueldo base Euros	Total sueldo Euros	% Subida	
1	TELEFONISTAS, CONDUCTOR, AUXILIAR ADMINISTRATIVO, AUXILIAR DE DOCUMENTACIÓN	341,83	883,08	13.142,86	14.367,57	0,00	13.826,16	14.851,07	483,50	3%	14.108,66	15.394,57	483,50	3%	14.593,16	15.818,07	483,50	3%	15.076,79	16.301,70	483,63	3%
2	OFICIAL ADMINISTRATIVO, SECRETARÍA/O, COORDINADOR PUBLICIDAD,	341,83	883,08	17.023,61	18.246,52	0,00	17.906,96	19.131,87	883,35	5%	18.790,81	20.015,72	883,85	5%	19.674,66	20.899,57	883,85	4%	20.559,26	21.784,17	884,60	4%
3	PROMOTOR COMERCIAL, MAQUETADOR (*), EDITOR GRÁFICO, DOCUMENTALISTA (*),	341,83	883,08	17.594,21	18.809,12	0,00	18.896,09	20.121,00	1.311,88	7%	20.207,97	21.432,88	1.311,88	7%	21.519,85	22.744,76	1.311,88	6%	22.831,73	24.056,64	1.311,88	6%
4	REDACTOR (*)	341,83	883,08	18.524,86	19.749,77	0,00	20.175,64	21.400,55	1.650,78	8%	21.826,42	23.051,33	1.650,78	8%	23.477,20	24.702,11	1.650,78	7%	25.128,00	26.352,91	1.650,80	7%
5	JEFE DELEGACIÓN, JEFE PUBLICIDAD, JEFE ADMINISTRACIÓN, JEFE DE EDICIÓN GRÁFICA, JEFE DE SECCIÓN,	341,83	883,08	21.098,09	22.323,00	0,00	23.704,59	24.929,50	2.606,50	12%	26.311,09	27.536,00	2.606,50	10%	28.917,59	30.142,50	2.606,50	9%	31.524,20	32.749,11	2.606,61	9%

ANEXO II

**ADECUACIÓN RETRIBUTIVA DEL PERSONAL PROVENIENTE
DE ALIANZAS Y NUEVOS NEGOCIOS, S.L.**

Al personal proveniente de ALIANZAS Y NUEVOS NEGOCIOS, S.L., tras la fusión operada, se le encuadrará, a efectos retributivos, dentro de la tabla salarial del Convenio (1 año a 6 años), de acuerdo con el nivel retributivo que ostentasen a 31 de diciembre de 2013, progresando anualmente conforme a la escala establecida en dicha tabla salarial conforme a lo expuesto en el Acta número 5 de la negociación del Convenio, de fecha 31 de marzo de 2014.

La empresa ofrece la posibilidad al personal proveniente de ALIANZAS Y NUEVOS NEGOCIOS, S.L. de seguir cobrando de forma excepcional, las 14 pagas con que hasta ahora vienen distribuyendo el salario anual.

ANEXO III

GARANTÍA

Hasta el 31 de diciembre del 2016, si la empresa procede a despidos individuales objetivos, se obliga a indemnizar a los afectados con 33 días de salario por año trabajado, y con un tope de 16 mensualidades.

Esta garantía, no será de aplicación ni a los despidos objetivos colectivos, ni a los despidos disciplinarios, ni a los supuestos de despidos individuales que afecten a trabajadores que ingresen en la empresa a fecha posterior a la firma de este convenio. Tampoco será de aplicación para bajas incentivadas, ni prejubilaciones.

(03/7.012/17)

