

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo y Mujer

- 1 *RESOLUCIÓN de 15 de diciembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Taller de Editores, Sociedad Anónima” (código número 2811232).*

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 julio de 2008, 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 15 de diciembre de 2009.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. ÁMBITO TERRITORIAL

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de TALLER DE EDITORES, SOCIEDAD ANÓNIMA (en adelante TESA), que se encuentren actualmente constituidos o puedan constituirse durante el tiempo de su vigencia en la Comunidad de Madrid.

Artículo 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.

Artículo 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.

Artículo 4. VIGENCIA

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, retrotrayendo sus efectos económicos al día 1 de enero de 2008 y su duración se extenderá hasta el día 31 de diciembre de 2010.

No obstante, y en las condiciones pactadas, la ayuda de comida, mediante ticket-restaurant, se hará efectiva para todo el personal con efectos del día 16 de septiembre de 2008. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa abonará el importe equivalente al valor del ticket-restaurant que en las condiciones de percepción pactadas debiera haberse atribuido a los trabajadores durante el periodo comprendido entre el día 1 de enero y el día 15 de septiembre de 2008.

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 31.1 del vigente Convenio, los trabajadores que hubieran trabajado durante dos o más fines de semana completos al mes, por necesidades del servicio, disfrutarán de dos días de libranza, que se tomarán no más tarde de los doce meses siguientes a la fecha de su devengo.

Artículo 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, su contenido se considerará prorrogado en tanto sea firmado un nuevo Convenio.

Artículo 6. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

1. 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.

Artículo 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.

II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**Artículo 8. 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.

Artículo 9. 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.

Artículo 10. CATEGORÍAS

Los trabajadores que presten servicios en Taller de Editores, S.A. se adscribirán a las categorías y grupos profesionales que se señalan, en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación:

Grupo 1: Telefonista, Conductor.

Grupo 2: Auxiliar administrativo, Teletipista, Auxiliar de documentación.

Grupo 3: Secretario/secretaria, Oficial administrativo, Coordinador publicidad, Documentalista.

Grupo 4: Promotor comercial, Diagramador, Editor gráfico.

Grupo 5: Redactor.

Grupo 6: Jefe de sección, Jefe de publicidad, Jefe de delegación, Jefe administración, Jefe de edición gráfica.

Artículo 11. TRABAJOS DE SUPERIOR CATEGORÍA

1. La realización de un trabajo de superior categoría durante más de ocho meses continuados o diez meses durante dos años, por no haberse cubierto alguna vacante, dará lugar al ascenso automático a la categoría 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 la categoría de jefe de sección, inclusive.

Artículo 12. JORNADA DE TRABAJO

1. La jornada laboral para todo el personal afectado por el presente Convenio será de 36 horas semanales efectivas de trabajo. Entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, la jornada laboral será de 35 horas semanales y se realizarán de manera intensiva, excepto el personal adscrito al servicio de la agencia de noticias.

2. En los departamentos adscritos a la producción, y en particular en la agencia de noticias, 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.

3. 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. Los redactores que perciban el concepto retributivo *complemento de régimen especial* sujetarán su descanso semanal a las necesidades del servicio.

Artículo 13. 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 durante el periodo de verano, 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, por un lado, la propia naturaleza del servicio que se presta por parte de la Agencia, que exige la plena cobertura informativa diaria, y por otro 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.

III. RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 14. 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 o de la Agencia, quienes llevarán a cabo la asignación de categorías, 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, diagramadores o 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.

Artículo 15. PERIODO DE PRUEBA

1. El período de prueba para el personal de nuevo ingreso será de seis meses para periodistas, técnicos superiores o medios, jefes de departamento y jefes de sección, y de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, que será de quince días.

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

Artículo 16. 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.

Artículo 17. 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

Artículo 18. 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 periodo vacacional señalado en el apartado uno, podrá optar por percibir, además de la retribución que le corresponda, la cantidad adicional de 196,88 €, 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.

Artículo 19. 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.

Artículo 20. 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 para asuntos propios, que no puedan disfrutarse antes o después del periodo 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.

Artículo 21. 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 con expresión de causa suficiente.

3. La solicitud se resolverá igualmente por escrito dentro de los 30 días siguientes, expresándose, en caso de denegación, la causa de la misma.

Artículo 22. GUARDA LEGAL. LACTANCIA.

El trabajador/a que tenga a su cuidado directo algún menor de ocho 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 del padre o 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. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 23. JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA

Por lo que se refiere a la jubilación parcial, los trabajadores en quienes concurren las circunstancias establecidas en el art. 166.2, según la redacción incorporada por la Ley 40/2007 de 4 de diciembre, del Real Decreto 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, podrán solicitar el acceso a la situación de jubilación parcial.

V. RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Artículo 24. 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.

Artículo 25. 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 categoría o grupo profesional.

Artículo 26. PLUS DE PUESTO DE TRABAJO

Los trabajadores percibirán, según la categoría que tuvieran asignada, un complemento de puesto de trabajo, en la cuantía señalada en la tabla salarial adjunta.

Artículo 27. ANTIGÜEDAD

Se establece un complemento de antigüedad equivalente a la cantidad de 661,35 € anuales a devengar por quinquenios vencidos, que será abonada prorrateada en quince pagas. Dicho importe se actualizará anualmente de conformidad con la revisión pactada para cada uno de los años de vigencia del Convenio que se refleja en el anexo nº II.

La cantidad por complemento de antigüedad así cuantificada, será adicionada cuando surja el derecho a su percibo, al importe que por tal concepto se viniere percibiendo.

El complemento de antigüedad no será compensable ni absorbible por ninguno de los restantes conceptos retributivos.

Artículo 28. PLUS DE RÉGIMEN ESPECIAL

Se percibirá por aquellos trabajadores que de modo permanente presten servicio en el ámbito de la agencia de noticias, viniendo por ello obligados a sujetar su jornada de trabajo, régimen de descansos semanales y disfrute de festivos al régimen especial que impone el trabajo en ese departamento. Su importe es el fijado en la tabla salarial anexa. Este plus dejará de percibirse cuando cesen las razones que lo originen, es decir, cuando por cualquier razón cese el trabajador de prestar servicios en el ámbito de la agencia de noticias. No obstante, el personal que preste servicios en el ámbito de la agencia de noticias y que por razones de organización interna fuera trasladado a otras áreas de la empresa, mantendrá, con carácter "ad personam", el derecho a continuar percibiendo el citado plus de régimen especial.

Artículo 29. PLUS DE LIBRE DISPOSICIÓN

1. El redactor que preste sus servicios en régimen de libre disposición percibirá el importe de este plus en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa.

2. Estará en situación de libre disposición el redactor al que le fuere asignada tal condición por el director de la publicación o agencia, razón por la cual, además del cometido específico que tuviera asignado, estará en todo momento a disposición de la dirección.

3. El plus de libre disposición dejará de percibirse cuando por el director se acuerde el cese del redactor en la situación de libre disposición.

Artículo 30. RETRIBUCIÓN VOLUNTARIA

1. Por retribución voluntaria se entiende cualquier mejora que con dicha mención pudiera percibir el trabajador por encima de los mínimos pactados en el presente Convenio.

2. La parte de retribución voluntaria que se consolide para cada trabajador, como consecuencia de la adecuación de los conceptos salariales que venía percibiendo a los que resultan de la aplicación del presente Convenio, sólo podrán ser compensables y absorbibles de acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Convenio.

Artículo 31. PLUS DE TITULARIDAD

Todos los trabajadores titulados, título superior universitario, percibirán un plus por este concepto cuya cuantía es la fijada en las tablas salariales anexas.

Artículo 32. PLUS DE TRABAJO EN FIN DE SEMANA

1.- Los trabajadores de cualquier área de la Empresa 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 202,45 €, 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 202,45 € 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 202,45 € 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.

Artículo 33. PLUS DE CIERRE

El redactor de la agencia que tuviera la responsabilidad del cierre, para lo cual se le asignara una jornada especial, con incidencia en horario nocturno en mas de tres horas diarias, percibirá un plus denominado “de cierre”, por importe de 210,41 € en doce mensualidades.

Artículo 34. 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 periodo.

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 periodo.

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 periodo.

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, antigüedad, complemento puesto de trabajo, retribución voluntaria, y asimismo para quien lo viniere percibiendo, plus de régimen especial, plus de libre disposición y plus de titularidad.

d) Paga de Septiembre (antes denominada paga de octubre): 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”, “antigüedad” y “complemento puesto de trabajo”.

Artículo 35. 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 9 €. Los vales de comida no se percibirán en los periodos establecido 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 8 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 siguientes importes: durante el año 2009, 4,5 €/día; durante el año 2010, 9 €/día.

Artículo 36. 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: 81,14 €/día.

-dieta internacional: 161,42 €/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 0,30 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.

Artículo 37. 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 ciento de su salario base y complementos.

2. En caso de baja de maternidad, la empresa complementará hasta el 100 por ciento 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.

Artículo 38. 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**Artículo 39. 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.

Artículo 40. 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.

Artículo 41. FALTAS LEVES

Serán faltas leves las siguientes:

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo durante un periodo 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.

Artículo 42. 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 periodo 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 periodo de un mes.

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

Artículo 43. 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, destrozar 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.

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 periodo de seis meses.

Artículo 44. 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.

Artículo 45. 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.

Artículo 46. PRESCRIPCIÓN

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión. En todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

VII. RÉGIMEN SOCIAL**Artículo 47. 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.

Artículo 48. 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, 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**Artículo 49. 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.

Artículo 50. 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.

Artículo 51. 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 ciento 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.

Artículo 52. 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.

Artículo 53. 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 FINALES

Disposición final 1ª. 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 2ª. 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 3ª. 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 el año 2008.

Grupo	Categorías que comprende	Sueldo base Euros	Plus puesto de trabajo Euros	Plus titularidad Euros	Plus régimen especial Euros	Plus libre disposición Euros
1	TELEFONISTAS, CONDUCTOR	12.937,20	1.338,15	1.137,60		
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO, TELETIPISTAS, AUXILIAR DE DOCUMENTACIÓN	14.721,30	1.338,15	1.137,60	1.472,25	
3	OFICIAL ADMINISTRATIVO, SECRETARIO/SECRETARIA, COORDINADOR PUBLICIDAD, DOCUMENTALISTAS (*)	20.074,65	2.676,60	1.137,60	2.230,35	
4	PROMOTOR COMERCIAL, DIAGRAMADOR(*), EDITOR GRÁFICO	22.305,30	2.676,60	1.137,60		
5	REDACTOR(*)	24.535,95	4.907,25	1.137,60	3.568,80	4.684,05
6	JEFE DELEGACIÓN, JEFE PUBLICIDAD, JEFE ADMINISTRACIÓN, JEFE DE EDICIÓN GRÁFICA	30.781,35	2.676,60	1.137,60		
	JEFE DE SECCIÓN (REDACCIÓN)	30.781,35	4.907,25	1.137,60	3.568,80	4.684,05

(*) Para las categorías de Redactor, Diagramador, Documentalista y Editor Gráfico se establecen dos subcategorías para las personas sin experiencia específica en dichos puestos, con unas remuneraciones para el primer y el segundo año del 60 y del 75 por 100, respectivamente, de las de su categoría.

ANEXO II

Incremento salarial para los años 2008, 2009 y 2010:

Para los años 2008, 2009 y 2010, los porcentajes de incremento de todos los conceptos salariales referenciados en el presente Convenio son como sigue:

2008 : Incremento del Índice de Precios al Consumo anual, publicado por el INE para el período enero-diciembre de 2007,

2009 : Incremento del Índice de Precios al Consumo anual, publicado por el INE para el período enero-diciembre de 2008, más 0,10 puntos porcentuales (IPC'2008 + 0,10 %)

2010 :

Si los resultados netos de TALLER DE EDITORES, S.A. correspondientes al ejercicio 2009 fueran inferiores al 2,5% de los obtenidos durante el ejercicio 2008, el incremento aplicable sería el IPC correspondiente al año 2009 + 0,10.

Si los resultados netos de la citada empresa correspondientes al ejercicio 2009 fueran iguales a los alcanzados en el ejercicio 2008 o se encontrasen situados en un rango comprendido entre un -2,5% y un +2,5% de la comparación entre los obtenidos entre uno y otro año, el incremento aplicable sería el IPC correspondiente al año 2009 + 0,20.

Si los resultados netos de la citada empresa correspondientes del ejercicio 2009 comparados con los alcanzados en el ejercicio 2008, experimentasen un alza superior al 2,5%, el incremento aplicable sería el IPC correspondiente a 2009 + 0,30. Si la citada alza entre ambos ejercicios fuera superior al 5%, el incremento sería el IPC correspondiente al 2009 + 0,40 y finalmente, si el alza entre ambos ejercicios superase el 7,5%, el incremento sería el IPC correspondiente al 2009 + 0,50.

La escala establecida se aplicará sin carácter acumulativo, es decir, el incremento aplicable será única y exclusivamente el que resulte del porcentaje de alza en los resultados que se haya producido, sin tomar por tanto en consideración la previsión fijada para los tramos inferiores.

(03/75/10)