

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 42** *RESOLUCIÓN de 17 de mayo de 2013, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “G y J Revistas y Comunicaciones, Sociedad Limitada” (código número 28100362012013).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “G y J Revistas y Comunicaciones, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora el día 20 de abril de 2012; 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, 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 17 de mayo de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**V CONVENIO COLECTIVO DE G Y J REVISTAS Y COMUNICACIONES, S.L.**

## Capítulo I

*Condiciones generales***Artículo 1. *Ámbito territorial***

El presente Convenio regula las condiciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa "G y J Revistas y Comunicaciones, S.L.", cualquiera que sea su centro de trabajo, siempre que dichos centros estén ubicados en la Comunidad de Madrid y les sea de aplicación de acuerdo con su ámbito personal.

**Artículo 2. *Ámbito personal***

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en "G y J Revistas y Comunicaciones, S.L.", cualquiera que fuese su modalidad de contratación laboral, a excepción del personal que realice funciones de Gerencia, Dirección de publicaciones o Departamentos, a aquellos colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continua o colaboradores estilistas, fotógrafos, etc., agentes comerciales no incluidos como relación laboral especial, al amparo de las normas legales vigentes así como a los colaboradores o el personal perteneciente a empresas, que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con la empresa afectada por el presente Convenio.

**Artículo 3. *Ámbito temporal (vigencia)***

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, salvo que se exprese lo contrario en algunos de sus artículos, y finalizará el día 31 de Diciembre de 2014.

Llegado su vencimiento, se entenderá prorrogado por iguales períodos de tiempo, salvo que por cualquiera de las partes se formulase su denuncia en los términos convenidos.

**Artículo 4. *Denuncia***

Cualquiera de las partes negociadoras, podrá pedir la revisión del presente Convenio, al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, con tan sólo notificarlo a la otra parte por escrito, con una antelación de dos meses a la fecha prevista para su finalización, y remitiendo copia a la Autoridad Laboral a los efectos de constancia.

**Artículo 5. *Compensación y absorción***

Las mejoras económicas establecidas en el presente convenio serán absorbidas y compensadas cuando en su conjunto sean superiores a las condiciones económicas que con carácter anual, se fijan en el orden normativo y convencional aplicable.

**Artículo 6. *Derechos adquiridos***

Las condiciones laborales establecidas con carácter individual con los trabajadores sometidos al ámbito de aplicación del presente Convenio no podrán ser modificadas, siempre que examinadas unas y otras, en su conjunto, resulten más beneficiosas las individuales.

**Artículo 7. *Vinculación a la totalidad***

En el supuesto de que por la Autoridad Laboral no se aprobara alguna de las cláusulas del presente Convenio, la Comisión Negociadora se reunirá para examinar si afecta fundamentalmente al Convenio, debiendo, en caso de que así fuera, negociar íntegramente un nuevo Convenio, dejando sin valor ni efecto alguno el presente. En otro caso se tendrán por no puestas las cláusulas no aprobadas.

## Capítulo II

*Organización del trabajo y clasificación profesional***Artículo 8. *Organización del trabajo***

La organización del trabajo corresponde de forma exclusiva a la Empresa, quien la dirigirá y controlará de la forma que estime más conveniente, siempre con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y restantes normas laborales.

**Artículo 9. Clasificación profesional y grupos profesionales**

## 1. Principios generales.

- 1.1. 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.
- 1.2. A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones, contenido general de la prestación.
- 1.3. El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

En todo caso, la clasificación del personal en base a su grupo profesional, reconocida en contrato, comunicación interna o recibo de nómina, prevalecerá sobre cualquier denominación que por exigencia de imagen o mercado del sector se utilice.

## 2. Aspectos básicos de clasificación.

- 2.1. El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia de un grupo profesional: titulaciones, aptitudes y contenidos generales de la prestación (tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador).
- 2.2. La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones que desarrollan los trabajadores. Éstos, en función de la actividad profesional que desarrollan, serán adscritos a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo de la empresa.

La posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las capacidades 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 capacidades 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, entre otros aspectos, en las futuras promociones que se planteen.

- 2.3. Los factores que influyen 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:

2.3.1 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 está formado 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.

2.3.2 Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

2.3.3. Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

2.3.4 Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía 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.

2.3.5 Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

2.3.6 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.

## 3. Grupos profesionales:

Los grupos profesionales, y dentro de ellos las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

Esta distribución profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma alguna para la dignidad del trabajador. Los puestos de trabajo y actividades profesionales vigentes con anterioridad a la firma de este convenio se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio Colectivo.

Desde el momento en que exista en la empresa un trabajador que realice las funciones específicas de la definición de un grupo profesional, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este Convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo determinado y su correspondiente labor, tarea o actividad profesional no venga recogida en el presente Convenio Colectivo, la misma será llevada a la Comisión Paritaria del mismo.

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo profesional 2.

Criterios generales.

Funciones que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la empresa, partiendo de directrices muy amplias y debiendo dar cuenta de su gestión a los Directores 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 objetivos definidos y con alto grado de exigencia en autonomía y responsabilidad.

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. O, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, complementados con formación específica en el puesto de trabajo que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

Grupo profesional 3.

Criterios Generales:

Funciones: 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 superior específica para el desempeño de su profesión o bien de grado medio complementada con experiencia profesional adecuada.

Grupo profesional 4.

Criterios Generales:

Funciones: Realización y desarrollo de tareas que, sin implicar mando, exigen un alto nivel de adecuación a las directrices generales de su departamento.

Formación: Titulación de Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio, o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, todo ello complementado con formación específica para el puesto de trabajo.

Grupo profesional 5.

Criterios generales:

Funciones: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: Conocimientos de grado medio, completados con una experiencia o una titulación profesional necesaria para desarrollar su función.

Grupo profesional 6.

Criterios generales:

Funciones: Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que exijan conocimientos profesionales de carácter elemental y un periodo breve de adaptación.

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a E.S.O. o Formación Profesional de Grado Elemental, complementada profesionalmente con una formación específica de grado medio o con experiencia profesional.

Los trabajadores que estimen no encontrarse correctamente clasificados en la categoría laboral que ostenten, podrán reclamar el reconocimiento de la categoría que a su juicio les pudiera corresponder, mediante escrito debidamente fundamentado, dirigido al Departamento de RR.HH..

Una vez recibida la reclamación, el Departamento de RR.HH., elevará a la Dirección General la reclamación planteada, quien resolverá sobre la misma de forma razonada, y en plazo no superior a treinta días, se la remitirá al trabajador reclamante.

El trabajador reclamante podrá comunicar al Delegado de Personal la interposición de la reclamación, acompañando una copia de la misma. Asimismo el Departamento de RR.HH. facilitará al Delegado de Personal copia de la resolución enviada al trabajador para su conocimiento.

#### **Artículo 9-1.** *Tabla de equivalencias*

A los efectos de facilitar el cambio de categorías profesionales a los grupos profesionales definidos en el artículo anterior, se ha configurado una tabla de equivalencias categorías-grupos profesionales-niveles salariales en la disposición transitoria primera del presente Convenio Colectivo.

#### **Artículo 10.** *Periodo de prueba*

El período de prueba de los trabajadores afectados por este convenio, será establecido y regulado en el Convenio Colectivo del Sector de Prensa No Diaria.

**Artículo 11. Trabajos de grupo profesional inferior**

Si la Empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo, por concurrir razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniendo la retribución y demás derechos derivados de su grupo profesional. Deberá darse cuenta al Delegado de Personal. En ningún caso estas tareas podrán durar más de quince días.

**Artículo 12. Trabajos de grupo profesional superior**

1. Ningún trabajador podrá ser destinado a realizar trabajos del grupo profesional superior al que tenga reconocido, por un período superior a seis meses en un año, u ocho durante dos años, salvo en el caso de sustitución por incapacidad temporal por enfermedad, accidente, permiso sin sueldo y excedencia por maternidad con reserva de puesto de trabajo, que podrá tener una duración igual a la del período de la baja.

2. La realización de trabajos del grupo profesional superior no dará derecho al trabajador a consolidar el puesto de trabajo y grupo profesional, salvo que supere el tiempo señalado en el número anterior o continúe una vez terminada la causa de la sustitución, en cuyo caso se entenderá consolidado.

3. El trabajador que desempeñe trabajos de grupo profesional superior tendrá derecho a percibir el salario previsto para dicho grupo profesional, durante el tiempo que dure tal situación.

4. La Empresa comunicará al Delegado de Personal la designación de trabajadores para desempeñar funciones de grupo profesional superior, expresando los motivos y el o los trabajadores designados.

**Artículo 13. Formación profesional**

1. Cualquier trabajador con más de dos años de permanencia en su Sección o Departamento y mismo puesto de trabajo que desee complementar sus conocimientos y formación con vistas a solicitar un cambio de puesto de trabajo o ascenso, podrá emplear un tercio de su jornada laboral ordinaria, durante un período de seis meses, en conocer y practicar las actividades de otra Sección o Departamento.

2. Las solicitudes de formación a que se refiere el número precedente se realizarán por el interesado mediante escrito dirigido al Departamento de RR.HH., que la atenderá por riguroso orden de presentación, previo informe del Delegado de Personal y teniendo en cuenta las necesidades del trabajo y los conocimientos del solicitante, en relación con el puesto que solicita.

Durante la formación se continuará percibiendo el salario correspondiente a la categoría profesional que ostentara el trabajador solicitante.

El Departamento de RR.HH. presentará al Delegado de Personal un informe mensual sobre la situación de los trabajadores que han solicitado un puesto de formación (trabajadores en lista de espera y en período de formación, incluyendo los puestos solicitados cubiertos).

El Departamento de RR.HH. notificará en el plazo de un mes al Delegado de Personal y a los interesados la resolución de las solicitudes presentadas.

**Artículo 14. Fomento contratación indefinida**

La empresa podrá proceder a la transformación por tiempo indefinido de contratos de duración determinada.

El régimen jurídico de tales contrataciones y los derechos y obligaciones que de ellas se deriven, se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

**Artículo 15. Contratos de duración determinada**

A los efectos de lo previsto en el artículo 15-1 a) del Estatuto de los Trabajadores vigente, así como lo preceptuado en el Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre y en la Ley 35/2010 de 17 de septiembre y R.D Ley 3/2012 de 10 de febrero, además de los contenidos generales, se identifiquen como trabajos o tareas con autonomía y sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los siguientes:

Iniciación de actividades en los Departamentos de Gestión y Redacciones (creación y consolidación de revistas y nuevos negocios).

Edición de números especiales o extras, campañas específicas de suscripciones, ferias, exposiciones, promociones de productos o servicios propios y/o de terceros, modificación y renovación de los procesos de gestión y tratamiento de la información.

La duración (para estos contratos) y a título orientativo se establece por un período máximo de dos años.

**Artículo 16. Provisión de vacantes**

Cuando la Empresa necesite cubrir un puesto de trabajo ya existente o de nueva creación, lo comunicará al personal y Delegado de Personal, con una antelación de siete días, especificando las características del puesto de trabajo, categoría, conocimientos y requisitos exigidos.

En caso de igualdad entre un trabajador de la Empresa y otro ajeno a la Empresa, tendrá preferencia el primero para ocupar dicho puesto de trabajo.

Las solicitudes se dirigirán por escrito al Departamento de RR.HH.

## Capítulo III

*Jornada, horarios, licencias y vacaciones***Artículo 17. Jornada**

Se establece una jornada laboral semanal para todo el personal afectado por este convenio de treinta y seis horas, en período de invierno, y treinta y cinco horas semanales en período de verano.

Se entiende como período de invierno, el comprendido entre el 1 de Septiembre y el 30 de Junio, y como período de verano entre el 1 de Julio y el 31 de Agosto.

**Artículo 18. Horario**

## 1. Invierno:

El horario de invierno será de nueve horas a diecisiete horas y treinta minutos en jornada partida, de lunes a jueves, salvo una hora para el almuerzo, que no se computará como trabajo efectivo, y que el trabajador deberá disfrutar entre las trece y las quince horas.

El viernes será de nueve horas a quince horas, de forma continuada.

## 2. Verano:

El horario será, de lunes a viernes de ocho a quince horas y quince minutos, de forma continuada, con media hora de descanso, del que quince minutos serán computables como trabajo efectivo, y que se disfrutarán entre las diez y las trece horas.

## 3. Flexibilidad horaria:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida ó por otras razones, podrá solicitar por escrito al Director del departamento con copia al departamento de RR.HH. y al Delegado de Personal adelantar su horario de entrada y salida media hora, de lunes a viernes, en horario de invierno. El Director del Departamento, en función de las necesidades organizativas, notificará en el plazo de una semana al interesado con copia al Departamento de RR.HH. y al Delegado de Personal la resolución de la solicitud presentada.

Tanto la jornada como el horario entrarán en vigor a partir del 1 de junio de 2012. A partir de esa fecha los trabajadores dejarán de percibir la ayuda de comida por jornada partida.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida podrá solicitar reducción de jornada en los términos legalmente establecidos si bien el trabajador podrá solicitar que esta reducción de jornada se distribuya de forma irregular a lo largo de la jornada ordinaria semanal con el límite de que en ningún caso la jornada diaria de trabajo sea inferior al 50% de su jornada ordinaria diaria. En este caso para el cálculo de la reducción se tomará en cuenta el cómputo semanal de horas.

**Artículo 19. Vacaciones**

Los trabajadores sujetos al ámbito del presente Convenio, con una antigüedad igual o superior a un año, tendrán derecho a 25 días laborables de vacaciones anuales. El período de vacaciones se devengará de enero a diciembre.

En el supuesto de antigüedad inferior, corresponderá la parte proporcional que resulte.

El personal presentará individualmente al Director, y hasta el 31 de octubre del año anterior al devengo, su propuesta de vacaciones correspondientes al período 1 de enero a 31 de diciembre próximo.

En el supuesto de que un trabajador no hubiera podido disfrutar de su total período de vacaciones dentro del período de su devengo, por causas no imputables al mismo, podrá hacerlo hasta el 31 de marzo del año siguiente, por los días que le restaren.

**Artículo 20. Horas extras**

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas bien económicamente, bien en tiempo de descanso, según acuerdo individual entre Empresa y trabajador, en la cuantía y tiempos que, para uno u otro supuesto, establece la legislación laboral, esto es, en lo preceptuado en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores o norma que sustituya en el futuro a dicho precepto.

**Artículo 21. Permisos y licencias**

Uno. Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio podrán disfrutar de permisos retribuidos, por los conceptos y duración que a continuación se establecen:

1. Los días 24 y 31 de Diciembre. En el supuesto de que estos días fuesen sábado o domingo, se pasará su disfrute al día laborable inmediatamente anterior.
  2. 16 días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho registradas.
  3. 6 días laborables en caso de fallecimiento de padres, hijos o cónyuge.
  4. 6 días naturales en caso de fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, y no incluidos en el número anterior. Se adjunta en el Anexo III los diferentes grados de familiaridad por consanguinidad y afinidad.
  5. 5 días laborables en caso de nacimiento de hijos.
  6. 3 días laborables en caso de traslado de domicilio habitual.
- En todos los anteriores supuestos, el trabajador deberá justificar documentalmente la causa que motiva el permiso, así como advertir a la Empresa de su ausencia con tiempo suficiente, si ello fuera posible.
7. 3 días laborables al año, por asuntos propios, que no necesitarán justificación y que deberán ser disfrutados dentro de cada año natural, no siendo acumulables ni abonables, en el supuesto de su no disfrute.

El trabajador deberá comunicar con suficiente antelación la fecha de disfrute de este permiso. Estos días podrán ser distribuidos a opción del interesado, sin que puedan acumularse a vacaciones.

Los trabajadores de la empresa que se hallen afectados por el presente convenio, podrán fraccionar los días de asuntos propios establecidos en el convenio colectivo, dividiendo cada uno de ellos en dos y siempre que cada fracción corresponda al 50% de la jornada diaria de trabajo. Los horarios establecidos para cada media jornada a estos efectos son:

- Invierno, de lunes a jueves de 9:00 a 12:45 horas y de 13:45 a 17:30 horas. Viernes de 9 a 12:00 y de 12:00 a 15:00 horas.
- Verano de lunes a viernes de 8:00 a 11:15 y de 11:45 a 15:15 horas.

Dos. El permiso por lactancia establecido en el artículo 37, 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá referido hasta los doce meses de edad del hijo.

**Artículo 22. Suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo (maternidad/paternidad/adopción)**

1. La empresa y los trabajadores afectados por el presente convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de trabajo por maternidad, paternidad u adopción y en especial las contempladas en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Durante el tiempo que dure la suspensión, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario, incluidas las pagas extras, por lo que será a cargo de la Empresa la diferencia entre aquel y lo que perciba como prestación de la Seguridad Social, siempre que aquel tenga un año de antigüedad en la Empresa, al momento de iniciar la suspensión.

**Artículo 23. Complemento económico en caso de incapacidad temporal**

En el supuesto de que un trabajador tuviera suspendido su contrato por encontrarse en situación de baja por incapacidad temporal, tendrá derecho a percibir, en concepto de complemento económico, y durante los doce primeros meses de baja, la diferencia que existiere entre la prestación de la Seguridad Social y el salario que debiera percibir, incluidas las pagas extraordinarias, de estar en alta durante los 12 primeros meses, percibiendo a partir de dicha fecha, exclusivamente la prestación de la seguridad social.

**Artículo 24. Permiso sin sueldo**

La empresa y los trabajadores afectados por el presente convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente en cada momento sobre permisos sin sueldo y en especial las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 25. Excedencia voluntaria**

El trabajador con al menos un año de antigüedad en la Empresa, 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual grupo profesional al suyo que hubiera o se produjeran en la Empresa.

El trabajador que quiera hacer uso de este artículo, deberá comunicarlo a la Empresa con dos meses de antelación.

**Artículo 26. Excedencia de estudios**

1. Los trabajadores podrán solicitar una excedencia por razones de estudio por un periodo no inferior a dos meses ni superior a seis meses. La solicitud debe realizarse con una antelación de 1 mes a la fecha de disfrute de la excedencia.

La concesión de la misma es discrecional por parte de la Empresa que analizará, de acuerdo con las circunstancias existentes en ese momento en la empresa, la viabilidad de su concesión.

2. En ningún caso podrá el trabajador durante el periodo de disfrute de esta excedencia trabajar para un tercero ni ejercer cargo o profesión alguna.

En el supuesto de que el trabajador contraviniera lo establecido en el presente artículo, ello supondrá una transgresión de la buena fe contractual que se entenderá causa válida de despido disciplinario.

3. Durante el tiempo que dure la excedencia, el trabajador no devengará antigüedad ni derecho a percepción salarial alguna, causando baja en la Seguridad Social durante dicho periodo.

4. El trabajador deberá solicitar la reincorporación en el puesto de trabajo con al menos 15 días de antelación a la fecha en que finalice el periodo de excedencia concedida; de no hacerlo así perderá el derecho a la reincorporación, entendiéndose resuelto el contrato de trabajo.

La reincorporación se producirá en el mismo puesto de trabajo y en las condiciones que en ese momento le sean de aplicación.

5. El trabajador no podrá solicitar nueva excedencia de estudios hasta transcurridos tres años desde el disfrute de la anterior.

**Artículo 27. Resolución de contrato**

El trabajador que resuelva voluntariamente su contrato de trabajo, deberá comunicarlo por escrito al Departamento de RR.HH. y a su Director, con el plazo de preaviso de 30 días naturales si se tratara de Técnicos Titulados, y de 20 días naturales para el resto del personal.

El incumplimiento de los citados plazos de preaviso supondrá para el trabajador la pérdida del salario correspondiente a los días que haya sobrepasado dichos plazos, siéndole descontado de la liquidación correspondiente.

**Capítulo IV****Retribuciones económicas****Artículo 28. Principios generales**

1. Todas las percepciones incluidas en el sistema de retribución establecido por el presente Convenio, se consideran brutas, y de las mismas deberán deducirse los conceptos legales vigentes en cada momento.

2. El pago del salario se efectuará por meses vencidos, antes del día 5 del mes siguiente. Las pagas extraordinarias se abonarán en la fecha que se especifica para cada una de ellas.

**Artículo 29. Tabla salarial**

El Salario de los trabajadores incluidos en el presente Convenio está integrado en el Salario Base como se especifica en la Tabla Salarial que queda incorporada al presente Convenio en el Anexo I y II, así como los complementos específicos salariales y extrasalariales que se establecen a continuación.

El Salario Base, se entiende referido para cada grupo profesional y nivel salarial, a jornada laboral completa.

Para los años 2010, 2011, 2012 y 2013 no se producirá aumento salarial en los conceptos que se devenguen en esas fechas. Durante el año 2013 se creará una comisión negociadora paritaria que estudiará un sistema de incrementos salariales futuros aplicables, en su caso, a partir de 2014. No obstante, si el EBIT del 2013 fuera negativo no se producirá incremento salarial en el año 2014.

**Artículo 30. Plus de antigüedad**

Desde el día 1 de Enero del año 2000 el anterior sistema de antigüedad se sustituyó por una cantidad única anual de 1.176,67 euros (importe actual) para cada trabajador, con derecho al plus de antigüedad, y que se ha venido y seguirá percibiendo en el mes de septiembre de cada año, en concepto de compensación de antigüedad, quedando el plus de antigüedad y dicha compensación fijos, incrementándose únicamente en el mismo porcentaje que los aumentos salariales de los siguientes años.

Ni dicha compensación ni la cantidad que cada trabajador perciba, por el concepto de antigüedad, podrán ser absorbidas ni compensadas en ningún otro concepto.

Los trabajadores incorporados con posterioridad al 1 de Enero de 1996 no tienen derecho al plus de antigüedad ni a la compensación de antigüedad.

**Artículo 31. Pagas extraordinarias**

1. Los trabajadores incluidos en el presente Convenio, percibirán en concepto de paga extraordinaria, el importe que resulte de su salario base, plus de antigüedad y, en su caso, la retribución complementaria en los meses de junio y diciembre, respectivamente. Dichas pagas extraordinarias se devengarán anualmente liquidándose la parte proporcional que corresponda, en caso de no haber devengado su totalidad.

2. Paga extraordinaria de marzo.- Durante el mes de marzo de cada año los trabajadores percibirán en concepto de paga extraordinaria de marzo, el importe que resulte de su salario base, plus de antigüedad y, en su caso, la retribución complementaria correspondiente al mes de diciembre del año anterior. Esta paga se devengará anualmente (de enero a diciembre del año anterior) liquidándose la parte proporcional que corresponda, en caso de no haber devengado su totalidad.

La modificación en el cálculo de la paga de marzo no supondrá una merma en el salario global anual ya que la diferencia entre el nuevo cálculo y el establecido anteriormente en convenio se repartirá entre las 14 pagas restantes.

Los pagos referidos al presente artículo serán abonados en los primeros veinte días del mes de su vencimiento.

**Artículo 32. Gastos de manutención y kilometraje**

Los trabajadores que en el desempeño de sus funciones deban realizar desplazamientos fuera del municipio, percibirán el importe de los gastos de manutención ocasionados, siempre que estén debidamente justificados y con los siguientes límites máximos:

## 1) Gastos de Manutención por día de viaje.

- España y Andorra: 29 euros por día.
- Europa: 41 euros por día.
- Resto del Mundo: 47 euros por día.
- Capitales (Londres, París, Roma, Milán, Nueva York): 51 euros por día.

Cuando como consecuencia de la asistencia a pasarelas, ferias, certámenes u otros actos que influyan en las subidas de los precios habituales, los límites máximos establecidos podrán incrementarse en un 25% más.

Además se reintegrarán los gastos que se produzcan durante un viaje de negocios, de acuerdo a la normativa interna de viajes vigente.

Para el desplazamiento en vehículo propio, se abonará en concepto de kilometraje, la cantidad de 0,24 euros por kilómetro.

Las percepciones por gastos de manutención y estancias ocasionales en un viaje y gastos de kilometraje, están sujetas a la legislación fiscal vigente.

**Artículo 33. Paga por matrimonio**

El trabajador incluido en el ámbito del presente Convenio, con una antigüedad igual o superior a un año y que contraiga matrimonio dentro de los años 2012, 2013 y 2014, percibirá una gratificación por un importe de 210,35 euros, acumulables, en el caso de que ambos fueran trabajadores de la Empresa.

**Artículo 34. Paga por nacimiento de hijo**

El trabajador incluido en el ámbito del presente Convenio, con una antigüedad igual o superior a un año, percibirá una gratificación en los años 2012, 2013 y 2014 por un importe de 480,81 euros, por cada nacimiento o adopción de hijo menor de 6 años. Dicha gratificación no es acumulable, cuando los padres fueran trabajadores de la Empresa.

## Capítulo V

*Derechos sindicales***Artículo 35. Facultades y garantías sindicales**

Las facultades y garantías de los representantes legales de los trabajadores en el seno de la Empresa serán las reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El crédito de horas mensuales retribuidas para cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, en cada centro de trabajo, será el establecido en el Estatuto de los Trabajadores Art. 68 e).

**Artículo 36. Comités europeos**

En aplicación de la Directiva 2009/38 del Consejo Europeo de 6 de mayo sobre la constitución de un Delegado de Personal Europeo, los miembros de la Comisión Negociadora y del Comité Europeo gozarían de la misma protección que los demás representantes de los trabajadores/as, no sufriendo en consecuencia ninguna discriminación a causa del ejercicio legítimo de su actividad.

Los citados miembros tienen derecho a participar en las reuniones no solo del Delegado de Personal Europeo, sino también en cualquier otra actividad relacionada con el ejercicio de su función, percibiendo el salario correspondiente al período de ausencia necesario para el cumplimiento de su actividad.

**Artículo 37. Asamblea de trabajadores**

Los trabajadores tienen derecho a reunirse en Asamblea dentro de la jornada de trabajo, para lo que dispondrán de un máximo de 10 horas anuales dentro de la jornada de trabajo. Podrá ser convocada por los Delegados de Personal, Delegado de Personal, Secciones Sindicales legalmente constituidas o un tercio de los trabajadores de la Empresa.

**Artículo 38. Horas sindicales**

El crédito de horas que anteriormente se reconocen podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los sindicatos representativos del sector, previa oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia que serán expedidas por los aludidos Sindicatos.

**Artículo 39. Derecho a sindicarse**

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; no podrá supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

**Artículo 40. Secciones Sindicales y reuniones**

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del Sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de la jornada laboral y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

**Artículo 41. Las secciones sindicales**

Las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Delegado de Personal o cuenten con Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a su disposición tablones de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la negociación colectiva en los trámites establecidos en la legislación específica.

**Artículo 42. Cargos de nivel superior**

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiendo establecerse, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
- b) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su Sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

**Artículo 43. Comisión negociadora de convenios colectivos**

Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras del Convenio Colectivo tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores.

**Artículo 44. Delegados sindicales**

Los sindicatos que tengan la condición de mayoritarios a nivel nacional y autonómico podrán constituir secciones sindicales y estarán representados a todos los efectos por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la Empresa y centro de trabajo.

**Artículo 45. Número de delegados sindicales**

El número de delegados sindicales por cada sección sindical que hayan obtenido el 10 por ciento de los votos en la elección al Delegado de Personal se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores: 1.
- De 751 a 2.000 trabajadores: 2.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores: 3.
- De 5.001 en adelante: 4.

Las secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por ciento de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

**Artículo 46. Funciones y derechos de los delegados sindicales**

La función de los delegados sindicales es presentar y defender los intereses del sindicato a quien representa.

Podrán asistir a las reuniones del Comité de Salud Laboral y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto.

Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Delegado de Personal, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. En el supuesto de que no formen parte del Delegado de Personal, tendrán las mismas garantías reconocidas en la Ley a los miembros del Delegado de Personal.

Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

**Artículo 47. Locales sindicales**

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas Empresas o Centros de trabajo con más de 250 trabajadores. La Empresa facilitará los medios necesarios para ejercer sus funciones.

**Artículo 48. Cuotas sindicales**

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la Empresa, un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiere.

**Artículo 49. Prácticas antisindicales**

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepan calificar de antisindicalistas, se estará a lo dispuesto en los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

## Capítulo VI

*Salud laboral***Artículo 50. Salud laboral y peligrosidad**

La Empresa afectada por este Convenio cumplirá las disposiciones contenidas en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales en el trabajo, así como el resto de reglamentos de especial aplicación a la actividad específica de la Empresa y a la de sus diversos centros laborales, secciones o departamentos.

La Empresa constituirá el Comité de Salud Laboral en el trabajo de acuerdo con las disposiciones contenidas en ésta.

**Artículo 51. Peligrosidad**

Independientemente de lo previsto en el artículo anterior, se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos, en el medio ambiente laboral, los valores límites umbrales que en cada momento vengán homologados por la legislación vigente.

- b) Siempre que en el centro de trabajo se realicen inspecciones por el Servicio de Salud Laboral, sus resultados serán comunicados, por la Dirección de la Empresa, al Delegado de Personal y al Comité de Salud Laboral.

#### **Artículo 52.** *Prevención de riesgos laborales*

El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El deber de prevención establecido en el párrafo anterior tiene la consideración de deber laboral y supone, según lo establecido en los artículos 4.2.d y 19 del Estatuto de los Trabajadores y en este artículo, la existencia de un correlativo derecho de los trabajadores a una eficaz protección.

Conforme a lo establecido en el párrafo anterior, y en el marco de sus responsabilidades, el empresario adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de riesgos laborales, de formación y de información con unos medios necesarios.

#### **Artículo 53.** *Vigilancia de la salud*

La Empresa pondrá especial atención a la vigilancia de la salud de los trabajadores. Esta vigilancia se realizará de acuerdo con los protocolos específicos legalmente establecidos para cada puesto de trabajo, y que establezcan las autoridades sanitarias correspondientes (Ministerio de Sanidad y Consumo y Comunidades Autónomas), de acuerdo con el artículo 22 de la ley 31/1995 y el artículo 37, punto 3 del Reglamento de los servicios de prevención, Reglamento aprobado por el Real Decreto 39/1997 de 17 de Enero.

#### **Artículo 54.** *Terminales de ordenadores, pantallas de grabación y pantallas de vídeo*

El trabajo de terminales de ordenador, pantallas de grabación y pantallas de vídeo conlleva unas características que pueden derivar en situaciones de estrés y otras enfermedades laborales. Para lo cual, los trabajadores que prestan sus servicios en cualquiera de estos puestos de trabajo deberán tener la posibilidad de un sistema de organización del trabajo que les permita poder intercalar sus diferentes funciones, con el fin de no permanecer demasiado tiempo continuo frente a la pantalla, facilitando así la disminución del riesgo a los trabajadores.

No obstante en este artículo se estará a lo dispuesto en R.D. 39/1997, de 17 de enero, R.D. 486/1997, de 14 de abril y R.D. 488/1997 de 14 de abril.

Además, los trabajadores que realicen trabajos en este tipo de puestos pasarán una revisión médica especialmente concebida para el puesto que desempeñan (Oftalmología, Traumatología...) que se realizará como mínimo cada año y correrá a cargo de la Empresa.

Los trabajadores que presten servicios en vídeo terminales o pantallas de grabación tendrán derecho a un descanso de quince minutos por cada dos horas de trabajo. Este descanso no podrá ser acumulado, teniendo la consideración de trabajo efectivo para el cómputo de la jornada, pudiendo realizarse durante este período otras tareas siempre que estén dentro de su competencia.

#### **Artículo 55.** *Ropa de trabajo*

Todo aquel trabajador que por su actividad laboral requiriese la utilización de atuendo de trabajo tendrá derecho a recibir por parte de la Empresa las prendas y complementos adecuados para desarrollar su actividad cada año, una vez en temporada de invierno y otra en verano. En cualquier caso la Empresa deberá reponer tanto las prendas como los complementos en el caso de que por desgaste de los mismos el trabajador lo quiera.

### Capítulo VII

#### *Ayudas sociales*

#### **Artículo 56.** *Ayuda guardería y escolar*

Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente convenio, con una antigüedad igual o superior a un año, que tengan hijos en edad comprendida entre 0 y 16 años realizando estudios, percibirán como ayuda el importe de 144,24 euros en el curso lectivo de los años 2012, 2013 y 2014 por hijo, previa justificación de la matriculación correspondiente. Dicho importe se incluirá en la nómina del mes de octubre.

#### **Artículo 57.** *Ayuda de estudios*

La empresa crea un fondo de 1.904,71 euros, para el período 1 de julio a 30 de junio, en cada uno de los años 2012, 2013 y 2014 con el único objetivo de contribuir a la ayuda a trabajadores, con una antigüedad igual o superior a un año, que estén llevando a cabo estudios que redunden en una mejor capacitación profesional del trabajador.

En esta ayuda no estarán incluidos los estudios que la propia empresa promueva.

Tendrán prioridad para percibir la ayuda, los estudios de idiomas, y aquellos que estén más directamente relacionados con la actividad de la empresa.

La ayuda por estudios comprenderá el 100 % del coste de los estudios a realizar. En el supuesto de que el fondo destinado no se gastara en el mismo ejercicio, el remanente acrecerá al fondo del ejercicio siguiente. En el caso de que las peticiones fueran por importe superior al fondo, éste se repartirá de forma proporcional al capital solicitado y total disponible.

El trabajador interesado deberá formular su petición por escrito, dirigido al Departamento de RR.HH. y adjuntando como justificación la documentación correspondiente al curso para el que solicita la ayuda.

En el caso de que el Departamento de RR.HH. entienda que debe denegar la solicitud, deberá comunicarlo por escrito al Delegado de Personal, haciendo constar las causas que motivan dicha denegación.

En el supuesto de que el trabajador deje de asistir al curso para el que se le ha concedido la ayuda antes de su finalización, sin causa justificada, deberá devolver la ayuda concedida, a cuyo efecto, se le descontará de la nómina.

El importe del fondo se devengará de julio a junio de cada año, liquidándose en la nómina del mes de junio.

#### **Artículo 58. Indemnización fallecimiento e invalidez**

Para los años 2012, 2013 y 2014, la Empresa en caso de fallecimiento por cualquier causa, o invalidez permanente absoluta de un trabajador, abonará a sus derechohabientes o al trabajador, la cantidad de 12.020,24 euros.

La Empresa contratará con una compañía de seguros una póliza que cubra este riesgo.

#### **Artículo 59. Anticipos y préstamos**

1. El trabajador tiene derecho a solicitar un anticipo igual al 50% del importe líquido de su nómina mensual (excluidas las gratificaciones, indemnizaciones, cualquier concepto extrasalarial, o suplidos), siempre que se soliciten una vez al mes y antes del día 20, que debe reintegrar dentro del mismo mes en que lo solicite. En los meses que coincida con el pago de una paga extra, el trabajador tiene derecho a solicitar el 100% del importe líquido de la paga extra.

Dicha solicitud deberá ser remitida por escrito al Departamento de RR.HH., quien la autorizará dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su recepción.

### Capítulo VIII

#### Faltas y sanciones

#### **Artículo 60. Faltas y sus clases**

En materia de faltas y sanciones, se estará a lo regulado en el Convenio del Sector de Prensa No Diaria.

### DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

#### Tabla de equivalencias

Grupo	Nivel salarial	Categorías Laborales Redacción	Categorías Laborales Administración/Técnicos/Servicios Auxiliares
2	2	Subdirector Publicación	Subdirector Departamento
		Director de Arte	
	3	Técnico de Grado Superior	Técnico de Grado Superior
		Redactor Jefe	Jefe de Grupo
4	Jefe de Sección, Jefe de Cierre, Jefe de Moda, Jefe de Maquetación, Jefe Documentalista.	Jefe de Sección, Jefe Secretaria Dirección / Dpto. / Planta	
3	5	Redactor	
		Documentalista, Corrector de Estilo/Estilista/Productor Moda	Jefe de Área
4	6	Maquetador	
5	7	Ayudante de Redacción	Oficial
		Ayudante Maquetación -Laboratorio	Secretaria Dir./ Dpto./ Planta
6	8	Auxiliar Redacción	Auxiliar
		Auxiliar Maquetación	Telefonista
	9		Ordenanza

## DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

**Uso genérico del lenguaje**

En el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a las trabajadoras y trabajadores, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja sin que esto suponga ignorancia en cuanto a la diferencia de género.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

**Comisión Paritaria**

La Comisión Paritaria representativa de las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo, que tiene como competencia conocer de las cuestiones que se deriven de la aplicación e interpretación de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, estará integrada por tres miembros representantes de la parte empresarial negociadora y por tres miembros de la parte social negociadora, pudiendo además asistir a las reuniones de esta comisión paritaria los asesores jurídicos que ambas representaciones designen.

En el supuesto de desacuerdo durante el periodo de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria. El procedimiento a seguir por la Comisión Paritaria será el siguiente:

- Pasados dos días hábiles desde que la controversia le sea planteada, la Comisión Paritaria deberá reunirse como mínimo una vez, si bien podrá reunirse cuantas veces estime oportunas.
- Deberá pronunciarse sobre la discrepancia en el plazo de siete días desde que la misma le hubiera sido planteada, en el sentido de acuerdo o desacuerdo, comunicando su resolución a las partes.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria hubiera llegado a un acuerdo, el mismo deberá establecer los términos de su aplicabilidad.

En el supuesto de que la Comisión Paritaria no llegara a acuerdo alguno, las partes dispondrán de un plazo de veinte días naturales para someter la solución de la controversia, al órgano de la Comunidad Autónoma competente para conocer de la discrepancia, o en su caso, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en aplicación de la Disposición Adicional Sexta del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. En el caso de que el último día del plazo recaiga en día inhábil, se podrá presentar la primera fecha hábil siguiente a dicho día.

Esta disposición adicional segunda, en lo que se refiere al sometimiento de la controversia a la Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órgano equivalente, se entiende vigente en tanto en cuanto persista la obligación legal de hacerlo.

## DISPOSICIONES FINALES

**Única**

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales de aplicación.

## ANEXO I

**TABLA SALARIAL MENSUAL**

Grupo	Nivel salarial	Salario base
2	2	2.666,67 €
2	3	2.333,34 €
2	4	1.933,34 €
3	5	1.666,67 €
4	6	1.600,00 €
5	7	1.266,67 €
6	8	1.120,00 €
6	9	933,87 €

## ANEXO II

TABLA SALARIAL ANUAL

Grupo	Nivel salarial	Salario base
2	2	40.000,05 €
2	3	35.000,10 €
2	4	29.000,10 €
3	5	25.000,05 €
4	6	24.000,00 €
5	7	19.000,05 €
6	8	16.800,00 €
6	9	14.008,05 €

## ANEXO III

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



(03/21.966/13)

