

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 19 de marzo de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Estructura, Grupo Estudios Económicos, Sociedad Anónima” (código número 28100592012014).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Estructura, Grupo Estudios Económicos, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 24 de septiembre de 2013; 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 colectivo 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 19 de marzo de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “ESTRUCTURA, GRUPO ESTUDIOS
ECONÓMICOS, SOCIEDAD ANÓNIMA”****Capítulo I***Disposiciones generales***Artículo 1. *Ámbito territorial***

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo de Estructura, Grupo de Estudios Económicos, S.A., dentro del territorio de la Comunidad Autónoma de Madrid, constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal*

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos:

- a) Consejeros, Directores, Subdirectores y altos cargos.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Asesores.
- d) Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la Empresa.
- e) Los colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada en la Empresa.
- f) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para Estructura, Grupo de Estudios Económicos, S.A., con libertad de representar a otras Empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- g) El personal perteneciente a Empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con Estructura, Grupo de Estudios Económicos, S.A.

Artículo 3. *Ámbito funcional*

Las normas de este Convenio afectarán a todos aquellos trabajos de la Empresa, que tengan relación directa o indirecta con la edición y producción de sus publicaciones, tanto impresas como digitales o en cualquier soporte y la prestación de sus servicios.

Artículo 4. *Vigencia*

El Convenio extenderá su vigencia desde el 1 de julio de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015, con independencia de la fecha de su publicación.

Artículo 5. *Denuncia*

Finalizado el período de vigencia establecido en el artículo anterior, este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes.

La denuncia, en su caso, deberá producirse con tres meses de antelación a la fecha del término de vigencia señalado, o a la de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita por cualquiera de las partes.

Artículo 6. *Compensación y absorción*

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensables o absorbibles de acuerdo con la Ley con cualesquiera otras que se establezcan por disposición legal o convencional, siempre y cuando las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores/ras, que las contenidas en este Convenio.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones acordadas en el presente Convenio, constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

Capítulo II*Organización del trabajo***Artículo 8. *Principios Generales***

La organización y dirección práctica del trabajo y la asignación de funciones, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, la cual no obstante, deberá informar razonadamente, con carácter previo y la suficiente antelación al Comité de Empresa, de aquellos cambios sustanciales de índole organizativa o funcional que pretenda implantar. En el supuesto de no cumplirse este requisito de información previa, las medidas adoptadas quedarán en suspenso hasta su cumplimiento.

La Dirección de la Empresa, pondrá en todo momento, los medios técnicos necesarios para que el trabajo diario de los periodistas se desarrolle de una manera satisfactoria.

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, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución

de las decisiones que aquella adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

Artículo 9. Cometidos asignados

Todo trabajador de Estructura, Grupo de Estudios Económicos, S.A, está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de las funciones generales propias de su competencia profesional, encuadradas en el ámbito a que se refiere el artículo 3 de este Convenio.

Artículo 10. Jornada Laboral

La jornada laboral será de treinta y cinco horas y media semanales de trabajo efectivo, de lunes a domingo.

Artículo 11. Horario de Trabajo

Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la Redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquél en el que habitualmente presta sus servicios.

Sin perjuicio de la existencia de los horarios básicos para el personal de Redacción y de su normal cumplimiento, el trabajo de los periodistas se considera a tarea, con lo cual una vez cumplida ésta quedará cumplida la jornada.

El horario del personal de Gestión será de 09.30 horas a 14.00 horas; y de 16.00 horas a 18.36 horas, estableciéndose consecuentemente una interrupción de dos horas para la comida. En los supuestos de jornada continuada, los trabajadores/as afectados dispondrán de 15 minutos de tiempo para bocadillo del que se hará uso conforme a las necesidades del servicio.

El personal de Gestión prestará sus servicios en jornada continuada, entre las fechas 15 de junio y 15 de septiembre reduciéndose la jornada a 35 horas semanales. En dicho periodo de tiempo y exceptuando el mes de agosto, cada uno de los departamentos, y siempre que estén compuestos por un mínimo de tres personas, deberá asignar una persona que permita cubrir los servicios imprescindibles en el resto de la jornada y exclusivamente de lunes a jueves.

Dadas las características del trabajo de los Redactores, éstos disfrutarán de 16 días laborables de libranza a cambio de los 12 días festivos en los que se produce el diario.

Los trabajadores afectos a este régimen que libren un festivo en el que se edite el periódico descontarán un día del total de los 16 días libres. Para el disfrute de los citados días cada trabajador deberá planificarlo con el jefe de sección correspondiente, y nunca se podrán disfrutar por este concepto más de cinco días continuados salvo que así lo aconseje y se acuerde con el responsable de la sección.

Artículo 12. Trabajo en fin de semana

Primero

Durante la vigencia del presente Convenio, el trabajo en fin de semana queda regulado de la siguiente forma:

- a) Composición de la plantilla mínima que deberá realizar el trabajo de sábado: dos redactores con los siguientes horarios básicos: el primer redactor comenzará su jornada a las 10:30 de la mañana y finalizará su jornada a las 17:30 y el segundo comenzará su jornada a las 12:30 horas y la finalizará a las 19:30.
Adicionalmente y de forma ocasional podría estar una persona encargada de gráficos así como otros redactores que cubran informativamente alguna información puntual.
- b) Composición de la plantilla mínima que deberá realizar el trabajo dominical: Un jefe responsable de la edición (Dirección Editorial y/o Redactores Jefes) -cuya organización depende del Director del diario- y dos redactores con los siguientes horarios básicos: el primer redactor comenzará su jornada a las 11:30 de la mañana y finalizará su jornada a las 18:30 horas y el segundo redactor comenzará su jornada a las 16:00 horas y la finalizará a las 23:00 h., adicionalmente habrá un responsable de maquetación que comenzará su jornada a las 16:00 h. hasta el cierre de la edición impresa.
De la misma forma que en el caso de los sábados, ocasionalmente podría estar una persona encargada de gráficos así como algún otro redactor que cubra informativamente alguna información puntual.
- c) La asignación de la plantilla mínima para el trabajo de fin de semana se realizará por turnos que serán establecidos y comunicados con más de un mes de antelación. Cualquier cambio en los turnos deberán ser comunicados con suficiente antelación.
- d) Por la prestación de servicios en este régimen general de trabajo de fin de semana se recibirá una remuneración dineraria de 100 € fin de semana completo o 50 euros/día (sábado o domingo).
- e) En cualquier caso, el director del diario tiene la potestad de regular el régimen de trabajo en fin de semana según necesidades informativas.
- f) El periodo natural de descanso semanal será en fin de semana.

Segundo

Si la Empresa decidiera implantar un nuevo régimen de trabajo en fin de semana, o se estuviesen realizando turnos en el cuerpo redaccional de un 50% adicional a las condiciones reflejadas en el convenio, deberá negociarlo con los representantes de los trabajadores a los efectos de establecer sus condiciones económicas y organizativas, que serán de aplicación desde la fecha de implantación del nuevo régimen. Si no se alcanzase acuerdo y, sin perjuicio de la decisión, ambas partes se someterían a un arbitraje.

Artículo 13. Planes de Igualdad

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, la empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se aportarán medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Capítulo III**Conciliación de la vida laboral y personal****Artículo 14. Vacaciones**

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a disfrutar 22 días laborales de vacaciones, entendidos estos de lunes a viernes, que se concederán en los meses de junio a septiembre, comenzando el cómputo de los mismos opcionalmente y a criterio del trabajador/a en lunes o jueves.

No se podrá sumar, por el principio o el final, días acumulados de libranza salvo que así lo aconseje y se acuerde con el responsable de la sección correspondiente.

Para el cómputo y abono en metálico del período vacacional por extinción, anterior al disfrute, del contrato de trabajo, se tomará en cuenta el período comprendido entre el 1 de enero y 31 de diciembre de cada año natural.

No obstante, las liquidaciones en metálico que hubieran de practicarse al término de la relación laboral, de trabajador/a con antigüedad anterior al día 1 de enero de 1989, se practicarán atendiendo a la fórmula que hasta la fecha se han venido computando, es decir, de 1 de agosto de un año al 31 de julio del siguiente año.

Los turnos de vacaciones se establecerán preferentemente por acuerdo de los miembros de cada sección entre sí. De no lograrse dicho acuerdo se establecerán turnos rotativos de año en año, comenzando el primer año por sorteo. En ningún caso la antigüedad se tomará como medida de preferencia para establecer estos turnos.

Las libranzas devengadas por sábados, domingos y festivos a lo largo de un año, deberán disfrutarse durante ese mismo ejercicio y hasta el primer trimestre del año siguiente. Se hace extensivo dicho período de disfrute a los festivos de Semana Santa de cada ejercicio.

Artículo 15. Permisos y licencias

Los permisos y licencias que disfrutarán los trabajadores/as a los que son de aplicación las normas del presente Convenio serán los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 37.3), excepto para los siguientes casos:

- Alumbramiento: cuatro días, para partos normales, ocho días en caso de intervención quirúrgica.
- Traslado de domicilio: dos días.
- Matrimonio: quince días naturales ininterrumpidos, comenzándose a computar al día siguiente de la celebración del matrimonio, independientemente del día de la semana en el que éste se haya producido.
- Fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días. Cuando, con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- Tres días para el caso de enfermedad muy grave de hijos, padres y cónyuges. Los trabajadores podrán sustituir este derecho por una reducción del 50% de su jornada de trabajo, sin reducción de sueldo, durante un periodo máximo de 15 días.
- Se establece la posibilidad de flexibilizar la jornada de trabajo para el cuidado de familiares en primer grado, previo acuerdo con la Dirección de la Empresa.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen.
- Los trabajadores tendrán derecho a una reducción de jornada para el cuidado de los hijos, con la disminución proporcional en el salario. La edad contemplada para la guarda de dichos menores, será la establecida en la ley vigente, ampliada en dos años.

Artículo 16. Excedencias

La concesión y disfrute de excedencias, se regirá por lo establecido en el artículo 46 y demás disposiciones concordantes del Estatuto de los Trabajadores ampliándose el mismo artículo en los siguientes casos:

- Las personas con un mínimo de antigüedad de dos años en la Empresa tendrán derecho a excedencia por un periodo mínimo de un mes y máximo de tres meses con derecho automático de reincorporación en el mismo puesto. El hecho de trabajar o colaborar en otro medio de comunicación durante el periodo de excedencia supondrá renuncia automática por parte del trabajador a su derecho de reingreso en Estructura, S.A.
- Los trabajadores con un mínimo de antigüedad de dos años tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a un año para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza o por adopción, con derecho automático de reincorporación en el mismo puesto. Este derecho podrá hacerse extensivo al cuidado de padres y conyugue en caso de enfermedad muy grave o dependencia severa, previo acuerdo con la dirección del periódico.

No se podrán simultanear más de una persona en excedencia en el área de Redacción y una en el área de Gestión salvo causa de fuerza mayor.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la Dirección de la Empresa con expresión de la causa. La solicitud se resolverá igualmente por escrito dentro de los 30 días siguientes.

Las excedencias en el área de Redacción serán autorizadas por el Director del Periódico para aquellas personas que ejerzan como Responsables de Sección o Área quien en caso de no autorizarla justificará los motivos que han llevado a la denegación. El director del periódico determinará en qué momento puede ser aceptable la excedencia para el resto de las personas de redacción sin que medie más de seis meses desde la solicitud de excedencia.

Las excedencias en el área de Gestión serán autorizadas por el Director Gerente quien en caso de denegación justificará los motivos que han llevado a la denegación.

Ante la posibilidad de dos solicitudes simultáneas primará para su concesión el criterio de antigüedad.

No se podrá de enlazar periodo de excedencia con periodo de vacaciones o libranzas salvo autorización expresa de la Empresa.

Capítulo IV**Promociones y ascensos****Artículo 17. Vacantes y nuevos puestos de trabajo**

1. En el Área de Redacción, corresponderá en todos los casos al Director de la Publicación la asignación de categorías, así como el sistema de promoción dentro de esta área.

2. En el Área de Gestión, corresponderá en todos los casos al Director Gerente de la Empresa la asignación de categorías, así como el sistema de promoción dentro de esta área.

Artículo 18. Formación

La Empresa desarrollará anualmente, en la medida de sus posibilidades, acciones formativas tendentes a facilitar la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades.

La Empresa podrá concertar acuerdos formativos concretos con Universidades, Escuelas Técnicas y/o de Formación Profesional a todos los niveles.

Todos los trabajadores podrán proponer las acciones formativas que consideren de alto interés para su desarrollo profesional. El diseño de cada acción formativa en particular, se estudiará de forma individual en cada caso, y contará siempre con la autorización final de la Dirección del periódico.

Artículo 19. Trabajos de categoría superior

Los trabajadores/as de plantilla que sustituyan a otros que hubieran causado baja laboral en la Empresa, con derecho a reserva de puesto de trabajo, tendrán derecho a la diferencia retributiva, mientras dure la situación entre la correspondiente a la categoría que ostente y la función que efectivamente realice.

La sustitución no significará la consolidación de derechos adquiridos, por lo que el sustituto volverá a ocupar su anterior puesto de trabajo y, en su caso, a percibir su salario anterior, al retorno del titular.

Capítulo V**Régimen retributivo****Artículo 20. 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 26.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 21. Distribución del Salario

Durante la vigencia del presente Convenio y para toda la plantilla el salario se abonará en 12 pagas iguales, incluidas las gratificaciones reglamentarias de junio y diciembre, que se prorratearán a lo largo de los 12 meses del año.

Artículo 22. Conceptos Retributivos

Los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

1. Salario Base.
2. Complementos.
 - 2.1. Personales:
 - Complemento Personal.
 - 2.2. Por puesto de trabajo:
 - Plus de Nocturnidad.
 - Plus Fin de Semana.
 - 2.3. De vencimiento periódico superior al mes:
 - Paga Extraordinaria de junio.
 - Paga Extraordinaria de diciembre.
3. Devengos extra salariales:
 - Complemento por Incapacidad Temporal.

Artículo 23. Salario Base

Se entiende por Salario Base, la retribución que según su categoría/grupo profesional tenga asignada cada trabajador de conformidad con lo establecido en las tablas salariales que se reflejan en el anexo número I del presente Convenio, con independencia de aquellos pluses o complementos que puedan cobrarse en razón a circunstancias personales, del puesto de trabajo o cualquier otra situación ajena a las condiciones intrínsecas de la función que realiza.

Artículo 24. Complemento Personal

Los trabajadores de Estructura, Grupo de Estudios Económicos, S.A. tendrán de manera individual un complemento personal en el que se contemplarán las diferencias económicas entre el actual salario fijo y las nuevas tablas salariales. Este complemento tendrá carácter consolidable y no será compensable ni absorbible.

Artículo 25. Plus de nocturnidad

El personal afectado por el presente Convenio que realice normalmente una parte no inferior a 3 horas de forma continua o periódica durante el horario comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, percibirá el complemento denominado "plus de nocturnidad", que se establece en la cantidad de 236,99 euros mensuales o la parte proporcional que corresponda a las horas trabajadas en el período nocturno.

Artículo 26. Plus fin de semana

Los trabajadores que tengan que desarrollar su jornada de trabajo completa en fin de semana, percibirán en el periodo de vigencia de este Convenio una remuneración dineraria de 100 euros fin de semana completo o 50 €/día (sábado o domingo).

Excepcionalmente los trabajadores pertenecientes a las secciones de maquetación que hasta ahora venían teniendo un régimen distinto, con efectos 1 de julio de 2013 pasarán a percibir el mismo importe por trabajo en fines de semana que el acordado en este convenio para el resto de la plantilla. Anualmente se valorará la diferencia entre las nuevas cantidades percibidas y las que cobraban con anterioridad, al objeto de abonarse esta, si existiera, en el concepto de Complemento Personal.

Artículo 27. Gratificaciones reglamentarias (pagas extraordinarias de junio y diciembre)

Se establecen dos gratificaciones reglamentarias, de junio y Navidad, que se prorratearán en doce mensualidades.

Artículo 28. Complemento por Incapacidad Temporal

La Empresa complementará hasta el 100% del salario real las prestaciones por IT en los supuestos de incapacidad temporal y maternidad, desde el primer día en que tal hecho ocurra.

El control de la enfermedad, a efectos de reconocimiento del derecho al percibo de esta compensación, corresponde al servicio médico, a excepción de la situación de maternidad; en caso de no reconocerse esta percepción, se informará al Comité de Empresa.

Capítulo VI

*Premios faltas y sanciones***Artículo 29.** *Premios*

La Dirección de la Empresa premiará los comportamientos excepcionales y especialmente meritorios en el desempeño del trabajo, en una o varias formas de las que a continuación se relacionan:

- Mención honorífica, que deberá constar en el expediente personal, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones.
- Aumento del periodo de vacaciones anuales retribuidas.
- Becas, ferias profesionales o viajes de estudios.

Artículo 30. *Faltas y sus clases*

Todo acto u omisión de un trabajador/a contra la disciplina, régimen de trabajo y buen orden laboral que existe en la Empresa, tendrán la consideración de faltas laborales las cuales en atención a su trascendencia e importancia se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Artículo 31. *Faltas leves*

Serán faltas leves las siguientes:

- a) Más de tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo, durante un periodo de un mes, superiores a cinco minutos e inferiores a treinta.
- b) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se compruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- c) Abandono sin causa justificada del servicio, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podría ser calificada de muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo y limpieza personal.
- f) No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección o diligencia debidas.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia, domicilio o teléfono.
- h) Faltar al trabajo un día, al mes, sin causa justificada.

Artículo 32. *Faltas graves*

Serán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, cometidas en un periodo de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.
- b) Faltar dos días al trabajo, en un mes, sin causa justificada.
- c) Entregarse al juego o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.
- d) Simulación de enfermedad o accidente.
- e) No comunicar con la puntualidad debida los cambios familiares que afecten a la Seguridad Social o al tipo de retención del I.R.P.F. La falta maliciosa en estos casos podrá considerarse muy grave.
- f) La desobediencia a los superiores en la realización de las competencias que cada trabajador/a tiene asignadas. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada muy grave.
- g) Simular la presencia de otro trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- i) La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgos de accidente para el trabajador/a, para terceros o peligro de avería para las instalaciones, se considerará falta muy grave.
- j) La reincidencia en faltas leves, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un mes.
- k) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de seis meses, y veinte durante un año.
- l) Fumar en las instalaciones de la empresa así como en el resto del edificio donde las mismas se encuentran ubicada.

Artículo 33. *Faltas muy graves*

Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) 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.

- b) 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.
- c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa, siempre que se demuestre la intencionalidad.
- d) La continua y habitual falta de aseo y limpieza, de tal forma que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo y siempre que el afectado hubiera sido advertido por escrito con anterioridad.
- e) La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio, siempre que al trabajador/a se le hubiera advertido previamente por escrito, o cuando, en una acción ocasional, hubiera producido un grave quebranto para la Empresa.
- f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de sus trabajadores/as.
- g) Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.
- h) Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles.
- i) 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, excepto si hubiera sido una acción recíproca en la que una de las partes no estuviera sometida a Convenio.
- j) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.
- k) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad sin la debida autorización.
- l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- m) Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
- n) 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 34. 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 2 a 10 días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días; traslado forzoso; despido.

Artículo 35. Tramitación

La valoración de las faltas y las sanciones a aplicar en cada caso corresponde a la Dirección de la Empresa, sin más trámite que la comunicación escrita al trabajador/a, haciéndole 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 y al delegado del sindicato al que constara que estuviera afiliado el trabajador/a afectado.

Artículo 36. 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 y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo VII

De la representación de los trabajadores/as en la empresa

Artículo 37. Representación de los trabajadores/as

Las materias relativas a la representación de los trabajadores/as en la Empresa y acción sindical, se regulará por las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones de general aplicación.

Capítulo VIII

Legislación aplicable

Para aquellas materias que no tuvieran un tratamiento específico en este Convenio, será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IX

Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo

1. Se establece la prohibición de fumar en las instalaciones de la empresa así como en el resto del edificio donde las mismas se encuentran ubicadas, conforme a la ley.

2. El Comité de Salud Laboral, de acuerdo con la ley de Prevención de Riesgos Laborales y las normas de aplicación aprobadas por la Autoridad Laboral estará integrado por el número de representantes que marque la ley.

3. Redacción e instalaciones: La Empresa y el Comité de Empresa colaborarán en la renovación y el mantenimiento de la redacción y del resto de las instalaciones.

Capítulo X

Disposición adicional primera

Comisión Paritaria y de Seguimiento

1. Designación de la Comisión de acuerdo con el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores: Se designa una Comisión Paritaria en representación de las partes, compuesta por los representantes de los trabajadores y los representantes de la Empresa que firmaron este Convenio y participaron en las negociaciones del mismo.

2. Competencia de la Comisión Paritaria: La Comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento del convenio así como su adaptación o modificación, durante su vigencia, en los términos previstos en la Ley. Igualmente, la Comisión Paritaria conocerá y resolverá las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación salarial de los Convenios Colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Procedimiento de la Comisión Paritaria: Con el fin de que la Comisión Paritaria tenga conocimiento previo, la empresa y los trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la Comisión Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas. La Comisión deberá reunirse dentro del plazo de siete días laborables, resolviendo las cuestiones planteadas, cuyos acuerdos se plasmarán en un Acta que será firmada por todos los asistentes.

Los acuerdos deberán ser aprobados por unanimidad de los miembros de la Comisión. Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de cinco días después de celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegara a un acuerdo entre los miembros de la Comisión Paritaria, en el plazo de 5 días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte y también se adjuntará al acta cuanta información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que la cuestión se someta a procedimiento de mediación, y en su caso y si así lo deciden las partes, de arbitraje, ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento de Funcionamiento, todo ello sin perjuicio de acudir ante los Órganos Jurisdiccionales.

4. Convocatoria de la Comisión Paritaria: la convocatoria para la reunión de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo deberá efectuarse con una antelación mínima de tres días laborables respecto de la fecha fijada para la reunión. La convocatoria deberá recoger el orden del día de los asuntos a tratar, así como el lugar, día y hora de la reunión.

5. Domicilio de la Comisión Paritaria: El domicilio social de la Comisión Paritaria se establece en el de la Empresa, calle Miguel Yuste, 40, de Madrid.

Disposición adicional segunda

Solución extrajudicial de conflictos laborales

Ambas partes se adhieren al Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a su Reglamento de Funcionamiento.

Capítulo XI

Disposiciones finales

Disposición final 1ª. Incrementos/reducciones salariales

Para los ejercicios 2013, 2014 y 2015 y con efectos desde el 1 de julio de 2013, se establece la siguiente reducción salarial por rangos:

REDUCCIÓN SALARIAL	
Rango (SBA)	% reducción
Menos de 30.000 €	0%
Entre 30.001 € y 40.000 €	5%
Entre 40.001 € y 60.000 €	6%
Entre 60.001 € y 70.000 €	7%
Más de 70.000 €	8%

Para los ejercicios 2014 y 2015 el incremento salarial será de un 0%

ANEXO I

El personal de Estructura, Grupo de Estudios Económicos, S.A., con fecha de efectos 1 de julio de 2013, se adecuará a las categorías/grupos profesionales de la siguiente tabla en función sus ingresos anuales, sin que suponga incremento salarial alguno, salvo en algunos casos determinados procedentes del Convenio de Prisa Digital.

TABLA SALARIAL 2013-2014-2015

Categoría/Grupo profesional	Salario base anual
Redactor Jefe/Jefe de Servicio	60.000 €
Jefe de Sección 1/Técnico Esp. 1	55.000 €
Jefe de Sección 2/Técnico Esp. 2	50.000 €
Redactor Sénior/Técnico nivel 1	45.000 €
Redactor A/Técnico nivel 2	40.000 €
Redactor B/Técnico nivel 3	35.000 €
Redactor C/Técnico nivel 4	28.000 €
Redactor 2º año/Técnico 2º año (85%)	23.800 €
Redactor 1º año/Técnico 1º año (73,2%)	20.494 €

(03/11.998/14)

