I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

2 *RESOLUCIÓN de 18 de diciembre de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Pressprint, Sociedad Limitada Unipersonal" (código número 28101342012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa "Pressprint, Sociedad Limitada Unipersonal", suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 16 de julio de 2015, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

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

Madrid, a 18 de diciembre de 2015.—El Director General de Trabajo, Ramiro Salamanca Sánchez.

BOCM-20160123-2

II CONVENIO COLECTIVO "PRESSPRINT", 2015-2016-2017

I. Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial*.—El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo de "Pressprint, Sociedad Limitada Unipersonal", dentro del ámbito del territorio de la Comunidad de Madrid, constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

Art. 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) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con "Pressprint, Sociedad Limitada Unipersonal".

Art. 3. *Ámbito funcional*.—El presente convenio afectará a todos los trabajos de la empresa derivados de la impresión del diario "El País", así como de otras publicaciones del Grupo Prisa u otras de empresas ajenas, estén o no encuadradas en el Sector de Prensa.

Art. 4. *Vigencia*.—La vigencia de este convenio será de tres años a partir del 1 de enero de 2015, con independencia de la fecha en que, una vez homologado por la autoridad laboral, sea publicado oficialmente.

Art. 5. *Denuncia*.—La denuncia del convenio se realizará por escrito por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a su finalización.

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

Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del convenio, se entenderá este prorrogado hasta finalizar la negociación del convenio siguiente, sin perjuicio de que el nuevo convenio tenga obligatoriamente efectos retroactivos en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasaran los plazos previstos.

Art. 6. *Revisión*.—Será causa suficiente para que cualquiera de las representaciones que son parte en el convenio pueda pedir la revisión del mismo el hecho de que por disposiciones legales de rango superior se establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones establecidas en estas normas, consideradas en su conjunto y cómputo anual, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

Art. 7. *Compensación y absorción*.—Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente convenio serán compensables o absorbibles de acuerdo a la Ley con cualesquiera otras que se establezcan por disposición superior siempre y cuando las variaciones económicas, consideradas globalmente y en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores que las contenidas en este convenio.

Art. 8. *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 distinta alguna de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar el convenio en su totalidad, aplicándose entretanto las normas contenidas en este convenio.

II. Organización del trabajo

Art. 9. *Principio general*.—La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad de la dirección de la empresa, la cual se obliga a ejercerla de tal forma que mediante ello se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal. En este sentido, los responsables de la organización técnica de la empresa son los encargados de controlar la producción en función de las tareas encomendadas a cada uno de los trabajadores.

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 carác-

BOCM-20160123-2

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

Art. 10. *Condiciones de trabajo*.—Las especificaciones, normas de procedimiento y hojas de control de las tareas que las tengan asignadas se ajustarán a unas condiciones habituales de trabajo, sin que supongan perjuicios físicos o psíquicos al trabajador; se relacionarán con los estudios para el cómputo de las jornadas y se emplearán con el objetivo prioritario de una óptima distribución de las cargas de trabajo y una plena ocupación de todos los trabajadores, de forma que se consigan los mejores índices de productividad y calidad.

En todos los supuestos será un principio fundamental la prevención de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, asegurando, como mínimo, el cumplimiento de las normas legales existentes o que se establezcan y avanzando, mediante un proceso de mejora continua, en la reducción o eliminación de los riesgos en el trabajo. Este principio regirá también la actuación de los propios trabajadores de la empresa, los cuales se comprometen a contribuir activamente en la prevención de los riesgos laborales con los medios que estén a su alcance y, especialmente, mediante la adopción de las medidas preventivas o de protección que se aprueben por el comité de seguridad y salud.

Art. 11. *Plantillas*.—La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de "Pressprint, Sociedad Limitada Unipersonal", corresponden a la dirección de la empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función, entre otras, de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia, siendo escuchado el comité de empresa.

Se establecerán, por medio de las representaciones firmantes del convenio, las plantillas necesarias que deban integrar a las personas que trabajen en las diferentes secciones o departamentos, de forma que se organicen los turnos adecuados que permitan una óptima utilización de los medios de producción y cubran las necesidades específicas de la producción.

Para la confección de las plantillas se seguirán los siguientes criterios generales básicos:

a) El contenido de las plantillas irá referido a cada uno de los departamentos de la empresa, con el mayor desglose posible.
b) Las reestructuraciones internas de los departamentos que, por razones de rentabilidad, organización o producción fuera necesaria realizar modificarán automáticamente sus plantillas respectivas, reciclando al posible personal excedente hacia otros departamentos de la empresa, previa reconversión profesional si fuera necesario.
c) En los casos de reconversión profesional se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 17 del Protocolo de Acuerdo de Renovación Tecnológico (Anexo III).

Art. 12. *Cometidos asignados*.—Todo trabajador de "Pressprint, Sociedad Limitada Unipersonal", está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de las funciones generales propias de su grupo profesional, encuadradas en el ámbito a que se refiere el artículo 3 de este convenio.

Art. 13. *Grupos profesionales*.—La clasificación del personal con arreglo a sus grupos profesionales se atendrá a la consignada en el Anexo I del presente convenio, sin que exista obligación por parte de "Pressprint, Sociedad Limitada Unipersonal", de tenerlas provistas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la industria no lo requieren.

Todo el personal que forme parte de la plantilla fija de "Pressprint" y que esté adscrito al grupo profesional establecido de Oficial 3.ª, pasará a formar parte del grupo profesional Oficial 2.ª, a los tres años de permanencia ininterrumpida en la misma. No obstante se realizará una revisión anual, al objeto de comprobar que su situación profesional se corresponde con dicho grupo profesional.

Art. 14. *Trabajos de superior grupo profesional*.—La realización de un trabajo de superior grupo profesional durante más de seis meses continuados por no haberse cubierto una vacante dará lugar a ascenso automático del grupo profesional superior, salvo que se trate de casos de sustitución de trabajadores en situación de baja por incapacidad temporal o invalidez provisional, permiso por maternidad, o se trate de plazas que, para facilitar la promoción interna por acuerdos concretos con el comité de empresa puedan cubrirse con trabajadores de un grupo profesional inferior que deseen formarse en el nuevo puesto. La consolidación del grupo profesional en este último caso tendrá lugar previa superación de las pruebas de aptitud pertinentes, una vez transcurrido el período de formación acordado para cada supuesto, en función de su complejidad.

Art. 15. *Jornada de trabajo*.—1. La jornada laboral para todo el personal afectado por este convenio será de treinta y cinco horas semanales.

BOCM-20160123-2

Para los departamentos afectos a la producción y por su necesaria adecuación a esta, la jornada podrá distribuirse de manera irregular entre los diferentes días de la semana con acuerdo entre la dirección y el comité de empresa. La jornada ordinaria en estos supuestos no podrá exceder de nueve horas diarias en jornada diurna u ocho horas en jornada nocturna, salvo que por dichas representaciones se pactaran excepciones en este sentido, 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.

A tal efecto, la dirección y el comité de empresa establecerán anualmente los calendarios laborales de aplicación en dichos departamentos, con la vigencia temporal que se pacte en cada caso. De no llegarse a un acuerdo entre la dirección y el comité, ambas partes se comprometen a someter su discrepancia a la comisión paritaria.

Todo el personal de "Pressprint" tendrá derecho a disfrutar de un período de descanso mínimo de quince minutos cuando la jornada diaria continuada exceda de seis horas. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

2. Como norma general, se disfrutarán dos días de descanso semanal ininterrumpido, que coincidirán, siempre que sea posible, en sábado y domingo, con independencia de otros posibles sistemas o ciclos de trabajo y libranza (como por ejemplo triduos) establecidos para colectivos específicos por necesidades de producción y del sistema de disfrute de festivos regulado en el artículo 29 de este convenio.

Los sistemas de trabajo y libranza que se establezcan, así como el descanso semanal asignado, se determinarán procurando conciliar los intereses del personal con las necesidades del servicio, y no podrán ser alterados unilateralmente por la dirección sin acuerdo con el comité de empresa, garantizando el personal de las plantillas pactadas la producción en todos los supuestos.

El criterio para determinar el carácter festivo o laborable de cada día trabajado consistirá en incluir las jornadas de trabajo entre las seis de la mañana de un día natural hasta las seis de la mañana del día siguiente.

3. Reducción de jornada. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de doce años o 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, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, entre un mínimo de una y un máximo de cuatro horas. Esta reducción de jornada se podría ampliar hasta los catorce años del menor siempre que no sea necesario suplirla.

Nacimientos prematuros. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximo y mínimo establecidos.

4. La empresa, procurará facilitar a las personas que tengan hijos menores de doce años o que tengan a su cuidado un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no se pueda valer por sí mismo, la conversión de la jornada partida en continuada durante el tiempo que dure la causa anteriormente citada, en aquellos casos en que tal medida no conlleve un coste económico adicional para la empresa ni produzca menoscabo para los compañeros.

Art. 16. *Horarios*.—1. Los horarios de trabajo de los diferentes turnos (fijos y variables), adaptados a las necesidades de la producción y del servicio serán los vigentes a 1 de junio de 2015 durante el tiempo de vigencia de este convenio, salvo pacto en contrario entre la dirección y el comité.

2. No obstante lo anterior, ante necesidades técnicas, organizativas o de producción que obligaran a ello, la dirección, previo informe al comité de empresa, queda facultada para adelantar o retrasar el comienzo de los horarios en vigor, garantizando que el perjuicio que con ello pueda causarse a los trabajadores sea el mínimo indispensable tanto en su alcance como en su duración, y sin que en ningún caso estos cambios puedan suponer transformación de jornadas continuadas en jornadas partidas.

Cuando los cambios de horario a que se refiere el párrafo anterior se efectuasen con carácter indefinido (entendiéndose por tales aquellos que hubieran de tener una duración mínima de un año), la dirección comunicará tales cambios al comité de empresa con quin-

BOCM-20160123-2

ce días de antelación a su puesta en marcha, con el fin de consensuar su implantación, sin perjuicio de que si transcurrido dicho plazo no se hubiera alcanzado un acuerdo, los nuevos horarios serán no obstante de aplicación aunque la negociación continúe hasta lograr el acuerdo definitivo. En caso de que estos cambios supusieran transformación de jornadas continuadas en jornadas partidas, estos no podrán ser implantados sin previo acuerdo con el comité de empresa.

Las modificaciones horarias que con motivo de la aplicación de este apartado fuera necesario realizar ocasional o puntualmente, no afectarán a los pluses que pudiera tener asignados un trabajador en función de su horario (plus de nocturnidad). En el caso de que la modificación horaria fuera a tener carácter indefinido y afectara total o parcialmente al plus de nocturnidad, será de aplicación lo establecido en el artículo 39.2 de este convenio (Nocturnidad a absorber).

Los casos de discrepancia en la aplicación de este artículo serán resueltos por la comisión paritaria, oído el trabajador y el departamento afectado.

3. Quedan excluidos de las anteriores normas los cambios de horario o de turno que se concedan a petición expresa de algún trabajador. En estos casos el comité de empresa informará previamente a la dirección de los posibles perjuicios que el cambio solicitado pueda ocasionar a terceros.

4. Como norma general, el personal de libre designación (Jefes de Turno 1 y Técnicos N. 3 en adelante) tendrá asignado un horario básico, que será aquel en el que normalmente presta sus servicios, y que estará en función del ámbito de responsabilidad respectivo, dando derecho a descanso compensatorio los posibles excesos sobre la jornada laboral.

5. Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto, con una tolerancia de cinco minutos en la entrada. Todo el personal estará obligado a fichar las entradas y salidas del trabajo en el reloj que corresponda a su puesto de trabajo.

6. El personal administrativo y de Oficina Técnica podrá acogerse a horario flexible de hasta treinta minutos en la entrada, pudiendo recuperarlo en el mismo día, siempre y cuando esta flexibilidad y su forma de recuperación hayan sido aprobadas por la dirección debiéndose salvar en todo caso la correcta cobertura de los puestos de trabajo. En caso de discrepancia decidirá la dirección de la empresa.

Durante los meses de julio y agosto el personal adscrito al área de administración y con jornada partida tendrá asignada jornada continuada, sin perjuicio de que se puedan establecer turnos de guardia para garantizar el servicio por la tarde en aquellos departamentos en que sea necesario.

Art. 17. *Horas extraordinarias/Prima de Producción.*—1. La prestación de horas extraordinarias, dentro de los límites que en cada momento señale la legislación vigente, será de aceptación voluntaria por parte del trabajador.

2. Ello no obstante y dadas las características del trabajo de producción de prensa, todos los trabajadores de la empresa afectos a la producción se comprometen a prolongar su trabajo el tiempo que sea imprescindible para finalizar la tirada y manipulado de las publicaciones encuadradas en Prensa, que hayan de terminarse en el día. Las horas extraordinarias que se realicen por este motivo se compensarán en metálico, salvo que la dirección, a petición del trabajador, acepte su compensación en descanso.

Los turnos de cierre se corresponsabilizarán con el fin de que puedan distribuirse las cargas equitativamente. El jefe en funciones cuantificará el número de trabajadores necesarios para efectuar el cierre o tirada correspondiente. Los trabajadores se pondrán de acuerdo en cuáles de ellos deberán prolongar su jornada de trabajo ese día. Caso de no llegar a un acuerdo entre los mismos, el jefe en funciones designará los trabajadores que tengan que quedarse, efectuando la elección de manera rotativa.

3. Régimen de compensación: Las horas extraordinarias que se realicen conforme al presente régimen se abonarán con arreglo a los valores que se establecen en el artículo 42 de este convenio.

Cuando el trabajador opte por la fórmula de compensación por horas y no en jornada completa, se computarán por cada cuatro horas extraordinarias, siete horas a disfrutar, siempre y cuando no conlleve la contratación de un suplente.

Previo acuerdo entre la empresa y el trabajador afectado y siempre que se trate de compensación por un tiempo de descanso diario, por cada cinco horas extraordinarias de servicio realizadas se compensará con una jornada de descanso.

4. En todo caso se garantizarán los descansos mínimos establecidos legalmente entre el final de una jornada, ordinaria o prolongada, y el comienzo de la siguiente.

En ningún caso se abonarán horas extraordinarias en tanto exista tiempo pendiente de recuperación por la aplicación del régimen de horario flexible.

BOCM-20160123-2

Art. 18. *Beneficio del turno de cierre*.—Se entiende por beneficio del turno de cierre la posibilidad que tienen los trabajadores de los departamentos afectos a la producción para marcharse antes de finalizar su jornada laboral cuando hubiesen finalizado la tirada y manipulado de los productos que hayan de terminarse en el día.

La aplicación de este beneficio se llevará a cabo conforme a la apreciación de los responsables de las diferentes secciones, según la marcha de la producción en cada una de ellas, procurando que tenga acceso a este beneficio el mayor número de trabajadores posible.

En todos los casos, la aplicación de este beneficio implicará haber dejado las máquinas y utensilios en las debidas condiciones de funcionamiento y limpieza dentro de su competencia.

III. **Régimen de personal**

Art. 19. *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, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse en cada caso al personal de nuevo ingreso.

2. Cuando la contratación afecte a personal que no sea de libre designación por la empresa (Jefe de Turno 1 y Técnico nivel 3 en adelante), y no se hubieran cubierto las vacantes por cualquiera de los procedimientos de promoción interna a que se refiere el Capítulo IV de este convenio, se seguirán los siguientes criterios:

a) La dirección podrá efectuar la valoración de los posibles candidatos mediante la realización o no de pruebas profesionales por el procedimiento de examen.
b) En los supuestos en que la dirección opte por la realización de pruebas profesionales mediante el procedimiento de examen, se procederá a constituir un tribunal compuesto por dos representantes de la dirección y dos vocales elegidos por el comité de empresa, de los que al menos uno de estos últimos deberá ser de igual o superior grupo profesional que el puesto a cubrir. Dicho Tribunal aportará las calificaciones correspondientes, siendo potestad de la dirección elegir la persona que considere más adecuada de entre los declarados aptos por el mismo.
c) En los casos en que la dirección opte por la no realización de pruebas profesionales mediante examen, esta evaluará la competencia profesional de los candidatos a través de otros procedimientos de selección (evaluación de historial profesional, experiencia acreditada en la empresa, entrevista personal, etcétera).

3. Con el fin de que los trabajadores de la plantilla puedan estar enterados de las convocatorias de plazas para el ingreso, estas deberán ser anunciadas por la dirección en las mismas condiciones de publicidad que los concursos internos.

4. Los contratos laborales de cualquier modalidad temporal (excepto aquellos realizados para cubrir las excedencias a las que se refiere el artículo 32.5 de este convenio), tendrán una duración máxima de dos años continuados, siempre que, legalmente, no estén sujetos a plazos de duración inferior, una vez completados los cuales, de acuerdo con la normativa vigente, y de no mediar denuncia previa por cualquiera de las partes, se entenderán automáticamente transformados en indefinidos.

5. Los contratos que por Ley puedan celebrarse verbalmente serán utilizados por un tiempo máximo de ocho días continuados, transcurridos los cuales pasarán a ser por escrito. Tales contratos se concertarán por una jornada no inferior a cinco horas diarias para los turnos de noche y tres horas y media para los turnos de día.

6. Con carácter general no se utilizará la contratación a tiempo parcial para cubrir puestos estructurales con jornada completa, informándose al comité de empresa de las posibles excepciones.

7. Contratos formativos. Con el fin de facilitar la inserción laboral de los jóvenes, cuya falta de formación específica en unos casos, o de experiencia laboral en otros, constituye siempre un serio obstáculo para su acceso al empleo, la dirección podrá recurrir a las modalidades de contratación que en este sentido se contemplen en la legislación vigente, con arreglo a los requisitos y objetivos que en ella se establezcan y a tenor de las especificaciones que se regulan a continuación:

7.1. Contratos para la formación y el aprendizaje.
Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato de prácticas. Las condiciones económicas a aplicar serán

BOCM-20160123-2

de 10.000 euros/brutos para el primer año y de 11.000 euros/brutos para el segundo.

8. Cartera de trabajadores. La empresa creará una cartera de futuros trabajadores que a través de la formación específica podrán suplir las posibles necesidades de contratación.

9. Comisión de contratación. Una comisión formada por cuatro miembros elegidos por la dirección y cuatro miembros elegidos por el comité de empresa, como máximo, tendrá como misión el establecimiento y supervisión de los criterios a seguir para la utilización de las diferentes modalidades de contratación en la empresa, de acuerdo con la legalidad vigente en cada momento. Esta comisión se reunirá siempre que lo solicite una de las partes, facilitando la dirección la información y documentación que a estos efectos fuera necesaria, debiendo levantarse Acta de cada reunión.

Art. 20. *Período de prueba*.—1. El personal de nuevo ingreso en "Pressprint, Sociedad Limitada Unipersonal", estará sometido a un período de prueba, que será de seis meses para los Técnicos titulados superiores o medios, Jefes de Sección, y de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, que será de quince días laborables. En los contratos en prácticas, el período de prueba será de un mes para los titulados medios y de dos meses para los titulados superiores.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones inherentes a su puesto y grupo profesional como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización por esta circunstancia.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento por ninguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de dicho período a efectos de la antigüedad del trabajador en la empresa.

4. La situación de Incapacidad Temporal en cualquiera de sus contingencias interrumpirá el período de prueba.

5. Aquellos trabajadores que para la realización de un mismo cometido hubieran podido ser objeto de contratos sucesivos no estarán sujetos a período de prueba si ya lo hubiesen cumplido en contratos anteriores.

Art. 21. *Rescisión del contrato por el trabajador*.—Todo trabajador con contrato indefinido que decida rescindir unilateralmente su contrato de trabajo deberá notificarlo a la dirección por escrito con el plazo de preaviso que se especifica a continuación:

a) Treinta días de preaviso para los Jefes de Sección, Técnicos Titulados y/o asimilados.
b) Quince días de preaviso para el resto del personal.

La dirección podrá dispensar o no de los plazos de preaviso anteriormente reseñados, en función de las circunstancias.

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

Art. 22. *Trabajadores con capacidad disminuida*.—Se entiende por trabajador con capacidad disminuida aquel que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñado en función de su grupo profesional, sea ello debido a accidente, enfermedad o cualquier otra causa, aunque no haya necesitado obtener la baja de la Seguridad Social.

Una vez declarada esta situación el servicio médico de la empresa, previos los dictámenes y asesoramientos oportunos, y de acuerdo con sus indicaciones, se procurará asignar este trabajador una tarea adecuada a su capacidad, sin que ello suponga pérdida de retribuciones, previa petición de este, expresa y escrita, en este sentido.

Art. 23. *Política de formación*.—Con independencia de los acuerdos formativos concretos que la empresa pueda concertar con Universidades, Escuelas Técnicas y/o de Formación Profesional a todos los niveles, la dirección continuará con su política de formación para el personal de plantilla, mediante planes anuales que aseguren la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades, así como la formación e información sobre prevención de riesgos laborales.

BOCM-20160123-2

En esta línea, y con el fin de facilitar la participación del mayor número posible de trabajadores en las distintas acciones formativas, ambas representaciones acuerdan regular esta materia con arreglo a los siguientes criterios:

1. Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas que en los mismos se prevean, serán elaborados y organizados por la dirección, la cual determinará en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos.

2. El comité de empresa, en representación de los trabajadores, participará, no obstante, en el desarrollo e implantación de los distintos planes o acciones, debiendo ser informado de las mismas por el responsable de formación con la máxima antelación posible. Para las acciones formativas que se programen al objeto de mejorar la formación o información sobre prevención de riesgos laborales será el comité de seguridad y salud el órgano encargado de participar en el desarrollo e implantación de los planes correspondientes.

3. Los cursos de formación estarán clasificados con arreglo a los siguientes grupos profesionales:

a) Cursos de reconversión o reciclaje profesional.
Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a reconvertir trabajadores cuya función o puesto de trabajo se hubiera declarado obsoleto como consecuencia de una modificación sustancial en su contenido, ya fuera por cambio de oficio, introducción de nuevas tecnologías o necesidades de rentabilidad o racionalización del trabajo, en los términos a que se refiere el vigente Protocolo de Acuerdo sobre Renovación Tecnológica (Anexo III del convenio).
Las acciones encuadradas en este grupo profesional serán de asistencia obligatoria por parte de los trabajadores a quienes vayan dirigidas y tendrán lugar preferentemente dentro de su jornada laboral. Cuando ello no fuera posible en todos los casos, se realizarán fuera de jornada, compensando a los trabajadores afectados el tiempo utilizado por esta circunstancia.

b) Cursos de perfeccionamiento profesional para el desarrollo o actualización del puesto de trabajo.
Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a mejorar la cualificación profesional de los trabajadores, tanto fijos como eventuales, en aspectos propios de su oficio que, sin ser imprescindibles para el normal desarrollo de sus cometidos, puedan resultar convenientes de cara a la evolución profesional futura de los distintos puestos de trabajo.
Las acciones encuadradas en este grupo profesional serán de asistencia recomendada, y podrán tener lugar dentro o fuera de jornada, con las siguientes particularidades:

b.1) Si se producen dentro de jornada, los trabajadores asistentes a las mismas, de entre los designados por la dirección, deberán recuperar parte del tiempo empleado en esta formación, a razón de treinta minutos por cada hora invertida.

b.2) De realizarse fuera de jornada, el trabajador tendrá derecho a un día de permiso acumulable a vacaciones por cada catorce horas efectivas de formación. Cuando la asistencia a estos cursos tenga lugar en días de libranza del trabajador, la compensación a efectuar por esta circunstancia será de un día de libranza adicional por cada diez horas de formación en dichos días.

Para tener derecho a la compensación por asistencia a que se refiere el párrafo anterior será requisito imprescindible la asistencia continuada y completa del trabajador a todas las sesiones, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados.

c) Cursos de perfeccionamiento en materias no estrictamente necesarias para el puesto de trabajo.
Cualesquiera otras acciones formativas que pudieran plantearse fuera de los supuestos contemplados en los apartados a) y b) tendrán carácter voluntario; por lo que de realizarse fuera de jornada la asistencia a las mismas no dará derecho a compensación de ningún tipo, y en el caso de tener lugar dentro de jornada podrá exigirse la recuperación del tiempo invertido en aquellas.
Este mismo criterio será de aplicación cuando trabajadores no encuadrados en acciones formativas concretas deseen incorporarse a alguna de ellas, sin perjuicio de que en cualquier caso deba ser previamente solicitado a la dirección y autorizado por esta.

BOCM-20160123-2

d) Actividades de formación en materia de prevención de riesgos laborales.
Todas las acciones que se programen para garantizar la necesaria formación teórica y práctica en materia preventiva implicarán la asistencia obligatoria de los trabajadores a los que vayan dirigidas. De acuerdo con la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, esta formación deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo siempre que sea posible. De no ser así, se compensará a los trabajadores afectados el tiempo utilizado por esta circunstancia.

4. El encuadramiento de las distintas acciones formativas en uno u otro grupo profesional contemplados en el punto 3 se llevará a cabo por la dirección con carácter previo a la iniciación de las mismas, informándose al comité de empresa en cada caso, de conformidad con lo establecido en el punto 2.

5. Las acciones formativas que se realicen al amparo de planes estatales o autonómicos de formación continua se regirán por las condiciones específicas que se recojan en dichos planes.

6. Para la formación no contemplada en los apartados anteriores, una comisión mixta formada por la dirección y el comité, será la encargada de analizar las posibles peticiones de trabajadores para la realización de cursos específicos o estudios generales relacionados con su puesto de trabajo o con cualquier otra actividad encuadrada en el ámbito de la empresa. Esta comisión, que se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes, estará capacitada para decidir qué solicitudes deben ser aceptadas, subvencionándose estas con al menos un 25 por 100 del coste total de la acción formativa de que se trate, siempre que exista presupuesto para ello.

Las becas para el aprendizaje de idiomas estarán abiertas al mayor número posible de trabajadores que las soliciten, dentro del presupuesto total asignado para este capítulo. A tal efecto, la concesión anual de las becas quedará sometida a la posterior acreditación de determinados niveles de asistencia y aprovechamiento, no pudiéndose solicitar una nueva beca sin haber superado satisfactoriamente tales requisitos.

IV. *De la promoción en la empresa*

Art. 24. *Sistemas de promoción.*—Los sistemas de promoción en la empresa serán los siguientes:

a) Por concurso.
b) Por libre designación de la dirección de la empresa.
c) Por polivalencia efectiva.

Art. 25. *Ascensos por concurso.*—1. Mediante este sistema se cubrirán aquellas plazas vacantes o de nueva creación que la dirección de la empresa considere necesario para su normal funcionamiento y no se cubran por contratación externa o por movilidad interna.

Este sistema tendrá como objetivo primordial facilitar la promoción interna del personal, salvaguardando el principio de igualdad de oportunidades y manteniendo como principio inspirador la no discriminación por edad, sexo o cualquier otra circunstancia, de acuerdo con las disposiciones legales de aplicación en este ámbito.

2. Procedimiento:

2.1. A las plazas a concurso podrán presentarse todos los trabajadores de la plantilla que tengan al menos un grupo profesional inferior a la de la plaza convocada y una antigüedad mínima de seis meses en su propio grupo profesional. Asimismo podrán concursar aquellos trabajadores de otros grupos profesionales inferiores y con igual antigüedad en la misma, que hayan realizado con aprovechamiento cursos de formación específicos para el desarrollo de la tarea o hubieran desempeñado suplencias en dicho puesto durante dos meses.

2.2. Para la evaluación de las pruebas correspondientes y para velar por el cumplimiento de las normas vigentes se procederá a constituir en cada caso un Tribunal Calificador compuesto por dos representantes de la dirección y dos vocales elegidos por el comité de empresa, de los que al menos uno de estos últimos deberá ser de igual o superior grupo profesional que la vacante o puesto a cubrir.

2.3. El concurso deberá seguir las siguientes fases:

2.3.1. Publicación de la convocatoria, en donde consten las condiciones exigidas que deberán ajustarse necesariamente a las descritas, si se trata de puestos valorados. La convocatoria deberá definir los aspectos esenciales que conformarán el examen o pruebas a realizar. En los casos de

BOCM-20160123-2

puestos de nueva creación sin valorar, deberá informarse previamente al comité de empresa.

2.3.2. Concesión de un plazo de inscripción no menor a siete días laborables.

2.3.3. Realización de las pruebas correspondientes, con arreglo a las siguientes pautas:

a) El temario del examen, respuestas, puntuación y criterios de valoración se analizará con el Tribunal Calificador antes de la realización de las pruebas, a fin de comprobar la procedencia de las preguntas contenidas y poder efectuar las aportaciones pertinentes; realizándose el examen a continuación, siendo este el encargado de su custodia, en sobre cerrado, hasta el momento del examen.

b) El temario y criterios de valoración se harán en todos los casos en función de las condiciones exigidas en la convocatoria del puesto a cubrir.

c) Inmediatamente antes de proceder al acto de examen se reunirá el Tribunal para dar apertura al sobre cerrado que contenga el temario, comprobar la procedencia de las preguntas contenidas en el mismo y realizar a continuación el pertinente examen a los candidatos presentados.

d) La calificación de las pruebas realizadas se efectuará dentro de las veinticuatro horas siguientes a la realización de las mismas, levantando acta de todo lo actuado y haciendo entrega de esta a la dirección, que actuará como Secretaría.

e) Las puntuaciones sobre los exámenes efectuados se extenderán por escrito por cada uno de los componentes y se hallará la media aritmética de las mismas para determinar el resultado final. No obstante, para obtener la calificación de apto el candidato habrá debido obtener al menos el aprobado de un representante de la dirección y un vocal de los propuestos por el comité de empresa.

f) Una vez calificados los exámenes se procederá a la designación del candidato que haya de cubrir la plaza vacante (de haber candidatos aptos) y a la comunicación del resultado a los participantes en el plazo de los tres días laborables siguientes a la realización de las pruebas.

g) Los concursantes podrán impugnar las decisiones del Tribunal Calificador mediante escrito fundamentado dirigido a la dirección de Recursos Humanos dentro de los dos días laborables siguientes a la fecha en que hubieran tenido conocimiento de la decisión del Tribunal, debiendo resolver este dentro de los tres días siguientes a la recepción de la impugnación. Este procedimiento de impugnación agotará la vía administrativa de reclamación dentro de la empresa.

2.4. El candidato finalmente designado para cubrir la vacante estará sometido a un período de prueba de tres meses, durante el cual deberá decidirse por el Departamento afectado su capacidad y rendimiento para cubrir dicho puesto. La decisión, en caso negativo, deberá estar motivada, y tendrá como consecuencia que el interesado vuelva a ocupar el puesto que tenía asignado antes del concurso.

2.5. Durante el período de prueba el trabajador percibirá la retribución correspondiente al grupo profesional del puesto sometido a concurso, sin que ello suponga consolidación de ningún tipo de derecho en cuanto a sueldo y grupo profesional en tanto no obtenga la conformidad escrita de sus superiores a través de la dirección, como resultado del período de prueba efectuado.

Art. 26. *Ascensos por libre designación.*—1. Salvo pacto en contrario entre la dirección y el comité, el sistema de promoción por libre designación se llevará a cabo en los siguientes supuestos:

1.1. A partir de Jefe de Turno 1 o Técnico Nivel 3, ambos inclusive, en adelante.

1.2. Puestos de confianza personal.

1.3. Personal encuadrado en grupos profesionales inferiores a la de Jefe de Turno 1/Técnico Nivel 3, con los siguientes criterios:

1.3.1. En el caso de que queden vacantes que no hubieran podido cubrirse por el procedimiento de concurso (porque no se hubieran presentado candidatos o porque ninguno hubiera resultado apto para el puesto a juicio del

BOCM-20160123-2

tribunal calificador), la dirección podrá recurrir a cubrir dicho puesto por contratación externa o por libre designación de entre los trabajadores de la plantilla, previa aceptación del interesado y oído previamente el comité de empresa.

En el supuesto de que la dirección hubiera optado por la libre designación de un trabajador de la plantilla, este pasará a cubrir la plaza en período de formación, y sin cambio de grupo profesional, durante un período de tres meses, al final del cual consolidará o no la plaza en función del rendimiento acreditado durante el mismo.

1.3.2. Evaluación personal del rendimiento. La dirección de la empresa podrá ejercer, asimismo, la libre designación por el procedimiento de evaluación personal del rendimiento conforme a los siguientes criterios:

a) Los ascensos solo podrán aplicarse de nivel en nivel.

b) Se valorarán como elementos de legitimación los siguientes:

b.1) Las aportaciones efectuadas en materia de innovación y desarrollo del propio puesto de trabajo.

b.2) La acreditación de conocimientos profesionales obtenidos en procesos de formación específicos cursados dentro o fuera de la empresa.

b.3) Conocimientos constatables en otras áreas o trabajos conexos con su especialidad profesional.

b.4) Integración en el equipo humano de la propia Sección o Departamento.

b.5) No figurar en su expediente durante el año anterior informes desfavorables por irresponsabilidad profesional en el desempeño del trabajo, reiteradas faltas de puntualidad o alto nivel de absentismo. Los trabajadores afectados por estas notas desfavorables serán informados de las mismas en el momento de producirse, a fin de que puedan efectuar las alegaciones que estimen oportunas.

b.6) No haber ascendido por este procedimiento durante los dos años anteriores.

c) El recorrido profesional con arreglo a este procedimiento será el siguiente:

c.1) Actuales grupos profesionales homologadas a Jefe de Turno 2/Técnicos Nivel 4: Hasta Técnico Nivel 3.

c.2) Oficial de 1.ª: Hasta Técnico Nivel 5.

c.3) Oficial de 3.ª: Hasta Oficial de 1.ª

d) La dirección se reunirá en comisión paritaria con el comité de empresa con el fin de analizar las propuestas de ascenso documentadas que aquella pretenda efectuar mediante este procedimiento, comprobar el cumplimiento en cada caso de los criterios expuestos o valorar otros posibles candidatos. Esta comisión adoptará sus decisiones por mayoría y estará compuesta por seis miembros: tres por parte de la dirección y tres por parte del comité, de los que al menos dos por cada representación serán fijos, salvo circunstancias de fuerza mayor.

La aplicación de este procedimiento de ascenso no conculcará la promoción por la vía de concurso interno.

Art. 27. *Ascensos por polivalencia efectiva.*—Mediante este procedimiento podrán ascender aquellos trabajadores que, con un grupo profesional inferior a los del Nivel Jefe de Turno 1 y Técnicos Nivel 3), desempeñen de manera efectiva dos o más especialidades o funciones profesionales conexas, en aquellas áreas donde por acuerdos específicos entre la dirección y el comité de empresa así se haya establecido.

V. *Vacaciones, permisos y excedencias*

Art. 28. *Vacaciones.*—Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar, de veintiocho días laborables de vacaciones anuales en 2015, veintiséis días laborables de vacaciones anuales en 2016 y de veinticuatro días laborables de vacaciones anuales en 2017 y años sucesivos, de los cuales veinticuatro días en 2015,

BOCM-20160123-2

veintidós en 2016 y veinte en 2017 y años sucesivos se deberán disfrutar de manera ininterrumpida respecto de su calendario laboral, salvo pacto en contrario, considerándose como días laborables a estos efectos los festivos que pudieran coincidir dentro del período vacacional (julio, agosto y septiembre), salvo que coincida con su día de libranza. Las sustituciones a que dé lugar el disfrute de vacaciones se organizarán de acuerdo con lo previsto en este convenio sobre suplencias. Su duración se calculará en función del tiempo que se vaya a trabajar y haya trabajado durante el año natural que se considere.

Al establecerse el tiempo de vacaciones en función del tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, se computarán las fracciones como días completos. Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que ya hubiera disfrutado de las vacaciones, se le descontará de la liquidación el importe de los días disfrutados de más.

Los turnos de vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, respetándose los siguientes principios:

— Interés de la producción o del servicio.
— Disfrute en los meses de julio, agosto y septiembre.
— Sistema de elección rotativo, confeccionando tres grupos que respeten el orden de antigüedad en el departamento.
— Otros intereses de los trabajadores, tales como coincidencia de vacaciones de los miembros de su familia, adelanto o retraso de las vacaciones a otros meses diferentes de los enumerados, etcétera.

El establecimiento de turnos convenido se publicará en cada Departamento con al menos sesenta días naturales de antelación al comienzo del primer turno.

A las vacaciones podrán sumarse los días festivos trabajados en el supuesto de haberse acordado esa opción, con la extensión y límites previstos para esos supuestos en el artículo 29 y sin que en ningún caso perjudique el disfrute de vacaciones del resto de los trabajadores.

El personal que excepcionalmente y por interés de la producción o del servicio tenga que tomar sus vacaciones anuales en meses diferentes a los previstos como normales (julio, agosto y septiembre) podrá percibir, independientemente de su sueldo, la cantidad de 180 euros o disfrutar de cuatro días consecutivos más ese mismo año. La elección de una u otra alternativa corresponderá al interesado.

2. De conformidad con lo que se establece en el artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores, el período anual de vacaciones no será susceptible de compensación en metálico.

3. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. Y en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

4. Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de dieciséis años tendrán preferencia para elegir sus vacaciones en el período estival de las vacaciones escolares que va del 15 de junio al 15 de septiembre, siempre que no suponga un coste añadido y que no genere conflicto en la sección.

5. Los trabajadores podrán disfrutar de hasta cuatro días anuales para asuntos personales con cargo a vacaciones. Estos días se podrán coger de manera discontinua en otras épocas del año para puentes, Navidad, etcétera, estando condicionada en todo caso su concesión a las necesidades del Departamento.

Art. 29. *Festivos.*—Todos los festivos aprobados por el Ministerio de Trabajo en el calendario oficial se considerarán retribuidos y no recuperables.

Al personal a quien corresponda trabajar en las fiestas oficiales podrá aumentársele el período de vacaciones anuales reglamentarias o disfrutar los días trabajados en otras fechas del año que elija con antelación el interesado, en la proporción de dos días por festivo trabajado.

Antes de finales de febrero de cada año deberán estar elaborados los calendarios laborales anuales por secciones. Asimismo y a la misma fecha, deberá solicitarse por escrito e

BOCM-20160123-2

individualmente la solución que se adopte para el disfrute de festivos trabajados, debiendo estar tales solicitudes firmadas por los interesados e informadas por sus superiores, acordándose la solución que, sin perjudicar a la empresa, convenga más al solicitante. En caso de discrepancia decidirá la dirección de la empresa.

Si las solicitudes de disfrute se acumularan excesivamente en un mes concreto, haciendo con ello peligrar la producción, la representación del personal y la dirección afectada procederán a estudiar la oportuna distribución entre los peticionarios.

En los departamentos para los que existan acuerdos específicos sobre plantillas y/o sistemas de trabajo y libranzas, se respetarán en todos los casos los días establecidos en los mismos para el disfrute de festivos, al haber sido fijados precisamente para tal circunstancia, por coincidir tales días toda la plantilla completa del departamento. A los turnos de trabajo que tengan la obligación de trabajar los festivos, no se le podrá descontar ni de días a disfrutar ni económicamente en caso de que los festivos obligatorios a disfrutar sean más que los acumulados por festivos trabajados. En caso de discrepancia se resolverá por la comisión paritaria.

Todo el personal que por necesidades de producción tiene obligación de trabajar habitualmente todos los festivos, si uno de ellos coincidiera con cualquiera de sus días de descanso semanal, se cambiará por otro día no festivo, excepto en su período vacacional. Se entenderá por trabajar habitualmente todos los festivos cuando, de acuerdo con el sistema de trabajo y libranzas adoptado en el Departamento, esté prevista la misma contingentación de personal diaria, tanto sea festivo o no.

Con carácter excepcional, en los departamentos donde no sea necesaria la misma contingentación de personal un día laborable que un festivo, pero que por necesidades de producción sea necesario trabajar estos (con una plantilla inferior), la consideración a que se refiere el párrafo anterior se aplicará únicamente cuando los festivos coincidan con su día de descanso de lunes a viernes, salvo que se trabaje un mínimo de tres festivos al año.

En los departamentos con jornada de lunes a viernes y sin obligación de trabajar en días festivos, tendrán derecho a un día de libranza por cada festivo que coincida en sábado, garantizándose un mínimo de dos días de libranza al año por este concepto.

Art. 30. *Permisos*.—1. Se considerarán permisos reglamentarios retribuidos los siguientes:

a) Por matrimonio: quince días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si esta coincidiera con día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

b) Por nacimiento de hijos: cuatro días naturales. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, este permiso podrá ampliarse hasta cinco días naturales.

c) Por matrimonio de padres, hijos o hermanos: Un día natural, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquel.

d) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Hasta dos días naturales. Se entenderán como enfermedades graves aquellas que reconozca como tales el servicio médico de empresa, y en cualquier caso las intervenciones quirúrgicas que precisen anestesia general. Este permiso podrá disfrutarse de forma discontinua, siempre dentro del período que dure la causa, y en el plazo máximo de un mes desde el inicio de la misma. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, este permiso podrá ampliarse hasta cuatro días naturales.

e) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos: tres días naturales. Este permiso será de dos días naturales si el fallecimiento fuera de otros parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, el permiso podrá alcanzar hasta cinco días naturales para supuestos que afecten al primero de los casos que se relacionan, y de hasta cuatro días naturales para el segundo.

En caso de fallecimiento de la madre como consecuencia de parto, el padre podrá acogerse al resto del período no disfrutado de permiso por maternidad para el cuidado del hijo recién nacido.

BOCM-20160123-2

Se entenderá equiparada a estos efectos la persona con la que el trabajador conviva de forma estable, exista o no vínculo matrimonial, siempre que se pueda acreditar documentalmente esta convivencia.

f) Para el cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, salvo en los casos declarados como delictivos en una resolución judicial, se abonará el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.

g) Por traslado del domicilio habitual: un día natural.

h) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional: máximo de diez días al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud.

i) Por asuntos propios: un día laborable de permiso retribuido. Deberá ser solicitado a la dirección con la suficiente antelación, estando condicionada en todo caso su concesión a las necesidades del Departamento; no pudiendo ser acumulables a vacaciones salvo pacto en contrario.

j) El tiempo indispensable para asistir a consulta de especialidades médicas cuando esta 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.

k) 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. El límite máximo por este concepto será de dieciséis horas al año.

l) Permiso de hasta, diez horas anuales a cuenta de la empresa, para que el personal del turno de noche que tenga que acudir a pruebas médicas o chequeos entre las ocho y las doce de la mañana, pueda acortar su jornada de trabajo el día anterior.

m) Las trabajadoras, durante el período de lactancia, podrán optar por acogerse a una hora diaria de ausencia del trabajo o a una hora de reducción de jornada durante los diez primeros meses del menor, o por la posibilidad de acumularlo en tres semanas naturales, a continuación del permiso maternal. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

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 anteriormente reseñadas que no estén específicamente comprendidas en aquellas.

La empresa podrá exigir los justificantes oportunos de los hechos que den lugar a la concesión de estos permisos.

3. Asimismo, los trabajadores con una antigüedad no inferior a dos años, podrán solicitar un permiso sin sueldo de dos meses como máximo, por razones particulares, siempre que, a juicio de la dirección, no sean contradictorias con los intereses del periódico. Las solicitudes se justificarán por escrito, debiendo contestar la dirección en un plazo máximo de quince días. Este tipo de permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años.

4. Las partes negociadoras del presente convenio entienden que la regulación específica de los permisos reglamentarios a que se refiere este artículo, contemplada en su conjunto, se ajusta en mayor medida a las necesidades reales de los trabajadores de "Pressprint, Sociedad Limitada Unipersonal", y resulta más favorable para estos que la contenida en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 31. *Suplencias*.—Todo el personal de "Pressprint, Sociedad Limitada Unipersonal", se compromete a suplir las bajas que se produzcan por vacaciones, Incapacidad Temporal o permisos de sus compañeros de trabajo, dentro de sus respectivas secciones y especialidades conexas y siempre que lo permitan las exigencias de capacidad y formación profesional, sin necesidad de recurrir a la contratación de suplentes o interinos, en la medida en que esto sea posible. Estas suplencias se realizarán dentro de la jornada ordinaria establecida, por lo que, caso de que excepcionalmente fuera necesario prolongarla, los posibles excesos se compensarán como horas extraordinarias.

Las vacantes producidas en casos de Incapacidad Temporal que previsiblemente hubieran de prolongarse más de treinta días, serán cubiertas provisionalmente por el trabajador más antiguo del grupo profesional inmediata inferior, salvo pacto en contrario con el comité, el cual percibirá por la suplencia la retribución correspondiente al grupo profesional superior desempeñado hasta que se reintegre el trabajador de baja, retornando aquel en este caso a su puesto anterior. El puesto vacante del grupo profesional inferior que fuese necesario suplir con este motivo se cubrirá con carácter inmediato, mediante contratación ex-

BOCM-20160123-2

terna, con personal del grupo profesional de Oficial 3.ª, o Prácticas, en su caso, y preferentemente procedente del paro.

Cuando la vacante afecte al grupo profesional o puestos de trabajo no susceptibles de ser cubiertos por personal de inferior cualificación, las contrataciones que se deban realizar con este motivo se ajustarán al grupo profesional y cualificación del puesto a desempeñar, acreditada mediante exámenes realizados al efecto por el procedimiento establecido en el artículo 19, apartado 2b), del presente convenio, y solo en el caso de no encontrarse candidatos con la cualificación profesional requerida para ello, podrán cubrirse por personal del grupo profesional inferior, dando cuenta previamente al comité de empresa.

Antes del día 31 de mayo de cada año, cada Departamento delimitará las posibles necesidades de personal suplente para el período de vacaciones.

Art. 32. *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 y supuestos a que se refiere el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la dirección de la empresa con expresión de causa suficiente. La solicitud se resolverá igualmente por escrito dentro de los treinta días siguientes, expresándose, en caso de denegación, la causa de la misma.

2. Los trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo serán sustituidos por trabajadores interinos, en las siguientes condiciones:

a) Siempre que la especialidad que quede vacante temporalmente lo permita, la sustitución del puesto concreto de trabajo la realizará un trabajador de plantilla, con objeto de que pueda perfeccionarse profesionalmente.
b) La sustitución implicará el cobro de los haberes correspondientes al grupo profesional del sustituido, pero en ningún caso significará la consolidación de derechos adquiridos, por lo que el sustituto volverá a ocupar su anterior puesto de trabajo al retorno del titular.
c) Los trabajadores interinos que se contraten con arreglo al artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, pasarán a ocupar la plaza que deje vacante provisionalmente el empleado de plantilla mencionado en el anterior apartado a), con el resto de condiciones especificadas en la disposición legal referenciada.

3. Las peticiones de excedencia serán notificadas en todos los casos al comité de empresa.

4. Excedencias por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado número 4 será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, de cuya realización deberá ser informado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o equivalente.

Art. 33. *Bajas.*—La justificación de la enfermedad se realizará siempre mediante baja oficial firmada por el facultativo de la Seguridad Social a partir del primer día.

El personal facilitará la visita en su domicilio del servicio médico de la empresa cuando sea requerido para ello, a los efectos previstos en el artículo 46. Asimismo pasará el reconocimiento médico anual en el centro médico que se designe.

VI. *Régimen retributivo*

Art. 34. *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.

BOCM-20160123-2

Art. 35. *Conceptos retributivos*.—Los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

1. Salario Ordinario y Fijo.

1.1. Salario Fijo Base.

— Salario Fijo Base.

1.2. Complemento personal.

— Complemento personal.

1.3. De vencimiento periódico superior al mes.

— Paga Extraordinaria de junio.
— Paga Extraordinaria de diciembre.

2. Complementos.

2.1. Por puesto de trabajo:

— Plus de nocturnidad.
— Plus de Trabajo Fin de Semana.

2.2. Por cantidad o calidad:

— Horas extraordinarias.
— Prima de producción.

2.3. Gratificación por Productividad.

— Gratificación por Productividad.

3. Devengos extrasalariales:

— Gastos de viaje.
— Complementos por Incapacidad Temporal.

Art. 36. *Salario fijo base*.—Se entiende por Salario Fijo Base la retribución que según su grupo profesional tenga asignada cada trabajador de conformidad con lo establecido en las tablas salariales anuales que se reflejan en el Anexo I del presente convenio, con independencia de aquellos pluses o complementos que puedan cobrarse en razón a circunstancias personales, del puesto de trabajo, de cantidad o calidad, o cualquier otra situación ajena a las condiciones intrínsecas de la función que se realiza.

Art. 37. *Salario ordinario y fijo (SOF)*.—Se entiende por Salario Ordinario y Fijo la suma de las retribuciones que tenga asignadas cada trabajador relativas al Salario Fijo Base y el Complemento Personal.

Art. 38. *Distribución del salario SOF*.—La retribución anual de los trabajadores correspondiente al SOF quedará distribuida en catorce pagas iguales, que se percibirán de la siguiente forma: doce pagas ordinarias de enero a diciembre y dos pagas de carácter extraordinario denominadas paga de junio y paga de diciembre.

a) Paga de junio: Se percibirá en el mes de junio y su devengo estará referido al tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural de su cobro y será proporcional al tiempo trabajado en dicho período. Se percibirá antes del día 20 de junio, y su cuantía será equivalente a 1/14 parte del Salario Ordinario y Fijo anual que cada trabajador tenga reconocido en el mes inmediatamente anterior a su percepción.
b) Paga de diciembre: Se percibirá en el mes de diciembre y su devengo estará referido al tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural de su cobro y será proporcional al tiempo trabajado en dicho período. Se percibirá antes del día 20 de diciembre, y su cuantía será equivalente a 1/14 parte del Salario Ordinario y Fijo anual que cada trabajador tenga reconocido en el mes inmediatamente anterior a su percepción.

Art. 39. *plus de nocturnidad*.—1. El plus de nocturnidad corresponderá a los trabajadores que de modo continuo o periódico tengan su jornada laboral asignada dentro del período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

La cuantía del mencionado plus de nocturnidad tiene para el año 2015 y sucesivos, los siguientes valores:

a) 270 euros/mes para los trabajadores que tuvieran asignada su jornada laboral durante tres horas o más en período nocturno.

BOCM-20160123-2

b) 135 euros/mes si la jornada asignada comprendiera más de dos horas pero menos de tres.
c) 45 euros/mes si la jornada asignada comprendiera una hora o más pero menos de dos; no percibiéndose el plus si la jornada asignada nocturna fuera inferior a sesenta minutos.

Asimismo, aquellos trabajadores que esporádicamente realicen su jornada en período nocturno, en cualquiera de los supuestos anteriores, percibirán las cantidades que les correspondan por los días trabajados al mes en esas circunstancias.

Esta retribución se percibirá durante las vacaciones reglamentarias, y en cualquiera de las contingencias por Incapacidad Temporal proporcionalmente al tiempo que se lleve cobrando la nocturnidad, con referencia al período de los meses anteriores.

En los casos en que sea necesario efectuar un cambio de turno con motivo de la readecuación de la plantilla y los turnos en el período de verano, los trabajadores obligados a modificar su horario por las razones de servicio dichas, percibirán el plus de nocturnidad que hubieran venido cobrando durante el tiempo que realizan la sustitución ordenada.

2. Nocturnidad a absorber: Las personas que por razones técnicas, organizativas o de producción se vean obligadas a modificar con carácter indefinido su horario y dejen de devengar la Nocturnidad total o parcialmente, pasarán a percibir un plus especial de carácter personal absorbible, que se denominará "Nocturnidad a Absorber", en cuantía inicial equivalente a lo dejado de percibir por ese concepto.

Tendrán derecho a este plus compensatorio aquellas personas que llevasen al menos los dos últimos años percibiendo la Nocturnidad ininterrumpidamente.

Este plus se reducirá mensual y acumulativamente en una cuantía tal que quede absorbido en un plazo de cuatro años.

El devengo de este plus es incompatible con el de nuevas nocturnidades que supongan incremento de las percibidas en el momento de su asignación.

Para los trabajadores provenientes de "Diario El País, Sociedad Limitada", también será a absorber en estas condiciones el concepto debido al plus de nocturnidad incluido en su complemento personal descrito en el artículo 43 de este convenio.

Art. 40. *Plus de trabajo fin de semana*.—1. Todos los trabajadores que, con independencia del número de horas, trabajen en sábado y domingo del mismo fin de semana, percibirán un plus de 81,36 euros brutos por fin de semana trabajado, cualquiera que fuera su grupo profesional, salvo que se trate de trabajadores con contrato a tiempo parcial, que percibirán este plus en proporción a la jornada que tuvieran contratada. En todo caso, cuando la dirección conceda un permiso a cuenta de festivos en uno de los dos días, sábado o domingo, el plus también será percibido.

Excepcionalmente, y sin perjuicio del carácter no consolidable de este plus, los trabajadores que por su calendario de trabajo les correspondiera trabajar en fin de semana y no pudieran hacerlo por estar en situación de baja por Incapacidad Temporal, permiso por maternidad o permiso reglamentario de los contemplados en el apartado e) del artículo 30 de este convenio, percibirán este concepto hasta un máximo de tres al año. En el supuesto de que la baja estuviera motivada por accidente de trabajo producido en las propias instalaciones de la empresa, se abonará este plus desde el primer momento y hasta la finalización del período de baja.

En ningún caso procederá el abono de este concepto en situaciones distintas a las descritas, en bajas por Incapacidad Temporal no reconocidas por el servicio médico de empresa a efectos del pago del complemento a que se refiere el artículo 46 de este convenio, ni tampoco en vacaciones.

2. Queda expresamente excluido de la percepción de este plus el personal específicamente contratado para trabajar solo sábados y domingos al objeto de completar los equipos de fin de semana, por entenderse contemplada esta circunstancia en la globalidad de su retribución.

3. En los departamentos que tengan establecidos de manera específica calendarios de trabajo y libranzas, si por necesidades de producción se hubiera de recurrir a la suspensión parcial o total del descanso semanal (de un día o de los dos), esta suspensión tendrá carácter voluntario, fijándose las siguientes compensaciones:

3.1. Cuando el día de suspensión del descanso coincida en domingo, se compensará con dos días de libranza más el Plus Fin de Semana correspondiente.

BOCM-20160123-2

3.2. Cuando el día de suspensión de descanso coincida en día laborable, podrán darse los siguientes supuestos:

a) Que la suspensión afecte al segundo día de descanso y el primero no haya coincidido en domingo: se compensará con día y medio de descanso.
b) Que la suspensión afecte al primer día de libranza y el segundo no coincida en domingo: se compensará con un día de descanso.

La suspensión voluntaria de la libranza semanal total por necesidades de producción garantizará en todos los casos lo establecido en cuanto a cómputo de descansos en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre ("Boletín Oficial del Estado" de 26 de septiembre de 1995).

4. Plus Fin de Semana a Absorber. Los trabajadores que por razones técnicas, organizativas o de producción dejaran de devengar este plus, total o parcialmente, como consecuencia de una modificación de su sistema de trabajo y/o libranza, pasarán a percibir un plus especial de carácter personal absorbible, que se denominará "plus fin de semana a absorber", cuya cuantía inicial será equivalente a lo dejado de percibir por dicho concepto.

De manera análoga a la Nocturnidad a Absorber, tendrán derecho a este plus compensatorio aquellas personas que llevasen al menos los dos últimos años percibiendo Plus Fin de Semana de manera continuada.

Este plus se reducirá mensual y acumulativamente en una cuantía tal que quede absorbido en un plazo de cuatro años; y el devengo del mismo será incompatible con el de nuevos pluses Fin de Semana que supongan incremento de los percibidos en el momento de su asignación.

Para los trabajadores provenientes de "Diario El País, Sociedad Limitada", también será a absorber en estas condiciones el concepto debido al plus de fin de semana incluido en su complemento personal descrito en el artículo 43 de este convenio.

Art. 41. *Horas extraordinarias*.—Las horas extraordinarias que se realicen conforme al régimen establecido de este convenio se abonarán con arreglo a la siguiente tabla:

Coste/h				
Mandos	Grupo Profesional	Normal	Nocturnas o festivas	Nocturnas y festivas
J. Sección 1	Técnico 1	21,38	23,44	25,10
J. Sección 2	Técnico 2	20,46	22,52	24,18
Jefe Turno 1	Técnico 3	18,77	20,83	22,49
Jefe Turno 2	Técnico 4	17,96	20,03	21,70
	Técnico 5	16,48	18,54	20,20
	Técnico 6	15,77	17,83	19,49
	Oficial 1ª	14,47	16,53	18,19
	Oficial 2ª	13,27	15,34	17,00
	Oficial 3ª	12,18	14,24	15,90

Los importes mínimos a abonar para el personal contratado por horas serán los siguientes:

NORMAL	NOCTURNAS O FESTIVAS	NOCTURNAS Y FESTIVAS
12,40	14,50	16,19

BOCM-20160123-2

Art. 42. *Prima de producción*.—Si un trabajador por motivos de producción se viera obligado a seguir trabajando, el tiempo que hubiera de prolongarse se computará como estructural y tendrá la misma consideración que la jornada realizada.

PRIMA DE PRODUCCIÓN (HORAS ARTÍCULO 17)

MANDOS	GRUPO PROFESIONAL	NORMALES	NOCTURNAS O FESTIVAS	NOCTURNAS Y FESTIVAS
J. Sección 1	Técnico 1	46,64	56,02	62,75
J. Sección 2	Técnico 2	46,64	56,02	62,75
Jefe Turno 1	Técnico 3	41,97	50,33	56,39
Jefe Turno 2	Técnico 4	41,97	50,33	56,39
	Técnico 5	39,59	47,51	53,27
	Técnico 6	38,08	45,75	51,26
	Oficial 1ª	33,89	40,63	45,75
	Oficial 2ª	27,92	33,53	37,53
	Oficial 3ª	23,15	27,77	31,14

Art. 43. *Complemento personal*.—Para los trabajadores provenientes de "Diario El País, Sociedad Limitada", tendrán de manera individual como derecho adquirido o condición más beneficiosa, un complemento personal que no podrá ser absorbido ni compensado y que es de carácter consolidable, cuyo importe integrará la diferencia entre sus anteriores condiciones económicas y las nuevas condiciones económicas que se establecen en el presente convenio, (diferencias salario ordinario y fijo anterior y salario fijo base actual, plus nocturnidad, fin de semana y supresión de antigüedad y plus de penosos y tóxicos). Este plus tendrá el mismo incremento económico anual que el que se pacte para el salario base fijo y el resto de los complementos retributivos.

El párrafo anterior aplica, salvo lo dispuesto en lo relativo al plus de nocturnidad y de fin de semana.

Para conocimiento de todos los trabajadores, la dirección entregará de manera nominal la cuantía correspondiente y desglosada de dicho complemento personal.

Para determinar el importe del plus de nocturnidad que debe integrarse en el complemento personal de los trabajadores provenientes de "Diario El País, Sociedad Limitada", se tendrá en cuenta la diferencia entre el nuevo plus de nocturnidad y el que venían percibiendo.

Para determinar el importe por este concepto que debe integrarse en el complemento personal de los trabajadores provenientes de "Diario El País, Sociedad Limitada", correspondiente a la diferencia entre el plus de fin de semana actual (81,36 euros) y el que tenía en el convenio de "Diario El País, Sociedad Limitada" (193 euros) se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

— Para el personal topado en el plus de antigüedad: El importe será la diferencia entre el nuevo plus de fin de semana y el que venía percibiendo cada trabajador en base a 32 fines de semana al año, "plus de trabajo dominical" (24 para la sección de Cierre Mañana y Preimpresión de Barcelona).
— Para el personal no topado en el plus de antigüedad: El importe será la diferencia entre el valor de 76,36 euros por fin de semana y el que venía percibiendo cada trabajador en base a 32 fines de semana al año, "plus de trabajo dominical" (24 para la sección de Cierre Mañana y Preimpresión de Barcelona).
— Para los trabajadores de las secciones de Cierre Mañana y Preimpresión de Barcelona provenientes de "Diario El País, Sociedad Limitada", no topados en el plus de antigüedad, se les incluirá en su complemento personal la cantidad adicional de 40 euros/año.
— Para el resto de los trabajadores provenientes de "Diario El País, Sociedad Limitada", no topados en el plus de antigüedad y que no perciben plus de fin de semana, se les incluirá en su complemento personal la cantidad de 160 euros/año.

Los trabajadores provenientes de "Diario El País, Sociedad Limitada", que venían percibiendo el plus de trabajos penosos, tóxicos y peligrosos integrarán este importe en su complemento personal.

BOCM-20160123-2

Art. 44. *Gratificación por productividad*.—Se establece una gratificación por productividad que consistirá en un porcentaje del salario fijo base más el complemento personal de acuerdo a la siguiente fórmula que se detalla a continuación:

TIRADA PRODUCTOS ACTUALES
(Media diaria de tirada de EL PAIS + AS + Cinco Días en las plantas de impresión de Madrid y Barcelona)

De	A	%
435.000	455.000	0,50%
455.000	475.000	1,00%
475.000	+	1,50%

MARGEN DE NUEVOS PRODUCTOS
(Ingresos – Gastos directos adicionales de productos, con la excepción de EL PAIS, AS y CINCO DIAS)

De	A	%
1.500.000	2.500.000	0,70%
2.500.000	3.500.000	1,40%
3.500.000	+	2,00%

Tope máximo de la suma de los dos conceptos de 3 por 100.

El comité de empresa recibirá información trimestral de seguimiento de estas magnitudes para su control.

Para tener derecho al percibo de esta gratificación será requisito indispensable estar de alta en la empresa a la fecha de su cobro (al 31 de marzo del año siguiente) y haber trabajado con contrato laboral, de manera efectiva y continuada durante el año anterior.

No obstante, aquellos trabajadores que estando de alta a la fecha de su cobro no hubieran cubierto la totalidad del referido período, pero tuvieran acreditado un mínimo de seis meses de Antigüedad a la indicada fecha, percibirán esta Gratificación en proporción a la antigüedad que tuvieran reconocida; no existiendo derecho a percepción alguna en casos de antigüedad inferior a seis meses.

En cualquiera de los casos, se descontará de su importe las faltas injustificadas al trabajo, los períodos de suspensión de empleo y sueldo por motivo de sanciones disciplinarias (una vez reconocida su firmeza por los Juzgados de lo Social), los días de baja por incapacidad temporal no reconocidos por el servicio médico a efectos del pago del complemento a que se refiere el artículo 46 del convenio y los permisos no retribuidos computados en los últimos doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de su cobro.

Dado el especial carácter de esta gratificación como incentivo a la productividad de la plantilla, ambas partes convienen su consideración como mejora voluntaria; por lo que su cuantía no se computará en las tablas salariales.

Art. 45. *Gastos de viaje*.—Se estará a lo previsto en la norma de viaje de la compañía y a los límites fiscales vigentes en cada momento.

Art. 46. *Complemento por incapacidad temporal y maternidad*.—1. El trabajador que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal en cualquiera de sus contingencias protegibles será compensado por la empresa mientras continúe en dicha situación, a partir del primer día de baja, con una cantidad que, sumada a la prestación por dicho concepto de la Seguridad Social, alcance el 100 por 100 de su Salario Ordinario y Fijo.

El control de la enfermedad, a efectos de reconocimiento del derecho al percibo de esta compensación, corresponde al servicio médico de la empresa. En caso de no reconocerse esta percepción, se informará al comité de empresa.

2. En caso de maternidad, al no tratarse de una situación de baja médica, la empresa complementará hasta el 100 por 100 del Salario Ordinario y Fijo, una vez acreditada la misma mediante el pertinente certificado (Informe de Maternidad) que emitirá el facultativo de la Sanidad Pública y que contendrá los datos necesarios para acreditarla.

VII. *Premios, faltas y sanciones*

Art. 47. *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.
c) Otro tipo de reconocimientos.

BOCM-20160123-2

Art. 48. *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 clasificarán en leves, graves y muy graves.

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

Art. 49. *Faltas leves.*—Serán faltas leves las siguientes:

1.ª Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo, durante un período de un mes, superior a cinco minutos e inferiores a treinta.

2.ª 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.

3.ª El 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, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4.ª Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.ª Falta de aseo y limpieza personal. Esta falta, en el caso de personal que realice tareas de atención al público, podrá ser considerada grave.

6.ª No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.

7.ª 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.

8.ª Faltar al trabajo un día, en un mes, sin causa justificada.

9.ª El incumplimiento de las normas para la prevención de riesgos laborales o la no utilización o puesta fuera de servicio de los dispositivos de protección existentes.

10.ª Fumar en el interior de las instalaciones o fuera de los lugares habilitados en el exterior de las instalaciones.

Art. 50. *Faltas graves.*—Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1.ª Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en el trabajo cometidas durante un período de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que esta se considere como grave.

2.ª Faltar dos días al trabajo, en un mes, sin causa justificada.

3.ª 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 de IRPF. La falta maliciosa en estos casos podrá considerarse muy grave.

4.ª Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5.ª La simulación de enfermedad o accidente.

6.ª La desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada muy grave.

7.ª Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8.ª La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.ª La imprudencia en actos de servicio. Si implicase o provocase riesgo de accidente para el trabajador o para terceros, o peligro de avería para las instalaciones, se considerará muy grave.

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

11.ª Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, y veinte durante un año.

Art. 51. *Faltas muy graves.*—Se considerarán como tales las siguientes:

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

2.ª 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.

BOCM-20160123-2

3.ª Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

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

5.ª La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio.

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

7.ª Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.

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

9.ª 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.ª El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, el acoso sexual o por razón de sexo y el acoso moral.

11.ª Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

12.ª Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

13.ª La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

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

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

Art. 52. *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.
c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, o despido.

Art. 53. *Tramitación*.—La valoración de las faltas y las sanciones a aplicar en cada caso corresponderá a la dirección de la empresa, sin más trámite que la comunicación escrita al trabajador, 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 a la empresa que estuviera afiliado el trabajador afectado.

La empresa anotará en el expediente individual de cada trabajador las sanciones impuestas. Las notas desfavorables que con este motivo se hicieran constar, quedarán canceladas, caso de no reincidir, a los tres meses en los supuestos de faltas leves; a los seis meses en los supuestos de faltas graves; y al año en los supuestos de faltas muy graves; contándose en todos los casos desde la fecha de su anotación.

Art. 54. *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.

En los casos en que se hubiera decidido la apertura de expediente contradictorio, la duración de este interrumpirá el plazo de prescripción. La incoación de este expediente podrá ser instada en casos de faltas muy graves, tanto por la dirección como por el comité de empresa.

VIII. *Régimen social*

Art. 55. *Fondo de acción social*.—1. Para los años de vigencia de este convenio, el Fondo de Acción Social tendrá una dotación total de 104,16 euros por persona/año, considerando a todos los efectos, la plantilla media establecida a 31 de diciembre del año en curso, que se desglosará de la siguiente manera:

1.1. Dotación para actividades educativas, culturales, recreativas y deportivas: 63,80 euros/persona/año.

1.2. Dotación para actividades sindicales: 40,36 euros/persona/año.

2. La dirección de la empresa ingresará el 1 de enero de cada año la totalidad del Fondo de Acción Social en la cuenta bancaria habilitada a estos efectos por el comité de empresa, que se encargará de su gestión y control.

2.1 La dotación a que se refiere el apartado 1.1 de este artículo estará referida a las actividades de dicha índole que se desarrollen a iniciativa de los trabajadores, y será administrada por los comités de centro o Representantes de los Trabajado-

BOCM-20160123-2

res, presupuestándose diferenciadamente para cada centro de trabajo. Por lo que respecta a la dotación para actividades sindicales (gastos de la representación sindical), será administrada por el comité de empresa, sin que se incluyan en la misma los gastos en que incurra la comisión negociadora del convenio colectivo con motivo de la negociación del mismo.

Art. 56. *Servicio de prevención.*—En cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa organizará sus recursos para la prevención de riesgos laborales mediante la constitución de un Servicio integrado por técnicos en las especialidades de la Prevención: Seguridad y Medicina del Trabajo, incluyendo la higiene y ergonomía.

El Servicio de Prevención supondrá una unidad organizativa específica y se encargará del apoyo y asesoramiento a la empresa en lo relativo al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de riesgos, los planes de prevención y los planes de formación en materia de prevención.

Dentro del Servicio de Prevención se integrará como área específica y bajo la dirección del especialista en Medicina del Trabajo, el servicio médico, el cual, como gestor de la medicina de empresa, tendrá como misión fundamental la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos de los puestos de trabajo y atender las urgencias que puedan presentarse durante el mismo. El especialista en Medicina del Trabajo, como responsable de este servicio será el encargado de velar por la mejor cobertura médico sanitaria de cada centro de Trabajo, concertando para cada uno de ellos los servicios que fueran necesarios con entidades acreditadas como servicios de prevención ajenos. En cuanto al funcionamiento y composición específica de este servicio en los distintos centros de trabajo, se estará a lo estipulado para los mismos por los comités de seguridad y salud.

Art. 57. *Comités de seguridad y salud.*— Según lo establecido en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, deberán existir comités de seguridad y salud en los centros de trabajo con plantillas superiores a 50 trabajadores.

Sobre la composición y competencias de estos comités, se estará a lo dispuesto en la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo que pudieran resultar aplicables.

Art. 58. *Seguro de vida.*—Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que, con carácter obligatorio, se han de contratar a través de la Seguridad Social o Mutua Patronal, la dirección establecerá un Seguro Colectivo de Vida que se aplicará a todo el personal que lo haya aceptado voluntariamente, y se basará en los siguientes supuestos:

a) Seguro principal:

— De fallecimiento. Modalidad temporal renovable. Se garantiza el pago de 40.000 euros a los beneficiarios designados, inmediatamente después de producirse el fallecimiento del asegurado por cualquier causa.

b) Seguro de riesgos complementarios:

1. De invalidez permanente total. Se garantiza el pago de 40.000 euros al propio asegurado en caso de que este sufra una invalidez profesional total y permanente que le imposibilite para ejecutar su profesión habitual.
2. De invalidez permanente absoluta. Se garantiza el pago de 40.000 euros (además de los estipulados en el punto anterior; total: 80.000 euros) al propio asegurado en caso de que este sufra una invalidez absoluta que le imposibilite para realizar cualquier trabajo lucrativo.
3. De fallecimiento accidental. Si el fallecimiento del asegurado tiene lugar como consecuencia o a causa de un accidente, se hará entrega a los beneficiarios designados de un capital de 80.000 euros como liquidación total y definitiva de sus garantías.
   En cada uno de los supuestos anteriores el beneficiario podrá optar por transformar todo o parte del importe del capital de fallecimiento o invalidez en una renta temporal o vitalicia equivalente, aplicando las bases técnicas que la Compañía Aseguradora tenga vigentes en ese momento.
4. De fallecimiento por accidente de circulación. Si el fallecimiento del asegurado tiene lugar como consecuencia o a causa de accidente de circulación, se hará entrega a los beneficiarios designados de un capital de 120.000 euros como liquidación total y definitiva de sus garantías.
   La prima abonable se repartirá en la proporción del 75 por 100 a cargo de la empresa y el 25 por 100 a cargo del trabajador.

BOCM-20160123-2

Los trabajadores que deseen adherirse al sistema descrito deberán solicitarlo y aceptarlo individualmente.

Art. 59. *Plan de pensiones*.—Se incorpora al convenio el Plan de Pensiones según lo acordado en el Acta de fecha 6 de junio de 2007 del XVII convenio colectivo de "Diario El País, Sociedad Limitada".

Los trabajadores provenientes de "Diario El País, Sociedad Limitada", tendrán para cada uno de los tres años de vigencia del convenio, el mismo importe en euros que el aportado en 2010. Para los trabajadores no provenientes de "Diario El País, Sociedad Limitada", se les dotará una aportación al fondo de pensiones, a partir de 2012, equivalente a 0,2625 mensualidades del Salario Ordinario Fijo.

Dicha aportación se hará en el mes de diciembre de cada año.

La empresa también destinará al mencionado Plan de Pensiones los posibles beneficios fiscales que de él puedan derivarse.

En las bajas causadas antes del 31 de diciembre de cada año, la empresa deducirá de la liquidación la parte ingresada en el Plan de Pensiones y no devengada a los largo del ejercicio.

IX. *De la representación de los trabajadores*

Art. 60. *Comité de empresa*.—La Representación de los Trabajadores de "Pressprint, Sociedad Limitada Unipersonal", en el ámbito sindical y de negociación colectiva se articulará a través de su comité, formado por miembros electos de la plantilla, todos los cuales serán elegidos conforme a la legislación vigente y cuyas funciones serán las que se reseñan en los artículos siguientes.

Art. 61. *Composición y funciones de los comités*.—1. El comité estará constituido por el número de miembros, según establezca la ley a la que se refiere el artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores y tendrán las siguientes funciones:

a) Recibir información previa que afecte a su centro de Trabajo relativa a las plantillas, reestructuraciones, modificaciones de jornadas, traslados de instalaciones, planes de formación, etcétera.
b) Controlar y asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos vigentes en su centro de Trabajo, formulando, en su caso, las acciones oportunas ante los Organismos y Tribunales competentes.
c) Control de la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación del centro de trabajo.
d) Vigilancia de las condiciones de seguridad y salud en el centro de trabajo. El comité podrá instar de la dirección de Personal o, en su defecto, de los responsables localizables del centro de trabajo, la suspensión de la prestación del trabajo de los trabajadores afectados por el riesgo de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, comunicando, en su caso, su resolución a la dirección y a la autoridad laboral.
e) En materia disciplinaria, para las faltas graves y muy graves, el comité de centro o delegado de personal, en su caso, habrá de ser oído previamente, cualquiera que sea su causa.
f) Corresponde, asimismo, a los comités de centro el ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente encomienda a los representantes de los trabajadores de cada centro de Trabajo, pudiendo interponer ante los Organismos y Tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen convenientes para la defensa de los intereses y derechos de sus representados.
Los comités de centro deberán reunirse con la dirección de la empresa al menos una vez al mes, sin perjuicio de las reuniones de carácter extraordinario que pudieran solicitarse por cualquiera de las partes cuando el caso lo requiera.

Art. 62. *Garantías sindicales*.—Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo público electivo o para un cargo sindical en cualquiera de los sindicatos legalmente reconocidos, a partir de nivel provincial, podrán optar entre solicitar la excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo por el tiempo del mandato o mantenerse en activo, pudiendo ausentarse del trabajo durante el tiempo estrictamente necesario para el desempeño de sus funciones, con el límite de veinticinco horas al mes, que serán retribuidas.

Los miembros de los comités de centro, así como los delegados de las secciones sindicales que cuenten con representación en los comités de empresa o demuestren tener un índice de afiliación mínimo del 10 por 100 de la plantilla global de la empresa, podrán jus-

BOCM-20160123-2

tificar hasta cuarenta horas retribuidas al mes para atender a sus funciones representativas. En este sentido, la empresa reconocerá dos delegados sindicales con derecho a disfrute de las citadas horas retribuidas a todas aquellas secciones sindicales que reúnan los indicados requisitos, correspondiendo un delegado al centro de trabajo de Madrid. Los miembros del comité de empresa podrán acumular las horas en uno o varios de sus miembros; posibilidad que deberá ser notificada a la dirección con un mes de antelación, indicando las personas que habrán de acumularlas (hasta un máximo de cuatro), los miembros que las hayan de ceder y el plazo durante el cual estará vigente dicha acumulación, que tendrá que ser como mínimo por tres meses. Asimismo, los componentes de los comités de centro podrán obtener hasta un total de 15 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 con la antelación mínima para poder proceder a la cobertura de su puesto si fuera necesario.

Art. 63. *La asamblea de los trabajadores*.—Los trabajadores de "Pressprint, Sociedad Limitada Unipersonal", tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por el comité o por las Centrales Sindicales reconocidas en la empresa o por un número de trabajadores no inferior al 20 por 100 de la plantilla del centro en que hubiera de celebrarse. Dicha asamblea será presidida en todo caso por el comité, que serán los responsables del normal desarrollo de la misma.

Las personas u órganos convocantes comunicarán a la empresa la convocatoria con 48 horas de antelación y acordarán con esta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

El lugar de reunión de la asamblea será el centro de trabajo y podrá celebrarse dentro o fuera de la jornada, procurándose no interferir el normal desarrollo de la producción. En caso de autorización, el tiempo empleado no será descontado.

La empresa solo podrá oponerse a su celebración si en anteriores ocasiones se han producido alteraciones que hubieran representado daños de los que aún no hubiese sido resarcida o no se hubiese afianzado el resarcimiento. En cualquier caso, el comité peticionario negociará en concreto la hora y duración estricta de la asamblea, a fin de ocasionar los menores trastornos posibles a la producción.

Art. 64. *Secciones sindicales*.—La empresa reconoce la entidad jurídica de las secciones sindicales en los términos establecidos por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, pudiendo asistir los delegados de cada sección sindical a las reuniones de los comités de centro en calidad de asesores, con voz pero sin voto.

La realización de otras actuaciones propias, tales como recaudación de cuotas, afiliaciones, conferencias, reuniones, etcétera, se llevará a cabo dentro del local sindical y fuera de las horas de trabajo de las personas implicadas en tales actuaciones. En lo relativo a propaganda, se estará a lo dispuesto en el artículo 66.

Las invitaciones a personas ajenas a la plantilla de "Pressprint, Sociedad Limitada Unipersonal", al objeto de que participen en alguna de las actividades de las secciones sindicales, deberán ser autorizadas por la dirección de la empresa y sometidas a su consideración con una antelación de cuarenta y ocho horas.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, podrán asistir a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la dirección de la empresa y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Art. 65. *Local sindical*.—El comité de empresa dispondrá de un local dotado del material necesario para el ejercicio de sus funciones.

Art. 66. *Derecho a la información*.—Se autoriza al personal y a las centrales sindicales, estén o no representadas en el comité de empresa, a colocar propaganda en los tablones de libre expresión que existen en la empresa. Los tablones de libre expresión se colocarán a razón de uno por planta como mínimo.

Los tablones oficiales, que llevarán un cristal protector, serán utilizados única y exclusivamente por la empresa, por las secciones sindicales y, sin que en ningún caso los anuncios de una y otros se interfieran.

No se colocará propaganda de ningún tipo en ningún otro lugar que los expresados anteriormente, salvo autorización expresa de la empresa y para circunstancias excepcionales.

No se admitirá en ningún caso la propaganda autoadhesiva, la propaganda anónima y la constitutiva de infracciones al orden jurídico vigente.

BOCM-20160123-2

Los textos de propaganda estarán expuestos un máximo de siete días, salvo autorización en contrario, y será responsable de su retirada la entidad o persona firmante. La empresa podrá retirar la propaganda que no se ajuste a las normas anteriores.

X. *Disposiciones finales y adicionales*

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA

Comisión paritaria.—Se crea una comisión paritaria del convenio, que será la encargada de la interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo, y estará compuesta por ocho vocales, cuatro designados por los representantes del personal y otros cuatro por la empresa. El Presidente y el Secretario serán elegidos de acuerdo con la Ley.

Son funciones específicas de la comisión paritaria del convenio las siguientes:

1. Interpretación del convenio.
2. Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las decisiones se tomarán en un plazo de diez días, contados a partir de la fecha en que sea requerida para ello, y los acuerdos se adoptarán por mayoría simple. Si no se llegara a acuerdo, ambas partes se someterán a lo que sobre las materias en discusión determine la jurisdicción social competente.

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA

Estabilidad en el Empleo.—Conscientes de la especial situación económica que se vive en estos momentos, las partes entienden que es una prioridad la defensa del empleo en la empresa, por lo que se comprometen a trabajar con el fin de mantener la mayor estabilidad posible del mismo.

En particular, y durante el tiempo de vigencia pactada para el presente convenio colectivo, se establecen los siguientes criterios de actuación:

a) En el caso de ser necesarias medidas de reajuste de plantillas, estas se realizarán a través de las vías legalmente previstas, pero en todo caso con la apertura previa de un período de negociación con la representación de los trabajadores en el que se debatirán las soluciones que permitan minimizar el impacto en el empleo de las medidas que se adopten.
b) Las reestructuraciones colectivas de plantilla que pueden ser necesarias se abordarán dando particular importancia a las medidas no extintivas de contratos, tales como suspensiones de contratos, reducciones de jornada, movilidad geográfica y funcional etcétera, sin perjuicio de los acuerdos individuales que puedan alcanzarse entre la empresa y el trabajador.
c) Las entidades promoverán la formación de sus empleados con el objeto de que puedan realizar tareas distintas de las que habitualmente han venido desarrollando, con el fin de facilitar la movilidad y readaptación en caso de producirse reestructuraciones de plantilla.
d) La comisión paritaria y el comité de empresa conocerá de la evolución del empleo de la empresa.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA

Solución extrajudicial de conflictos laborales.—Las partes acuerdan someter sus discrepancias de acuerdo con los procedimientos regulados 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.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA

Pactos complementarios.—Se declara expresamente la validez y eficacia de todos aquellos pactos suscritos entre la dirección y el comité de empresa desarrollados dentro del marco de este convenio, que estén vigentes en la actualidad en lo que no contradigan su contenido o que puedan suscribirse en el futuro.

BOCM-20160123-2

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA

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 establezca el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar de aplicación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Protocolo de acuerdo sobre renovación tecnológica.—Ambas partes acuerdan la constitución de una comisión para actualizar el contenido del protocolo contenido en el Anexo III del presente convenio.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

MANDOS	GRUPO PROFESIONAL	SALARIO
J. Sección 1	Técnico 1	33.520
J. Sección 2	Técnico 2	32.077
Jefe Turno 1	Técnico 3	29.428
Jefe Turno 2	Técnico 4	28.161
	Técnico 5	25.836
	Técnico 6	24.723
	Oficial 1ª	22.682
	Oficial 2ª	20.809
	Oficial 3ª	19.091

La equivalencia de Grupos Profesionales entre el extinto Convenio de Diario El País, S.L. y el presente convenio se refleja en la siguiente tabla:

GRUPOS PROFESIONALES EXTINTO CONVENIO EL PAÍS	GRUPOS PROFESIONALES I CONVENIO PRESSPRINT
Jefe Servicio 1/Técnico 1	J. Sección 1/Técnico 1
Jefe Servicio 2/Técnico 2	J. Sección 1/Técnico 1
Jefe Servicio 3/Técnico 3	J. Sección 1/Técnico 1
Jefe Sección 1/Técnico 4	J. Sección 1/Técnico 1
Jefe Sección 2/Técnico 5	J. Sección 1/Técnico 1
Jefe Sección 3/Técnico 6	J. Sección 2/Técnico 2
Técnico 7	J. Turno 1/Técnico 3
Jefe Equipo/Técnico 8	J. Turno 2/Técnico 4
Técnico 9	Técnico 5
Técnico 10	Técnico 6
Oficial 1ª	Oficial 1ª
Oficial 2ª	Oficial 2ª
Oficial 3ª	Oficial 3ª
Ayudante Especialista	-
Auxiliar de Producción	-

ANEXO II

PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Objetivos del plan

El presente plan, dirigido a procurar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, tiene establecidos los siguientes Objetivos principales:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, procurando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.

BOCM-20160123-2

Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la empresa.

Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.

Medidas para la consecución de los objetivos del plan

1. *Selección, admisión y contratación.*—Con la finalidad de alcanzar el objetivo de conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se aplicará desde el momento del acceso al empleo.

Para ello, en los procesos de selección y contratación se seguirán procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito, capacidad y de adecuación al puesto, con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En consecuencia, las ofertas de empleo no utilizarán lenguaje sexista, y se basarán en la información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo. Asimismo las ofertas y entrevistas se circunscribirán a aspectos relativos a la cualificación, capacitación y, en su caso, experiencia requerida para el puesto a cubrir.

Durante los años de vigencia del presente convenio, en igualdad de condiciones de idoneidad, 50 por 100 de las personas contratadas serán mujeres, para tratar de corregir los desequilibrios detectados en las distintas áreas de la empresa.

2. *Promoción y desarrollo profesional.*—El principio de igualdad de trato se mantendrá asimismo a la hora de la promoción y el desarrollo profesional de los empleados.

En la promoción de los empleados se seguirán procedimientos y políticas objetivas basadas en principios de mérito, capacidad y adecuación al puesto, con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

Como medida de discriminación positiva, durante la duración del presente convenio se procurará que los ascensos se ajusten conforme al siguiente criterio: Con carácter general, los ascensos de las mujeres serán, al menos, proporcionales al porcentaje que representan en la plantilla.

Adicionalmente, se desarrollarán procedimientos que apoyen el acceso y promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.

3. *Formación.*—Se promoverán acciones formativas tendentes al desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género. En concreto, se llevarán a cabo actividades formativas dirigidas a mujeres para potenciar el acceso de mujeres a aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

4. *Medidas de conciliación.*—Con el fin de conseguir una mejor compatibilidad entre la vida laboral y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas:

a) Jornada de trabajo:

La empresa, procurará facilitar a las personas que tengan hijos menores de doce años o que tengan a su cuidado un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no se pueda valer por sí mismo, la conversión de la jornada partida en continuada durante el tiempo que dure la causa anteriormente citada, en aquellos casos en que tal medida no conlleve un coste económico adicional para la empresa ni produzca menoscabo para los compañeros.

b) Vacaciones:

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de catorce años tendrán preferencia para elegir sus vacaciones en el período estival de las vacaciones escolares que va del 15 de junio al 15 de septiembre, siempre que no suponga un coste añadido y que no genere conflicto en la sección.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, el descanso por maternidad, o la lactancia natural, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

BOCM-20160123-2

c) Reducción de Jornada:

Las trabajadoras, durante el período de lactancia, podrán optar por acogerse a una hora diaria de ausencia del trabajo o a una hora de reducción de jornada durante los diez primeros meses del menor, o por la posibilidad de acumularlo en tres semanas naturales, a continuación del permiso maternal. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Nacimientos prematuros. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre un mínimo de una y un máximo de cuatro horas. Esta reducción de jornada se podría ampliar hasta los catorce años del menor siempre que no sea necesario suplirla.

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 artículo 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximo y mínimo establecidos.

A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas el trabajador tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

d) Permisos retribuidos:

Por nacimiento de hijos: Cuatro días naturales. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, este permiso podrá ampliarse hasta cinco días naturales. Este permiso es independiente de la suspensión del contrato por paternidad a que se refiere el artículo 48 bis) del Estatuto de los Trabajadores.

Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos: Tres días naturales. Este permiso será de dos días naturales si el fallecimiento fuera de otros parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, el permiso podrá alcanzar hasta cinco días naturales para supuestos que afecten al primero de los casos que se relacionan, y de hasta cuatro días naturales para el segundo.

Por accidente o enfermedad graves, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Hasta dos días naturales. Se entenderán como enfermedades graves aquellas que reconozca como tales el servicio médico de empresa, y en cualquier caso las intervenciones quirúrgicas que precisen anestesia

BOCM-20160123-2

general. Este permiso podrá disfrutarse de forma discontinua, siempre dentro del período que dure la causa, y en el plazo máximo de un mes desde el inicio de la misma. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, este permiso podrá ampliarse hasta cuatro días naturales.
La trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

e) Permisos no retribuidos:

Por asistencia médica de hijos y ascendientes: Dieciséis horas anuales.

f) Suspensión del contrato:

A continuación se indican los supuestos en los que el contrato de trabajo podrá suspenderse. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.
Maternidad. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre como consecuencia de parto, el otro progenitor podrá hacer uso del resto del período no disfrutado de permiso por maternidad para el cuidado del hijo recién nacido.
Paternidad: En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.
Adopción y acogimiento. En los supuestos de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.
En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.
Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Este período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

g) Excedencias:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo

BOCM-20160123-2

grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser informado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o equivalente.

La compañía mantendrá en vigor el Seguro de Vida para los trabajadores que estén en excedencia para atender al cuidado de un hijo menor o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Medidas específicas en prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo.

La empresa y el comité de empresa manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier tipo de acoso y/o discriminación por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia ante el Departamento de Relaciones Laborales de la empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical, y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado. Para salvaguardar la confidencialidad y el derecho a la intimidad, la empresa solo informará al comité si así lo solicita el interesado, en dicho caso el plazo para hacerlo será de diez días naturales.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Los jefes y responsables de los distintos ámbitos de actividad deberán adoptar, en caso de conocer un supuesto de acoso, cuantas iniciativas puedan resultar eficaces para ponerle fin, sin perjuicio de ponerlo en conocimiento de la dirección de Recursos Humanos. Con el fin de prevenir conductas que pudieran incurrir en los supuestos de este apartado se establecerán las medidas de información, sensibilización y formación que se consideren necesarias.

Evaluación y seguimiento de las acciones.

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una comisión de Seguimiento constituida por dos miembros de la dirección de la empresa y dos miembros del comité de empresa, que se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes.

En el seno de esta comisión podrán conocerse, además, las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso y discriminación (siempre que la persona interesada así lo autorice).

Serán asimismo cometidos de esta comisión:

Identificar los ámbitos prioritarios de actuación.

Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en la empresa.

BOCM-20160123-2

Seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

ANEXO III

PROTOCOLO DE ACUERDO SOBRE RENOVACIÓN TECNOLÓGICA

La comisión negociadora del II convenio colectivo de "Pressprint, Sociedad Limitada Unipersonal", para los años de vigencia del presente convenio, acuerda ratificar el Protocolo de Acuerdo sobre Renovación Tecnológica suscrito en su día por Promotora de Informaciones, Sociedad Anónima" (PRISA), con el comité de empresa, cuyo texto reproducimos a continuación íntegramente:

Acta final de la negociación del Protocolo de acuerdo sobre renovación tecnológica.

En Madrid, a 25 de febrero de 1981, reunidos la representación de Promotora de Informaciones, Sociedad Anónima" (PRISA), y el comité de empresa, acuerdan aprobar el texto articulado definitivo del Protocolo de Acuerdo sobre Renovación Tecnológica, que figura anexo a esta Acta.

Asimismo acuerdan las siguientes aclaraciones a los artículos que se citan:

Artículo 5. Se consideran "modificaciones técnicas de importancia" solo cuestiones sustanciales que afecten a lo pactado y no a los aspectos secundarios. Del mismo modo, se entiende que la segunda parte se refiere a dictámenes de entidades científicas o centros oficiales, nacionales o internacionales, de medicina en el trabajo, de reconocida solvencia.

Art. 9. La referencia a "su jornada laboral" se hace sin perjuicio de lo establecido en el convenio colectivo en cuanto a horas extraordinarias previstas en el artículo 17, suplencias y sistema pactado de libranzas. El acuerdo tomado no supondrá por sí mismo aumento de plantilla.

Art. 14. De acuerdo con lo declarado en el punto 4 de los Principios Generales, los trabajadores deberán colaborar en su reconversión profesional. En aquellos supuestos en que un trabajador se niegue a reconvertirse profesionalmente, se estudiará su caso en la comisión paritaria.

Art. 16. Como norma general, ambas partes acuerdan que se tenga en consideración que en todo caso la valoración de los puestos de trabajo se hará en relación con la función que en ellos se realice y no en relación con el instrumento de trabajo utilizado.

Art. 17. En el supuesto del punto a), explícitamente se excluyen como elementos salariales las horas extraordinarias. Los demás pluses se cobrarán solamente en los supuestos de trabajo que dan lugar a percibir los mismos, sin perjuicio de que los cambios de horario deberán ser pactados antes de su realización.

Art. 18. Cuando el número de puestos de trabajo que se creen como consecuencia de la reconversión tecnológica sea inferior al de trabajadores del mismo grupo profesional cuya especialidad o profesión haya quedado obsoleta, dichos puestos se cubrirán en primer lugar con voluntarios de ese grupo profesional; caso de haber más voluntarios que puestos, se aplicará el orden de antigüedad. En el caso de que no hubiera voluntarios, se designarían por sorteo.

Art. 19. En el caso de que sea necesario hacer los cursos fuera de la jornada, las horas a que den lugar no tendrán por qué estar pegadas a la jornada de cada trabajador, aunque se tratará de organizar de forma que ocasione los menos trastornos posibles. En Redacción se harán siempre dentro de la jornada laboral.

Art. 21. A título de ejemplo se enumeran como órdenes de composición formatizadas en una sola tecla las siguientes: antetítulo, título, firma, entradilla, ladillo y cuña.

La delimitación profesional que se establece en el nuevo sistema se hace en consideración a que los confeccionadores harán en él idéntico trabajo al que tradicionalmente vienen desempeñando.

Los videoterminales se implantarán de forma paulatina y cada uno de los miembros de la Redacción deberá aceptar su utilización explícita y voluntaria, después de conocer suficientemente el sistema.

BOCM-20160123-2

Capítulo I

Principios generales

Artículo 1. La empresa y los trabajadores consideran positiva la introducción de la nueva tecnología para el desarrollo industrial de "Promotora de Informaciones, Sociedad Anónima".

Art. 2. La empresa y los trabajadores convienen que en el proceso de renovación tecnológica se deberán respetar los legítimos intereses de los trabajadores.

Art. 3. En la introducción de la nueva tecnología se respetarán los acuerdos suscritos entre "Promotora de Informaciones, Sociedad Anónima", y sus trabajadores, renegociándose las adaptaciones necesarias para el normal funcionamiento del sistema, de conformidad con lo acordado en el artículo 2.

Art. 4. Dentro del espíritu de mutuo acuerdo que preside estos principios generales, los trabajadores de "Promotora de Informaciones, Sociedad Anónima", se comprometen a colaborar con la empresa para que el proceso de cambio se efectúe con la mayor rapidez y perfección posibles.

Art. 5. Ambas partes se comprometen a adaptar lo acordado, mediante la renegociación de aspectos concretos, en el supuesto de que se produjeran modificaciones técnicas de importancia o se conociesen otros aspectos de la nueva tecnología que incidan en la salud laboral de los trabajadores.

Art. 6. El órgano encargado de la interpretación, vigilancia y resolución de los conflictos derivados de la aplicación de este acuerdo será la comisión paritaria prevista en el convenio colectivo.

Capítulo II

Garantías para la salud laboral de los trabajadores

Art. 7. No podrá ser obligado a trabajar en videoterminal el personal cuyos defectos visuales recomienden su exclusión a juicio del comité de seguridad y salud, el cual llegará a un acuerdo en base a los informes médicos que se le presenten o soliciten. En caso de disconformidad, se someterá la decisión al arbitraje de un facultativo.

Art. 8. A fin de evitar cualquier hipotético problema que pudiera derivarse del trabajo en videoterminales, las embarazadas tendrán derecho a dejar de prestar sus servicios en los mismos, en cuyo caso serán trasladadas a otro Departamento. Al finalizar el período de incapacidad laboral transitoria por maternidad volverán a su trabajo habitual.

Art. 9. Ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer ante los videoterminales más tiempo del establecido en su jornada laboral, con descansos no acumulables de diez minutos por cada hora de trabajo efectivo en los terminales de vídeo.

Art. 10. El comité de seguridad y salud hará revisar como mínimo cada seis meses las condiciones de instalación, funcionamiento y ambientales de los terminales de vídeo, informará a la dirección de la empresa de los defectos que adviertan y propondrán las medidas correctoras necesarias. La primera revisión se llevará a efecto inmediatamente después de que los técnicos de instalación den esta por terminada.

Art. 11. Todas las personas que trabajen en videoterminales pasarán obligatoriamente una revisión oftalmológica anual, además del chequeo previsto en el convenio. Por el oftalmólogo del servicio médico de "Promotora de Informaciones, Sociedad Anónima", se realizarán además las revisiones oportunas, siempre que lo soliciten los interesados. De los resultados de unas y otras se informará al trabajador y, estadísticamente, al comité de seguridad y salud. La primera revisión se hará antes de entrar en uso los terminales de vídeo.

Art. 12. Todos los gastos médicos derivados de enfermedades o lesiones que el comité de seguridad y salud, con sus asesores médicos, considere demostradamente atribuidos al trabajo en videoterminales y que no sean cubiertos por la Seguridad Social, serán satisfechos por la empresa.

BOCM-20160123-2

Capítulo III

Garantías de empleo

Art. 13. La introducción de la nueva tecnología no supondrá la disminución del número de trabajadores fijos en plantilla actualmente. La empresa se compromete a no despedir a ningún trabajador como consecuencia de la introducción de la nueva tecnología.

Art. 14. La plantilla que se establezcan como consecuencia de la renovación tecnológica deberá estar cubierta en su totalidad por trabajadores en jornada normal y no en régimen de horas extraordinarias.

Capítulo IV

Garantías laborales y profesionales

Art. 15. Toda persona cuya especialidad o profesión quede obsoleta tendrá derecho a:

a) Conservar en su nuevo puesto de trabajo el mismo grupo profesional y Salario Ordinario y Fijo.
b) La reconversión profesional a puestos de trabajo que no desmerezcan profesionalmente del que tenía.
c) La realización de cursos de formación para las nuevas profesiones, con prioridad sobre cualquier otro trabajador.
d) Ser avisado con tres meses de anticipación de la obsolescencia de su profesión, y a la realización inmediata, después del preaviso, de los cursos de formación correspondientes.
e) Ocupar los nuevos puestos de trabajo de su mismo grupo profesional que la renovación tecnológica haya creado, previa la realización de los cursos de formación establecidos.

Art. 16. Cuando el número de puestos de trabajo que se creen como consecuencia de la reconversión tecnológica sea superior al de trabajadores del mismo grupo profesional cuya especialidad o profesión haya quedado obsoleta, se procederá a efectuar, previa la realización de los cursos de formación, un concurso-oposición restringido entre aquellos trabajadores que, teniendo un grupo profesional inferior, tengan, asimismo, obsoleta su especialidad. Solo en caso de no haber licitantes al concurso-oposición restringido, este se convocaría con carácter abierto.

Art. 17. Los cursos de formación y reconversión serán considerados como tiempo efectivo de trabajo y se desarrollarán dentro de la jornada laboral de cada trabajador si ello es posible. Cuando no lo sea, se abonarán las horas adicionales. Estos cursos serán financiados íntegramente por la empresa.

ANEXO IV

ACUERDOS ALCANZADOS

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan permutar dos días libres anuales durante cada uno de los años de vigencia del convenio (2015, 2016 y 2017) a cambio de un 1 por 100 anual del salario fijo base más el complemento personal convenio, sin incluir complemento personal de nocturnidad y fin de semana, abonándose esta cantidad en una única paga en concepto de "compensación festivos".

— Para el año 2015: El personal afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar de veintiocho días laborables de vacaciones, dos menos que en 2014, por los que se abonará una paga de compensación en el mes de diciembre.
— Para el año 2016: El personal afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar de veintiséis días laborables de vacaciones, dos menos que en 2015, por los que se abonará una paga de compensación en el mes de junio.
— Para el año 2017: El personal afectado por este convenio tendrá derecho a disfrutar de veinticuatro días laborables de vacaciones, dos menos que en 2016, por los que se abonará una paga de compensación en el mes de junio.
— A 1 de enero de 2018, la cantidad abonada en concepto "compensación festivos", pasará a formar parte del SOF de cada trabajador aumentado el complemento personal. Esta cantidad se abonará prorrateándose en 14 pagas.

BOCM-20160123-2

En virtud de este acuerdo, la medida de reducción salarial temporal firmada con Acuerdo en el Acta Final del Expediente de Despido Colectivo el 31 de diciembre de 2012, se mantendrá durante la vigencia del este convenio.

ANEXO V

ESTRUCTURA PRODUCTIVA

El presente acuerdo afecta exclusivamente a la necesaria adecuación de la estructura operativa del centro de Producción de PressPrint en Madrid. El cumplimiento de este acuerdo no generará obsolescencia en ninguna de las personas que a la fecha pertenecen a la plantilla de "PressPrint".

1. Organización de las siguientes secciones del centro de Producción de Madrid:

Área de CTP's – Filmación – Transmisiones:

— Se organiza en tres equipos de una persona con el grupo profesional de Oficial de 1.ª

Área de Rotativas:

— Turno de Mañana.

- Un Responsable con el grupo profesional de Jefe de Turno 2.
- Tres equipos, dos de 2 personas y uno de 3.
- Tres Técnicos 6, 2 Oficial de 1.ª y 2 Oficiales de 2.ª

— Turno de Noche.

- Dos Responsables con el grupo profesional de Jefe de Turno 2.
- Cuando coincidan trabajando dos Jefe de Turno 2, uno de ellos realizará funciones de Técnico durante toda la jornada. Cuando no sea posible realizar funciones de técnico durante toda la jornada, no se verá incrementado el trabajo de los integrantes de su equipo.
- Por cada sección a arrancar, un equipo de 1 T6 y 1 Oficial de 1.ª en pupitres, Oficiales de 2.ª/3.ª en porta-bobinas y realizando funciones de Mozo según el número de bandas y secciones arrancadas tal y como se indica a continuación.
  En porta-bobinas, un Oficial de 2.ª por cada tres bandas.
  Un Mozo con el grupo profesional de Oficial de 2.ª/3.ª por cada 2 secciones o 7 unidades.
- Cuando la paginación supere las 64 páginas en doble producción, habrá un Oficial de 1.ª o 2.ª adicional en esa sección (en pupitres).
- Está prevista la producción de "El País", "AS", "Cinco Días", "La Vanguardia", "La Voz de Galicia" y "Mundo Deportivo" arrancando 2 secciones simultáneamente excepto los sábados y domingos por la noche que se utilizarán 3 o 4 secciones y aquellos días que la planificación de la producción no lo permita.

Área de Cierre:

— Turno de Mañana.

- Un Oficial de 1.ª
- En producciones de preimpresos siempre trabajarán dos personas cuando la tirada sea superior a 15.000 ejemplares.

— Turno de Noche.

- Un Responsable de Producción con el grupo profesional de al menos Jefe de Sección 2 que puede realizar funciones de coordinación con otras secciones.
- 3 equipos de 3 personas con los siguientes grupos profesionales: 1 Jefe de Turno 2, 1 Técnico 6, 4 Oficiales de 1.ª y 3 Oficiales de 2.ª/3.ª

Área de Mantenimiento:

Un Responsable de sección con el grupo profesional de al menos Jefe de Sección 2.

— Turno de Mañana.

- Tres equipos, en total 5 personas con los siguientes grupos profesionales: 2 Jefes de Turno 2 y Técnicos/Oficiales.

BOCM-20160123-2

— Turno de Noche.

• Tres equipos, en total 5 personas con los siguientes grupos profesionales: 2 Jefes de Turno 2 y Técnicos/Oficiales.

Área de Logística de papel y Almacén:

— Turno de Mañana.

• Estará formada por dos personas con el grupo profesional de Oficial de 1.ª

Área de Oficina Administrativa:

— Turno de Mañana.

• Estará formada por una persona con el grupo profesional de Oficial de 1.ª

Área de Oficina Técnica:

— Turno de Mañana.

• Estará formada por una persona con el grupo profesional de Técnico 6.

2. Sistemas de libranzas y jornadas:

Se mantiene el sistema de libranzas y jornadas vigentes en la actualidad en cada sección.

3. grupos profesionales:

Dadas las especiales características de las instalaciones y el modelo organizativo actual, los grupos profesionales de referencia del personal de las Secciones de Logística de papel, Cierre (mañana), Oficina Administrativa y CTP's será de al menos Oficial de 1.ª debido a la alta cualificación profesional y experiencia requerida. En la sección de Rotativas, los grupos profesionales serán asignadas atendiendo a los dos grupos de trabajo que a continuación se indican y según los criterios que para cada uno de ellos se exponen:

— Grupos de Impresión: Los grupos de impresión en los distintos turnos de trabajo estarán integrados por Oficiales de 1.ª, que serán los encargados de manejar los pupitres auxiliares de la máquina y del control de calidad de las páginas del periódico que les corresponda, y por un Técnico de Impresión con la grupo profesional de Técnico 6 o superior, que será el encargado del control general de la rotativa a través del pupitre central.

En caso de que en un mismo equipo coincidiera más de un Técnico, solo uno desarrollará, las funciones propias del grupo profesional; asumiendo los otros posibles Técnicos funciones de oficialía de 1.ª Del mismo modo, en caso de que en un mismo equipo coincidiera más de un Oficial de 1.ª, solo uno desarrollará las funciones propias del grupo profesional, asumiendo los otros posibles Oficiales de 1.ª funciones de Oficialía de 2.ª en portabobinas.

4. Trabajos de inferior grupo profesional.

Por necesidades operativas, se podrá destinar a un trabajador a realizar trabajos de inferior grupo profesional conservando la retribución correspondiente a su grupo profesional. La empresa evitará reiterar la realización de estos trabajos de inferior grupo profesional a un mismo trabajador.

5. grupos profesionales de incorporación a Pressprint.

El grupo profesional de incorporación del personal a cualquiera de las secciones indicadas anteriormente es de Oficial de 3.ª Tal y como se recoge en el convenio colectivo, todo el personal de plantilla que forme parte de la plantilla fija de Pressprint y que esté adscrito al grupo profesional establecido de Oficial 3.ª, a los 3 años de permanencia ininterrumpida en la misma, pasará a formar parte del grupo profesional Oficial 2.ª

Los trabajadores que cambian de grupo profesional por esta situación, permanecerán en el grupo profesional de Oficial de 2.ª al menos durante dos años.

El personal eventual y temporal contratado en cualquiera de las secciones tendrá el grupo profesional de Oficial de 3.ª

6. Vigencia de este acuerdo.

La plantilla indicada en el presente acuerdo es la imprescindible para cubrir la producción en las condiciones existentes a fecha 20 de febrero de 2015. Cualquier cambio en el volumen de producción precisará realizar una revisión de la plantilla y grupos profesionales contemplados en el presente acuerdo.

BOCM-20160123-2

7. Cambios de grupo profesional contemplados en este acuerdo.

Los cambios a realizar para alcanzar la situación contemplada en este acuerdo desde la situación actual se planificarán de la siguiente forma:

— Tres cambios a día 1 del mes de firma del presente acuerdo.
— Tres cambios de Oficial de 2.ª a Oficial de 1.ª en el turno de noche de Cierre el 1 de abril de 2016.
— Resto de los cambios el 1 de octubre de 2015.

(03/37.762/15)