

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo y Mujer

- 61** *RESOLUCIÓN de 10 de diciembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Europa Press Noticias, Sociedad Anónima” (código número 2806112).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Europa Press Noticias, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 16 de noviembre de 2009; completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

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

Madrid, a 10 de diciembre de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CAPITULO 1**DISPOSICIONES GENERALES****ARTÍCULO 1****PARTES CONTRATANTES**

El presente Convenio Colectivo se concierta entre EUROPA PRESS NOTICIAS S.A. y sus trabajadores/as, mediante sus respectivas representaciones.

ARTÍCULO 2**ÁMBITO TERRITORIAL**

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los centros de trabajo de EUROPA PRESS NOTICIAS S.A. en la Comunidad de Madrid.

ARTÍCULO 3**ÁMBITO PERSONAL**

El presente Convenio afectará a todo el personal que presta sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, cualquiera que fuera su contenido. Quedan expresamente excluidos:

- A) Quienes desempeñen funciones exclusivamente de alta dirección, consejo y gobierno.
- B) Los que desempeñen cargo de delegado/a, subdirector/a, redactor/a jefe adjunto al director/a, redactor/a jefe y jefe/a de sección.
- C) Becarios/as, corresponsales, asesores/as, colaboradores/as y demás profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.

ARTÍCULO 4**ÁMBITO FUNCIONAL**

Las normas de este Convenio Colectivo afectarán a todas las actividades de la empresa.

ARTÍCULO 5**ÁMBITO TEMPORAL**

Este Convenio Colectivo regirá hasta el 31 de diciembre de 2.014. Sus efectos se aplicarán desde el día 1 del mes siguiente a la fecha de su registro oficial correspondiente. En todo caso las variaciones económicas tendrán efecto a partir del día 1 de enero de 2010.

ARTÍCULO 6**RESCISIÓN**

La denuncia del Convenio Colectivo se realizará por escrito con al menos un mes de antelación a su extinción y de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido.

Denunciado el Convenio y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, perderán vigencia solamente las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor en cambio su contenido normativo.

Si no se produjera denuncia en los términos contenidos en el primer párrafo de este artículo, se entenderá automáticamente prorrogado el Convenio por dos (2) años más, aplicándose de esta forma la subida prevista en el artículo 29 en dichos ejercicios. De la misma forma se procederá, sucesivamente, si, transcurrido cada periodo de prórroga de dos años, continuara sin producirse la denuncia del Convenio.

ARTÍCULO 7**ABSORCIÓN**

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables en el orden normativo o convencional de referencia.

ARTÍCULO 8**VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible, atendiendo peculiaridades inherentes a la actividad de que se trate y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente.

ARTÍCULO 9**NORMAS SUPLETORIAS**

En lo no previsto por estas normas, regirán con carácter supletorio el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de aplicación.

CAPITULO 2**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO****SECCIÓN PRIMERA: CONDICIONES GENERALES****ARTÍCULO 10****PRINCIPIOS GENERALES**

La organización del trabajo y la asignación de funciones con arreglo a lo previsto en este Convenio Colectivo y a la legislación vigente corresponderá, de forma exclusiva, al empresario/a quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

Sin merma de la autoridad conferida a la representación legal de la empresa, los Delegados/as del Personal tendrán las funciones previstas en la legislación y en el presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 11**CONDICIONES DE TRABAJO**

Todo trabajador/a de EUROPA PRESS NOTICIAS S.A. está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de las funciones propias de su categoría profesional.

ARTÍCULO 12**RESPONSABILIDAD PROFESIONAL Y PROPIEDAD INTELECTUAL**

EUROPA PRESS NOTICIAS S.A. como propietaria de la información elaborada y divulgada por ella, se responsabilizará de su contenido, siempre que haya sido difundida por el procedimiento habitual establecido por la Dirección de la Agencia.

Ningún miembro de la empresa, y por lealtad a ella, puede servirse de EUROPA PRESS NOTICIAS S.A. en beneficio de sus personales ideas políticas.

EUROPA PRESS NOTICIAS S.A. ampara el secreto profesional y el derecho a no desvelar las fuentes de la información fuera del ámbito de la empresa.

Salvo acuerdo en contrario en un caso concreto los trabajador/as ceden en el momento de suscribir su contrato de trabajo con la Empresa, en exclusiva, y con facultad de cesión a terceros en exclusiva, a la Empresa los derechos de explotación de propiedad intelectual y en especial los de reproducción, transformación, comunicación pública y distribución de sus escritos para todo el mundo por el máximo plazo de tiempo que le reconoce la Ley, en orden a su explotación en prensa escrita, en radio, en televisión terrestre, cable, satélite, o cualquier otro medio de difusión de noticias, tanto analógico como digital, internet, de pago o gratuito, con respecto a todos los trabajos que se realicen por el trabajador/a. Se entienden incluidas las remuneraciones a tanto alzado de las cesiones de cada uno de estos derechos en virtud del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 13

CLÁUSULA DE CONCIENCIA

La Dirección de la Empresa no podrá obligar a su personal a elaborar, para su publicación aquellas informaciones que vayan contra sus principios morales o ideológicos.

Empresa y trabajadores/as se comprometen a respetar los principios que conforman la actividad de EUROPA PRESS NOTICIAS S.A.:

- Información libre, verdadera, objetiva y completa. Se rectificará siempre con rapidez ante posibles errores.
- Defensa de los principios de libertad para una información veraz tal como establece la Constitución Española de 1978 y la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.
- Respeto al orden moral natural, especialmente en lo que se refiere a la vida, al honor, la intimidad de la persona y la familia.

SECCIÓN SEGUNDA: JORNADA Y HORARIOS

ARTÍCULO 14

JORNADA

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales en media anual para las personas que así lo tienen reconocido, que son exclusivamente aquellos que estaban en la nómina de EUROPA PRESS NOTICIAS S.A. a 31 de diciembre de 1999, y que no tenían un número de horas distinto al de 35 horas semanales en media anual en su contrato de trabajo.

La jornada de trabajo con carácter general será de 1.826 horas anuales con dos días de descanso consecutivos dentro de cada semana, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

Queda exceptuado el personal con contrato a tiempo parcial y el personal que haya convenido con la empresa un régimen especial,

ARTÍCULO 15

HORARIOS

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones son facultades de la Dirección de la Empresa que las llevará a cabo de forma que se alcancen los objetivos propuestos con la colaboración del personal.

El horario de la jornada de trabajo será el actualmente establecido, respetándose los derechos adquiridos.

Cuando el tiempo de trabajo sea de siete horas ininterrumpidas se concederán veinte minutos de descanso y treinta minutos cuando se trate del turno de diecinueve horas a las dos de la madrugada.

Se considera jornada partida aquella en que existe un descanso ininterrumpido de dos horas de duración como mínimo realizada por trabajadores/as en régimen de "plena dedicación y libre disposición".

Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística realizar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la Redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquel en el que normalmente presta sus servicios. Sin perjuicio de estos horarios básicos para el personal de la Redacción y de su normal cumplimiento, el trabajo de los/las periodistas es a tarea; una vez terminada la tarea inaplazable que estuviera realizando se acabaría su jornada.

Por esta razón el horario de trabajo y la jornada anual y semanal tendrán carácter flexible y reparto irregular, respondiendo a las necesidades de cobertura de la información, sin perjuicio de los descansos mínimos establecidos por la Ley, de forma que en determinados trabajos los horarios se podrán adaptar de forma permanente a las necesidades de cobertura de la información de forma razonada por la dirección, y se podrán efectuar modificaciones temporales en la jornada de trabajo de un trabajador/a concretos cuando así lo requiera la cobertura del tipo de información que está asignada a cada trabajador/a.

ARTÍCULO 16

ASISTENCIA

Cualquiera que sea la distribución de la jornada normal de trabajo, las horas de entrada y salida se entienden en punto, estableciéndose un margen de flexibilidad de quince minutos.

Con el fin de garantizar la prestación de los servicios en los casos de ausencia justificada, deba comunicarse las faltas al trabajo antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo. Todas las ausencias cuya notificación no se haya cursado previamente, serán consideradas injustificadas, salvo que se acredite la imposibilidad de dicha comunicación.

La Dirección de la Empresa podrá establecer los sistemas de control horario, para entradas y salidas del centro de trabajo que crea oportuno.

ARTÍCULO 17

SÁBADOS, DOMINGOS Y FIESTAS

Para el personal cuya jornada habitual semanal es de lunes a viernes, el trabajo en estos días será voluntario y retribuido en la cantidad establecida en el ANEXO 1 o, alternativamente, podrá ser sustituido por libranza por acuerdo con el trabajador. La retribución excluye la libranza y viceversa. Esta retribución será incrementada en la misma proporción que el aumento salarial del presente Convenio. En caso de que ninguna persona de la plantilla dentro de la sección que necesita cobertura en estos días quiera cubrirlos, dada la especial actividad que desarrollan los trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, así como la naturaleza irregular de la jornada, se establecerá un sistema de turnos para su cobertura, que deberá ser notificado con al menos 1 mes de antelación a las personas afectadas.

ARTÍCULO 18

FIESTAS ABONABLES Y NO RECUPERABLES

El personal de la Empresa que de forma habitual preste sus servicios en fiestas no recuperables señaladas como tales en el calendario laboral, tendrá derecho a 1,75 días laborables de descanso por día festivo trabajado. Cuando al hacer el producto, los decimales sean de 0,50 o superiores se computarán como un día más de descanso. En el caso de que la fracción sea inferior a 0,50, dicha fracción no dará derecho a ningún día de descanso.

No obstante lo anterior, no procederá dicha compensación, cuando la retribución o el régimen de trabajo se haya establecido atendiendo a que éste se desarrolla específicamente incluyendo dichos días.

CAPITULO 3**RÉGIMEN DE PERSONAL****ARTÍCULO 19****VACANTES**

Se considerará que existen vacantes cuando se produzca un ascenso que implique cambio de puesto de trabajo o se produzca una baja definitiva en la Empresa.

En ambos casos, la Empresa podrá amortizar la vacante dentro del plazo de 30 días siguientes a haberse producido el supuesto determinante de la misma, mediante comunicación dirigida a los Delegados de Personal.

ARTÍCULO 20**ASCENSOS Y TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA**

Todo el personal de la Empresa tendrá derecho preferente a cubrir cualquier vacante existente en las categorías superiores a la que desempeña en el momento de producirse la misma.

La Dirección de la Empresa decidirá sobre los ascensos teniendo en cuenta lo dispuesto en los artículos 23 y 24 del Estatuto de los Trabajadores, previa información a los Delegados de Personal.

ARTÍCULO 21**PERIODO DE PRUEBA**

El personal de nuevo ingreso en la empresa estará sujeto, siempre que se concierte por escrito, a un periodo de prueba que tendrá una duración de seis meses para el grupo profesional de titulados/as superiores, redactores/as, periodistas multimedia, cámaras y fotógrafos/as, y tres meses para los demás trabajadores/as, excepto los no cualificados/as, cuyo periodo de prueba será de 1 mes. En dichos casos, podrá producirse la resolución del contrato a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho por ello a indemnización.

ARTÍCULO 22**RESCISIÓN**

Todo trabajador/a de la Empresa que decida rescindir su contrato de trabajo deberá notificarlo a la Dirección de la Empresa por escrito con un plazo de siete días naturales.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación que corresponda tantos días como los que falten hasta cumplir el preaviso establecido.

ARTÍCULO 23**INCOMPATIBILIDADES**

Para el personal de Redacción de la Empresa, a partir de la firma del Convenio, el trabajo en la misma es incompatible con el que pueda desempeñar con carácter fijo y remunerado en cualquier otra Empresa periodística, publicitaria, de relaciones públicas o gabinete de prensa.

CAPÍTULO 4**CONDICIONES ECONÓMICAS****ARTÍCULO 24****SALARIO ORDINARIO Y FIJO**

Se considerará salario ordinario y fijo la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as previstas en el presente Convenio, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, de carácter permanente, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como trabajo. Así, no se considera fija la remuneración producida como complemento por puesto de trabajo, que dejara de devengarse al dejar el puesto de trabajo al que está asociado, o la de horas extras.

ARTÍCULO 25**CONCEPTOS SALARIALES**

Los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

1.- Salario base

2.- Complementos:

2.1. Personales

Plus personal voluntario

2.2. Por puesto de trabajo

Plus de nocturnidad y fines de semana

2.3. De vencimiento periódico superior al mes

A) Pagas extraordinarias

B) Paga de beneficios

2.4. Por cantidad o calidad de trabajo

Horas extras

ARTÍCULO 26**CATEGORÍAS PROFESIONALES****REDACCIÓN**

Redactores/as:

- Redactor/a de categoría A: Es el periodista debidamente titulado o acreditado que realiza un trabajo intelectual de mesa y de calle y que desarrolla dichas funciones en redacción, habiendo pasado los períodos de permanencia de las categorías inferiores en Europa Press.

- Redactor/a de categoría B: Es el periodista debidamente titulado o acreditado que realiza un trabajo intelectual de mesa y de calle, en cualquiera de las funciones de redacción. El plazo de permanencia en dicha categoría es de dos años, habiendo pasado antes los períodos de permanencia de las categorías inferiores en Europa Press

- Redactor/a de categoría C: Es el periodista debidamente titulado o acreditado que realiza un trabajo intelectual de mesa y de calle, en cualquiera de las funciones de redacción. El plazo máximo de permanencia en dicha categoría es de un año, habiendo pasado antes el período de permanencia de la categoría inferior en Europa Press.

- Redactor/a de categoría D: Es el periodista debidamente titulado o acreditado, que se incorpora a la Redacción sin experiencia profesional, (independientemente de su edad o del tiempo

transcurrido desde la adquisición de su titulación, sin que se pueda considerar como tal experiencia a los efectos de esta descripción la que haya podido adquirir como becario), para realizar tareas de redacción remuneradas durante un periodo máximo de dos años.

Periodista multimedia: es el redactor que al realizar el trabajo de calle puede llevar instrumentos para grabar o captar imágenes que ilustren la noticia, además de tener dentro de sus posibles cometidos, con la capacitación técnica adicional necesaria a costa de la empresa, los de hacer grabaciones de noticias en calidad para suministro a cadenas de televisión y su edición posterior o de captar imágenes en la calidad máxima requerida para su suministro a cualquier medio de comunicación.

Cámaras y fotógrafos/as: es el personal que realiza su trabajo operando una cámara de grabación de imágenes o de fotografía respectivamente.

Ayudante de redacción: comprende al personal sin título de periodista adscrito a la Redacción que realiza distintas funciones dentro de la misma sin asumir las obligaciones de redactor.

Documentalista: Es el personal encargado de revisar, seleccionar y clasificar, por materiales y autores, el material literario, fotográfico o de video en los centros de documentación o archivo de la Redacción.

TÉCNICOS.

Es el personal que realiza funciones relacionadas con la informática y sistemas de transmisiones, así como labores de mantenimiento de las instalaciones y activos de la Empresa.

Técnico titulado/a grado superior
Técnico titulado/a grado medio
Técnico no titulado/a

AGENTES DE VENTAS

ADMINISTRATIVOS/AS.

Es el personal que poseyendo conocimientos de mecánica administrativa, técnicos y contables realicen habitual y principalmente aquellas funciones generalmente reconocidas por la costumbre como de personal de oficinas o despacho.

Titulado/a grado superior
Titulado/a grado medio
No titulados/as

SERVICIOS AUXILIARES

Telefonista
Encargado/a de Almacén
Almacenero/a

SUBALTERNOS/AS

Conserje
Portero/a
Ordenanza
Guardas, serenos y vigilantes jurados
Personal de limpieza

La retribución correspondiente a cada una de las categorías citadas se incluyen en el anexo 1 del presente Convenio Colectivo. En el caso de trabajadores/as a tiempo parcial se aplicará la retribución proporcional a las horas trabajadas sobre la jornada anual con los pluses que correspondan por nocturnidad o trabajo en fin de semana en su caso.

ARTÍCULO 27

PLUS DE NOCTURNIDAD Y FINES DE SEMANA

El plus de nocturnidad y fines de semana que corresponde a los trabajadores/as que de modo continuo o periódico tengan que realizar su jornada laboral en el período comprendido entre

las 22:00 horas y las 06:00 horas, o en sábados, y domingos se retribuirá en la cuantía del 25 por ciento sobre el Salario Mínimo Interprofesional que cada año establezca el Ministerio de Trabajo.

Aquellos trabajadores/as que realicen la mitad de su jornada o más dentro del período definido como nocturno o de fin de semana en el presente Convenio Colectivo percibirán íntegramente este Plus. En el caso de que la persona que tiene derecho a este plus no trabaje a tiempo total en dichas condiciones se le calculará el mismo proporcionalmente a las horas que trabaje en las mismas.

No obstante lo anterior, no procederá el abono de los pluses previstos en los párrafos anteriores, cuando la retribución se haya establecido atendiendo a que el trabajo se desarrolle en régimen nocturno y/o durante los fines de semana.

ARTÍCULO 28

PLUS PERSONAL VOLUNTARIO

El Plus Personal Voluntario es aquel complemento cuya cuantía viene dada por la diferencia entre los conceptos que formen parte del salario establecido en el presente Convenio Colectivo y el salario actualmente percibido *por* los trabajadores/as de EUROPA PRESS NOTICIAS S.A.

Este Plus no será absorbible ni compensable por los aumentos de retribuciones que se pacten en Convenios Colectivos, salvo causas externas.

ARTÍCULO 29

AUMENTO SALARIAL

Se establece una subida mínima proporcional resultante de aplicar al Salario base más el plus personal voluntario, el incremento del IPC para cada anualidad de vigencia del presente Convenio.

ARTÍCULO 30

PAGAS EXTRAORDINARIAS

Los trabajadores/as de la Empresa tendrán derecho a la percepción de una paga de vacaciones en verano y otra en Navidad, equivalentes a una mensualidad del Salario Ordinario Fijo. El pago se realizará entre el 15 y 20 de julio para la paga de verano y entre el 16 y 22 de diciembre la paga de Navidad.

No obstante lo anterior podrá pactarse el abono prorrateado mensualmente de las referidas pagas extraordinarias.

ARTÍCULO 31

PAGA DE BENEFICIOS

El personal de plantilla de la Empresa recibirá una Paga de Beneficios que se hará efectiva el mes de febrero. Esta paga será del 8 por ciento sobre los conceptos salariales establecidos en el ARTÍCULO 25 devengados el año anterior y excluida la Paga de Beneficios.

Al igual que en el supuesto contemplado en el artículo anterior podrá pactarse el abono prorrateado mensualmente de la paga de beneficios.

ARTÍCULO 32

HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Estas horas se abonarán con el incremento del 75 por ciento sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria.

ARTÍCULO 33**ANTICIPOS**

Todo trabajador/a tendrá derecho a percibir, cualquier día del mes, cantidades a cuenta de los haberes del mes en curso, con un tope máximo equivalente al 90 por ciento del último salario cobrado.

ARTÍCULO 34**GASTOS DE LOCOMOCIÓN, COMIDAS Y POR USO DE MATERIAL PROPIO**

Los gastos extraordinarios, tales como Comidas y transportes, previa autorización por parte de la Dirección deberán ser especificados a ésta o persona delegada.

En el caso de que el vehículo fuera propiedad del trabajador/a, éste/a percibirá las pesetas por kilómetro expresadas en el ANEXO 1. Además, la Empresa se compromete a abonar las multas de tráfico y gastos de grúa municipal, en aquellos casos excepcionales que se produzcan en el cumplimiento de las obligaciones informativas y, siempre previo juicio favorable de la Dirección. En el caso de decidirse favorablemente la dirección, el trabajador/a deberá colaborar en los recursos pertinentes para evitar la multa, reservándose la empresa la libración del pago al momento en que la multa sea irrecurrible.

El trabajador/a que, previo acuerdo con la Empresa, utilizare material de su propiedad en el desempeño de su trabajo, tendrá derecho a percibir de la Empresa como liquidación de gasto un importe igual a la amortización mensual que corresponda a dicho material conforme a las tablas oficiales de amortización recogidas en la normativa vigente, calculada sobre el precio de compra del material que deberá ser acreditado mediante la factura de compra o valor acordado con la Empresa en el caso de no existir la misma.

CAPÍTULO 5**VACACIONES, ENFERMEDAD, PERMISOS Y JUBILACIÓN****ARTÍCULO 35****VACACIONES**

Todos los trabajadores/as de EUROPA PRESS NOTICIAS S.A. tendrán derecho a disfrutar de un mes natural de vacaciones retribuidas, preferentemente los meses de julio, agosto y septiembre. Los trabajadores/as que tengan sus vacaciones en meses de 30 días contarán con un día más de vacaciones.

El periodo de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador/a. Al establecer los turnos de vacaciones:

A) Se respetará la preferencia de quienes tengan hijos a su cargo, a que sus vacaciones coincidan con los periodos de vacaciones escolares, y siempre que este derecho quede a salvo se respetará la preferencia del más antiguo en la Empresa.

B) De común acuerdo entre el empresario y el trabajador/a se podrá convenir el fraccionamiento de las vacaciones en dos periodos iguales de 15 días que coincidan con la primera o segunda quincena natural del mes, salvo pacto entre ambas partes.

A efecto del computo de vacaciones, este se efectuará por año natural. Si se ingresa en el transcurso del año se calculará en función del tiempo que se haya trabajado en dicho año.

El periodo anual reglamentario de vacaciones, calculado conforme se especifica en el primer párrafo no podrá ser compensado en metálico, excepto en los casos de baja definitiva o temporal, por servicio militar, así como en los supuestos de excedencia.

Las vacaciones se fijarán antes del 30 de abril de cada año.

ARTÍCULO 36**ENFERMEDAD, MATERNIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR**

En caso de incapacidad temporal ya sea derivada de enfermedad, maternidad o accidente se aplicarán las normas comunes de Seguridad Social en cuanto a remuneración, duración y cálculo de las mismas, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 45 del presente Convenio.

La justificación de la I.T. se realizará siempre mediante el parte médico correspondiente, firmado y fechado por el médico de la Seguridad Social en las condiciones legalmente establecidas.

La Empresa podrá verificar la causa de la baja del trabajador mediante el reconocimiento en su domicilio por el personal médico de la Empresa, o de la Mutua.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de aplicación para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores/as. El periodo de lactancia previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrá acumularse y sustituirse por el disfrute de diez (10) días naturales de vacaciones.

En cuanto a la reducción de jornada para cuidado de un hijo menor de ocho (8) años, sin perjuicio del derecho que asiste al trabajador/a para solicitar la reducción y elegir el horario, cuando en un mismo departamento exista alguna otra persona que disfrute de la misma reducción, la empresa podrá adecuar el referido horario del último trabajador/a que lo solicite para que en todo momento quede bien organizado y atendido el servicio, con independencia del derecho del trabajador/a a reclamar ante la jurisdicción social.

ARTÍCULO 37**PERMISOS**

Todo trabajador/a de la Empresa, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes:

A) Quince días en caso de matrimonio.

B) Dos días en caso de nacimiento de hijos, o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad, o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento que requiera pernoctar fuera de su domicilio, el plazo será de cuatro días.

C) Dos días por traslado de domicilio habitual.

D) Por el tiempo indispensable por el cumplimiento de un deber público o personal. Cuando el cumplimiento de este deber suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo en más del 20 por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, la Empresa, podrá pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia forzosa. En tal supuesto de que el trabajador/a por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

E) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás Normas complementarias de aplicación.

ARTÍCULO 38**EXCEDENCIAS**

Las excedencias de todo el personal de la Empresa podrán ser voluntarias o forzosas, de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. En ningún caso darán derecho a la percepción de sueldo o salario en tanto en cuanto el trabajador no se reincorpore al servicio activo de la Empresa, respetándose la categoría en el momento de la reincorporación.

El trabajador/a con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro

meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde la anterior excedencia.

El trabajador/a, durante los seis primeros meses de su excedencia, previa comunicación a la Empresa, con una antelación de quince días, podrá reincorporarse a la Empresa de forma automática en un puesto de su categoría, aunque no necesariamente en su puesto de trabajo anterior.

Transcurrido el periodo de seis meses referido, quedará en situación de excedencia normal y su reingreso estará condicionado a la existencia de una vacante.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación cuando el trabajador solicite la excedencia para prestar servicios en una empresa de las previstas en el artículo 23 del Convenio, sea cual fuere su categoría laboral.

La excedencia forzosa se regulará conforme a lo fijado en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 39

JUBILACIÓN OBLIGATORIA

Como mejora de la estabilidad en el empleo y fomento de la contratación indefinida, los trabajadores deberán jubilarse obligatoriamente al cumplir la edad de sesenta y cinco años y siempre que reúnan todos los requisitos legalmente exigidos para tener derecho al percibo del 100 por 100 de sus respectivas bases reguladoras en el momento de la jubilación.

El puesto de trabajo que quede vacante por este motivo, no quedará amortizado, debiendo cubrirse por un trabajador con contrato indefinido, salvo que el trabajador jubilado ostentara o hubiera ostentado una categoría laboral a extinguir o inexistente.

CAPÍTULO 6

PREMIOS, FALTAS, SANCIONES

ARTÍCULO 40

PREMIOS

La Empresa, de oficio, abonará al personal en activo cuando cumpla 20, 30 y 40 años de servicio en la misma un premio en metálico equivalente a una mensualidad del salario real.

ARTÍCULO 41

FALTAS

Se considerará, especialmente, como incumplimiento gravísimo del empleado/a, pudiendo llevar aparejada la sanción de despido disciplinario por una sola falta, a efectos disciplinarios, cualquier negligencia profesional en el uso de los equipos de producción e informáticos que lleve aparejada su mal funcionamiento con consecuencias graves para la empresa (entendiendo por tales el deterioro de su imagen ante los clientes o pérdidas cuantificables), sobre todo si de dicha negligencia se deriva la introducción de los llamados "virus informáticos" en dichos sistemas, o el envío a los clientes de la compañía de noticias –ya sea en modo de textos, fotografías o imágenes grabadas- ajenas a su operativa ordinaria, así como el uso de los mismos para fines ajenos a la actividad de la empresa. El mero uso o intento de usar o actuar sobre un sistema informático que no está asignado a un trabajador/a podrá determinar la calificación de esta falta muy grave.

No obstante lo anterior, no se podrá considerar como negligencia del trabajador/a la introducción de un "virus" en los equipos informáticos cuando ésta se haya producido en el desarrollo de su trabajo de forma no intencionada, siendo responsabilidad de la empresa el tener instalados los "antivirus" necesarios y formar al personal en la prevención contra dichos "virus".

De igual forma, cualquier conducta negligente que derive en perjuicios económicos demostrables se considerará falta muy grave.

En todo lo no expresado en los dos párrafos anteriores referente a las faltas laborales su prescripción y sanciones será de aplicación el Acuerdo Sobre Cobertura de Vacíos aprobado por Resolución de 13 de mayo de 1.997 de la Dirección General del Trabajo (BOE nº 137, de 9 de junio de 1.997) desarrollado por Resolución del mismo organismo de 4 de junio de 1.998, o norma que lo sustituya.

CAPÍTULO 7

MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 42

SERVICIO MÉDICO

La Empresa realizará reconocimientos médicos anuales a quien así lo solicite. Se velará para que existan unas condiciones de seguridad e higiene satisfactorias en el trabajo.

ARTÍCULO 43

PENOSIDAD, PELIGROSIDAD Y SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES.

Se estará a la normativa vigente sobre Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa de aplicación.

Los trabajadores/as que permanentemente estén expuestos a pantallas tendrán derecho a percibir de la Empresa una parte del importe pagado por cambio de gafas o lentillas a raíz de una revisión oftalmológica, previa presentación de la correspondiente factura. El importe a pagar por la Empresa es el expresado en el ANEXO 1.

La empresa, en colaboración con los trabajadores/as, procurará contratar un seguro de vida y accidentes en beneficio de los trabajadores/as.

ARTÍCULO 44

AYUDA AL NACIMIENTO DE HIJOS

Se establece una ayuda al nacimiento de hijos de la cantidad de pesetas expresada en el ANEXO 1 por cada hijo de los trabajadores/as que están en servicio activo.

ARTÍCULO 45

INCAPACIDAD TEMPORAL

El trabajador/a que se encuentre en incapacidad temporal, será compensado por la Empresa mientras permanezca en la misma y a partir del primer día de baja, con una cantidad, que, sumada a la percepción de la Seguridad Social por dicho concepto, alcance el 100 por 100 de su Salario Base más Plus Personal Voluntario.

ARTÍCULO 46

FORMACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL

La Empresa estudiará en cada caso las necesidades de formación del personal y procurará facilitarla con los medios que considere razonables en cada momento.

La Empresa abonará el 50 por ciento del importe de la matrícula en cualquier centro universitario Público o Escuela Técnica Superior Públicos a los trabajadores/as de EUROPA PRESS NOTICIAS S.A. que deseen realizar estudios universitarios homologados por el Ministerio de Educación u

órgano administrativo competente. Si el trabajador quiere realizar dichos estudios en una Universidad Privada, la empresa abonará el 50 por ciento de lo que importaría la matrícula de las mismas materias en una Universidad Pública.

Lo anterior será de aplicación en aquellos supuestos en los que se trate de la obtención de Licenciatura, Grados, o títulos equivalentes, pero no así cuando se trate de la realización de cursos de postgrado, masters, doctorado y similares y, en definitiva, cuando el trabajador/a ya esté en posesión de un título y pretenda realizar especializaciones o ampliaciones relacionadas con dicha titulación.

Se dejará de abonar dicha cantidad a partir de una segunda matrícula del mismo curso o asignatura.

Se deberá justificar la asistencia a estos cursos y presentar los recibos correspondientes.

Estos estudios deberán realizarse fuera de las horas de trabajo.

ARTÍCULO 47

DETENCIÓN GUBERNATIVA

Cuando el trabajador/a sea detenido por y ejerciendo su profesión para la Agencia y con autorización de la misma, ésta continuará abonándole el total de los salarios y devengos extraordinarios durante el plazo de su detención y hasta el momento de su reincorporación a sus puesto de trabajo y le proporcionará los servicios jurídicos necesarios para su defensa, así como las fianzas correspondientes, siempre que se cumpla lo establecido por las normas de seguridad.

La Empresa no podrá obligar al trabajador a desarrollar trabajos donde previsiblemente existan riesgos, sin haberle dotado de las mínimas medidas de seguridad.

ARTÍCULO 48

SOBRE EL USO DE ORDENADORES Y LA PRIVACIDAD EN LAS COMUNICACIONES.

La empresa establecerá reglas sobre el uso de los medios informáticos puestos a disposición de los trabajadores/as.

Sin perjuicio de lo anterior, se estiman como básicos los siguientes principios:

- 1.- Los medios informáticos facilitados por la empresa, constituyen instrumentos de trabajo.
- 2.- En consecuencia, no pueden ser utilizados para uso privado. El incumplimiento de tal prohibición será sancionable de conformidad con el régimen disciplinario aplicable.
- 3.- La empresa se reserva el derecho a verificar el uso adecuado de los medios informáticos, sobre la base de los principios anteriores, con las garantías necesarias para los trabajadores/as, y a utilizar como medio de prueba las comunicaciones efectuadas por los trabajadores/as a través de los sistemas informáticos propiedad de la misma.

CAPÍTULO 8

RÉGIMEN SINDICAL

ARTÍCULO 49

DELEGADOS DE PERSONAL

Los Delegados/as de Personal tendrán las atribuciones que les otorga el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias de aplicación.

CAPITULO 9

COMISIÓN PARITARIA

ARTÍCULO 50

COMISIÓN PARITARIA

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio Colectivo como órgano de naturaleza arbitral para conocer y resolver cuantas cuestiones acuerden las partes someterla. Se compondrá de cuatro miembros, dos en representación de la Empresa y otros dos por los trabajadores/as. Son funciones específicas de la Comisión Paritaria del Convenio las siguientes:

- 1.- Interpretación del Convenio.
- 2.- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- 3.- Conciliación de los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes con carácter voluntario.

Las decisiones se tomarán en el plazo de diez días, a partir de la fecha en que se ha sometido el conocimiento de una cuestión. En caso de no llegar a un acuerdo se estará al procedimiento legalmente establecido.

ANEXO 1
(Cantidades en euros)

TRABAJO EN SABADOS, DOMINGOS Y FIESTAS	123,70
AYUDA POR CAMBIO DE GAFAS O LENTILLAS	90
AYUDA AL NACIMIENTO DE HIJOS	750
PESETAS POR KILOMETRO CON COCHE PROPIO	0,2

TABLAS DE SALARIOS MÍNIMOS

Conforme a las categorías fijadas en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo, se establece la siguiente tabla de categorías salariales :

- Redactores/as conforme a la siguiente tabla:

	Salario mensual sin prorrateo pagas	Salario mensual con prorrateo pagas
Redactor/a de categoría A	1.193,15	1.503,37
Redactor/a de categoría B	1.034,08	1.302,94
Redactor/a de categoría C	874,98	1.102,48
Redactor/a de categoría D		
- 2.º Año	726,01	914,77
- 1.º Año	662,87	835,21

- Periodistas multimedia, cámaras y fotógrafos/as: se equiparan a los redactores/as en cuanto a las categorías con sus periodos de permanencia y salarios.
- Asimismo los técnicos y administrativos/as titulados/as de grado superior se equiparan a los redactores/as.

- Ayudante de redacción, documentalista, técnico titulado/a grado medio, técnico no titulado/a, administrativo/a titulado/a de grado medio, administrativo/a no titulado/a, y telefonista conforme a la siguiente tabla, por periodo de permanencia en la Empresa:

	Salario mensual	Salario mensual
	sin prorrata pagas	con prorrata pagas
- Más de 5 Años	874,98	1.102,48
- 4.º y 5.º Año	755,65	952,12
- 3.º Año	676,14	851,94
- 2.º Año	636,35	801,80
- 1.º Año	596,57	751,68

- Agente de ventas, encargado/a de almacén, almacenero/a, conserje, portero/a, ordenanza, guarda, vigilante jurado y personal de limpieza percibirán como mínimo el salario mínimo interprofesional.

DISPOSICION ADICIONAL PRIMERA

Reconociendo ambas partes la realidad de que EUROPA PRESS NOTICIAS es la empresa de la que han surgido todas las del GRUPO DE EMPRESAS que utilizan el nombre EUROPA PRESS, consideran conveniente que su aplicación se extienda a todas las empresas que integran dicho GRUPO, tal como se ha venido haciendo de manera uniforme desde el Convenio 2.000-2.004.

A estos efectos se entenderá como integrantes del grupo, aquellas sociedades que en la actualidad o en el futuro utilicen el nombre de EUROPA PRESS.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA

Aquellos trabajadores/as que vinieran percibiendo plus convenio, titulación, libre disposición o cualesquiera otros que no estén previstos en el presente Convenio, continuarán percibiéndolos como conceptos a extinguir, integrándose en el salario base o en el plus personal voluntario.

No obstante lo anterior y como excepción, aquellos trabajadores/as que vinieran percibiendo plus de antigüedad lo seguirán devengando. En este caso los trienios que se vayan cumpliendo se calcularán sobre el salario mínimo interprofesional, no serán absorbibles, y serán incluidos en las cantidades que abonará la Empresa de ser necesario conforme al artículo 45 en caso de I.T. Los trienios a computar para estos trabajadores/as seguirán siendo dos trienios del 7 por ciento y trienios sucesivos del 5 por ciento, con los topes regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

(03/77/10)