



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

C. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 10 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción de la Consejería de Economía y Empleo del Convenio Colectivo de la empresa Editora de Medios de Castilla y León, S.A., con el código de convenio 7800502.

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo de la empresa EDITORA DE MEDIOS DE CASTILLA Y LEÓN, S.A., (y I de ámbito regional), de aplicación en todo el territorio de esta Comunidad Autónoma, suscrito con fecha de 12 de mayo de 2010, de una parte, por la Empresa, y de otra por los representantes legales de los trabajadores, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, («B.O.E.» del 29) por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, («B.O.E.» del 6 de junio), sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y el Decreto 72/2007, de 12 de julio, («B.O.C. y L.» de 18 de julio), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Empleo, esta Dirección General

ACUERDA

Primero: Ordenar la Inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Castilla y León».

Tercero: Depositar un ejemplar en esta Dirección General.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 10 de junio de 2010.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: MIGUEL ÁNGEL DÍEZ MEDIAVILLA*

CAPÍTULO I*Ámbito de Aplicación**Artículo 1.– Ámbito territorial y funcional.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales en todos los centros de trabajo que tiene «Editora de Medios de Castilla y León, S.A.», así como los que puedan constituirse durante su vigencia.

El ámbito territorial de este convenio se circunscribe a la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Artículo 2.– Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a todo el personal que preste sus servicios en «Editora de Medios de Castilla y León, S.A.» en virtud de relación laboral ordinaria, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

Quedan, por tanto, excluidos todos aquellos que son titulares de una relación laboral especial o de una relación civil de servicios, y específicamente:

- a) El personal que realice funciones de alta dirección en los términos previstos en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de arrendamiento de servicios.
- c) Los colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la Empresa.
- d) Los agentes comerciales o publicitarios que presten servicios para «Editora de Medios de Castilla y León, S.A.» con libertad de representar a otras Empresas dedicadas a igual o diferente actividad.

Artículo 3.– Ámbito temporal y vigencia.

El presente convenio colectivo entrará en vigor a la fecha de la firma, retrotrayéndose sus efectos económicos al 1 de enero de 2009.

La duración del presente convenio será de tres años, desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 4.– Denuncia.

La denuncia del Convenio Colectivo se realizará por escrito, con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento. Durante el periodo de negociación se entenderá prorrogado el contenido normativo del convenio colectivo extinguido durante el tiempo que medie entre la fecha de su expiración y la entrada en vigor del nuevo convenio que lo sustituya. En caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima reseñada, el Convenio se considerará prorrogado tácitamente de año en año.

Artículo 5.– Garantías.

Las condiciones que se establecen en este Convenio Colectivo tienen la consideración de mínimas y obligatorias, sin perjuicio de las condiciones individuales más beneficiosas.

A estos efectos, se considerarán condiciones más beneficiosas constitutivas de derechos adquiridos las que se hayan atribuido a uno o varios empleados a título personal y como tal derecho.

CAPÍTULO II

Sistema Normativo

Artículo 6.– Cláusula derogatoria.

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo queda derogado íntegramente el anterior y decaídos cuantos derechos se reconocían en aquél, salvo los que también se reconocen en el presente, si bien con el régimen jurídico que ahora se establece.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a los usos habituales de la Empresa, a las normas sectoriales y profesionales que resulten más adecuadas, siendo prioritarias las del sector de prensa y, dentro de ellas, las más cercanas en el tiempo.

Artículo 7.– Compensación y absorción.

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio Colectivo serán compensadas o absorbidas con los aumentos retributivos que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por disposición legal, sólo en el caso de que las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual resulten más favorables para los trabajadores que las contenidas en este Convenio.

Artículo 8.– Vinculación a la totalidad.

Lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo constituye en principio un todo indivisible por lo que, en caso de que cualquier decisión administrativa o judicial dejase sin efecto cualquiera de sus disposiciones que constituyan contenido esencial del mismo o que afecten al equilibrio prestacional de lo recibido por ambas partes negociadoras, el Convenio quedará en su totalidad sin efecto, debiendo obligatoriamente, las partes iniciar, en el plazo máximo de 30 días a partir del hecho causal, la negociación de un nuevo Convenio.

Las únicas previsiones cuya anulación o ineficacia no producirán el efecto antedicho serán aquellas que deban considerarse meramente residuales a juicio de las partes negociadoras, ajenas a la negociación del presente Convenio y sin influencia alguna sobre el mencionado equilibrio de las prestaciones.

Artículo 9.– Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que se puedan suscitar sobre la interpretación y aplicación de lo establecido en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración. Se reunirá en un plazo no superior

a setenta y dos horas, siempre que lo solicite alguna de las partes, previa comunicación escrita.

La Comisión Paritaria estará formada por tres personas en representación de los trabajadores de la empresa, y tres personas en representación de la Dirección de la Empresa, libremente designadas por ésta.

Para la resolución de las cuestiones que se planteen ante la Comisión Paritaria, ésta tendrá en cuenta, en su caso y subsidiariamente a las disposiciones legales y reglamentarias de aplicación, las normas sectoriales y profesionales que resulten más adecuadas por su proximidad al supuesto, en particular las de prensa más reciente.

Será requisito previo ineludible a la interposición de cualquier conflicto Colectivo el haber planteado la cuestión ante la Comisión Paritaria intentando con ésta un acuerdo mayoritario favorable.

Se reunirá al menos dos veces al año.

CAPÍTULO III

Estructura Organizativa

Artículo 10.– Organización del trabajo. Dirección.

La organización y dirección del trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa que aplicará, en su caso, el régimen establecido en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores, respecto a competencias de la representación unitaria de los trabajadores, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical respecto a los representantes sindicales, en su caso.

Artículo 11.– Condiciones de empleo y contrataciones.

1. La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla, corresponden a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia.

2. «EDITORIA DE MEDIOS DE CASTILLA Y LEÓN, S.A.» está obligada a informar a los representantes de los trabajadores, con una antelación de, al menos, 30 días –Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores–, de cualquier modificación sustancial ya sea individual o colectiva de las condiciones de trabajo.

Los representantes de los trabajadores emitirán informe con carácter previo a la ejecución de estas modificaciones de plantilla, de acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 12.– Áreas de actividad.

En la Empresa se diferencian dos áreas de actividad: redacción y servicios.

El área de redacción agrupará los cometidos habituales propios de la elaboración literaria y gráfica del contenido del periódico y de las restantes publicaciones de la Empresa, en los órdenes informativos y de opinión propios de cada una de las publicaciones.

El área de servicios agrupará el conjunto de funciones instrumentales, auxiliares y de soporte de la redacción para la elaboración, confección, distribución, equipamiento y mantenimiento necesarios para el funcionamiento de aquella, la debida atención del personal, el cumplimiento de las disposiciones normativas de aplicación, la seguridad de las personas y las cosas y demás finalidades inherentes a la condición empresarial. Comprenderá tanto las de carácter ejecutivo como las de asesoramiento, las técnicas y las administrativas o informáticas.

Artículo 13.– Grupos profesionales.

1. En el área de redacción los grupos profesionales serán los siguientes:

Redactor Jefe.

Jefe de Sección.

Redactor.

Ayudante de Redacción.

2. En el área de servicios los grupos profesionales serán los siguientes:

Director de Departamento.

Jefe de Área.

Administrativos.

Comerciales.

3. La ubicación de cada empleado en uno de estos grupos profesionales responderá a criterios objetivos, evitándose en todo caso, que tal clasificación atente contra la dignidad profesional de los empleados.

La caracterización profesional de cada uno de estos grupos profesionales, será la detallada en el Anexo 4.

Artículo 14.– Niveles salariales.

1. En cada uno de los grupos profesionales antes enunciados se establecerá en función de la retribución estipulada, un máximo de cuatro niveles salariales, más el nivel de ingreso.

2. La ubicación de cada empleado en uno de estos niveles salariales será consecuencia del importe estipulado para su retribución, salvo el nivel de ingreso. Transcurridos 18 meses desde la fecha de alta del empleado si éste continuase en el nivel de ingreso, se le aplicará automáticamente el incremento que corresponda al nivel salarial 1.

3. El empleado que sea promocionado a un grupo profesional superior y esté encuadrado en el nivel salarial de ingreso establecido para ese grupo profesional, transcurridos 18 meses en su nuevo grupo profesional se le aplicará automáticamente el incremento que corresponda al nivel salarial 1.

4. La dirección y los representantes de los trabajadores se reunirán al menos una vez al año, una de ellas antes de la elaboración de los presupuestos, para estudiar y aprobar los ascensos de niveles pertinentes.

5. La Empresa deberá hacer constar en la nómina o en la página Intranet de cada trabajador su categoría y nivel.

Artículo 15.– Movilidad funcional.

1. Si como consecuencia de la movilidad funcional el trabajador realizara funciones superiores a las del grupo profesional al que está adscrito durante un periodo superior a cuatro meses durante un año u seis durante dos años, se le aplicará automáticamente la categoría de las funciones que desempeñe, salvo cuando la movilidad funcional esté motivada por la sustitución de un trabajador cuyo contrato esté suspendido con reserva de puesto (maternidad, IT, excedencia con reserva de puesto), en cuyo caso la movilidad se podrá extender por el tiempo que dure la causa que lo motiva.

2. Cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, la Empresa, previa comunicación por escrito a los representantes de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores a un puesto de igual nivel salarial dentro de la misma área de actividad.

Artículo 16.– Contratación.

La Dirección de la Empresa podrá acogerse con libertad a los modelos de contratación que estime oportunos y que la legislación vigente contemple en cada momento, siempre que no contrate por debajo de los niveles salariales que se establecen en el presente Convenio.

Las sustituciones por vacaciones se realizarán mediante contratos laborales establecidos al efecto.

La dirección de la empresa mantiene su compromiso de formación e integración en el mundo laboral de los jóvenes futuros profesionales mediante la firma de convenios de colaboración con universidades que permita la realización de prácticas de becarios. La finalidad de estas prácticas será única y exclusivamente con fines formativos y no se recurrirá a estos alumnos para actividades laborales de puestos estructurales.

La Empresa limitará en lo posible recurrir a las contrataciones con empresas de trabajo temporal. En cualquier caso, la empresa vigilara que la situación de recursos vinculados a través de empresas de trabajo temporal no estén en dicha situación durante un periodo acumulado superior a un año natural.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo

Artículo 17.– Jornada.

La jornada laboral será de treinta y seis horas semanales.

Por razones justificadas se podrá disfrutar de otro tipo de jornada (intensiva, reducida, etc.) o de una distribución irregular de las horas semanales previa autorización de la Dirección de la empresa.

Los trabajadores de todas las secciones y departamentos tendrán derecho a dos días de libranza semanales.

«Editora de Medios de Castilla y León, S. A.» planificarán el trabajo de tal forma que se evite, en lo posible, la acumulación de los días de libranza.

Todas las secciones y departamentos deberán elaborar semanalmente sus partes de libranza, que deberán ser entregados al Departamento de RRHH. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a los mismos. Una semana antes de que finalice el mes natural, los trabajadores conocerán los descansos para el mes siguiente, una vez recogidas las peticiones de los interesados. Este calendario se colocara en un lugar visible de la empresa.

Artículo 18.– Horario.

1. El horario y los turnos de trabajo serán los habituales de cada departamento.
2. Todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la Dirección de la Empresa estime en cada momento.
3. En todo caso, desde la perspectiva del trabajador individualmente considerado, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.
4. El personal de Publicidad, Administración y Distribución, podrá disponer de una jornada laboral continua durante los meses de julio y agosto, al igual que durante la semana de feria de la ciudad donde se encuentre su centro de trabajo. Aunque siempre habrá una persona con el horario habitual en publicidad. El horario se pactará de mutuo acuerdo entre Empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 19.– Horas extraordinarias.

1. En materia de prolongación de jornada y horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables.
2. Por las peculiaridades del trabajo periodístico, las horas extraordinarias que resulten necesarias para la finalización de una tirada, el cierre del periódico, la reparación de una avería o cualquier otra causa puntual no imputable a la organización de la producción, serán consideradas de obligada realización, sin perjuicio de ser abonadas como horas extraordinarias.
3. La Empresa evitará en lo posible la realización de horas extraordinarias contratando nuevo personal cuando las jornadas de trabajo habituales no sean suficientes para atender las necesidades de trabajo de la Empresa y así se constate en un plazo continuado superior a tres meses.

Artículo 20.– Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a treinta y siete días naturales al año de vacaciones o a su parte proporcional al tiempo trabajado, que serán repartidos en turno durante todo el año, según las necesidades del servicio en cada sección o tarea.

En aquellos casos en que sea posible, la Dirección procurará que el disfrute de las vacaciones coincida con los meses de verano.

Los calendarios de vacaciones se elaborarán con participación de los representantes de los trabajadores haciéndose público el mismo, y las fechas de disfrute se conocerán, al menos, dos meses antes del comienzo de su disfrute.

A efectos del cómputo de vacaciones, se tomará como período de referencia el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

Cuando se cause baja en la Empresa, se descontarán de la liquidación los días de vacaciones disfrutados que excedan de la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivo hasta el 31 de diciembre.

Por la consideración que tienen los días naturales, el período de vacaciones no podrá comenzar en ningún caso en día festivo o que corresponda al descanso semanal.

CAPÍTULO V

Contratación y promoción

Artículo 21.– Períodos de prueba.

1. La duración de los períodos de prueba para el personal de nuevo ingreso en «EDITORA DE MEDIOS DE CASTILLA Y LEÓN, S.A.», salvo pacto individual, será de seis meses para los licenciados y de dos meses para el resto del personal.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrán producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de preaviso ni alegación de causa y sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador.

4. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 22.– Ingresos.

1. La determinación de las condiciones exigibles para el personal de nuevo ingreso será facultad de la Dirección de la Empresa, dentro del marco que en política de empleo establece la legislación vigente, respetando las competencias que en esta materia otorga el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El personal de nuevo ingreso no podrá estar realizando ningún otro trabajo sujeto a cotización a la Seguridad Social, exceptuando aquellas contrataciones que se realicen a tiempo parcial para cubrir las libranzas del personal de los distintos departamentos de la Empresa. La Empresa dará a conocer las vacantes existentes, así como los requisitos

exigibles en cada caso para cubrirlas. Merecerán especial consideración los trabajadores con experiencia en el sector que se encuentren en desempleo.

3. En los procesos de selección y contratación de personal nuevo, será exigible a éste la máxima veracidad en cuanto a datos personales y profesionales que puedan afectar de algún modo al desarrollo posterior de la relación laboral.

4. Los colaboradores no sujetos a relación laboral tendrán prioridad para las nuevas contrataciones, siendo la contratación final facultad del Director del Periódico, sin que lo vinculen ni precedentes ni ninguna otra circunstancia.

5. Se mantendrá a nivel global el porcentaje de contratos indefinidos.

6. La empresa tendrá en cuenta la acumulación de la antigüedad de los contratos temporales que procedan cuando cualquier trabajador que haya prestado servicios a EDICAL, S.A. con anterioridad se incorpore como fijo a la plantilla.

Artículo 23.– Ausencias.

1. Cuando la ausencia al trabajo se justifique por un deber inexcusable de carácter público y personal, no podrá exceder del tiempo necesario para su cumplimiento.

2. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo dispuesto en ésta en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica, salvo que en el presente Convenio Colectivo o por acuerdo entre las partes se establezca otra cosa.

CAPÍTULO VI

Interrupciones y suspensiones del contrato

Artículo 24.– Permisos.

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, tendrán derecho, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, conforme a lo previsto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, por las siguientes causas y por el tiempo que en ellas se indica:

- a) Por matrimonio o celebración equivalente de la unión de parejas de hecho legalmente constituidas: quince días naturales.
- b) Por nacimiento o adopción: siete días naturales.
- c) Por enfermedad grave u operación quirúrgica de familiares de grado parentesco hasta segundo de consanguinidad o afinidad (padres, suegros, hijos, yernos, nueras, abuelos, hermanos, cuñados y nietos): Cinco días naturales.
- d) Por fallecimiento dentro de la provincia de familiares de grado parentesco hasta segundo de consanguinidad o afinidad: tres días naturales.
- e) Por fallecimiento fuera de la provincia: de familiares de grado parentesco hasta segundo de consanguinidad o afinidad cinco días naturales.

- f) Por traslado de domicilio habitual dentro de la provincia: dos días naturales.
- g) Por traslado de domicilio habitual fuera de la provincia: cuatro días naturales.
- h) Cuando se precise acudir a la realización de exámenes de estudios oficiales previamente comunicados a la Empresa, no pudiendo exceder del tiempo necesario para la realización de dichos exámenes.

2. Las trabajadoras, por lactancia natural o artificial de un hijo menor de diez meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán tomar según su conveniencia. La trabajadora podrá elegir el tiempo y el modo del disfrute comunicándolo a la Dirección de la Empresa. Así mismo, podrá acumular el periodo de lactancia en 27 días naturales a disfrutar inmediatamente después de la baja maternal. La acumulación podrá no alcanzar los diez meses de edad del hijo, en cuyo caso se reducirán cuatro días por cada mes acumulado de los 27 días naturales. En el caso de que entre el inicio y el fin de la acumulación y la edad de 10 meses del menor, o la edad hasta la que se haya solicitado la acumulación, la trabajadora pase a situación de excedencia, se le descontarán de su liquidación de haberes cuatro días por cada mes que falte para que el menor cumpla los 10 meses o para que se alcance la edad hasta la que se ha pactado la acumulación. La trabajadora deberá informar de su decisión de acumular las horas de lactancia con una antelación no inferior a treinta días.

Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en los términos fijados en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Tendrán el carácter de permisos particulares retribuidos aquellos que por causa particular no específicamente comprendida en las anteriormente mencionadas, se puedan obtener de la Empresa por los trabajadores. En ningún caso podrán tomarse al principio o al final de las vacaciones, en puentes ni antes o después de días festivos. Asimismo, las fechas concretas de disfrute de estos días pueden ser denegadas por razones justificadas de producción como consecuencia de que por este motivo u otros tipos de licencias, vacaciones, IT, etc no haya personal suficiente para realizar las tareas propias de la sección del solicitante. Estos permisos serán de tres días.

4. Todos los trabajadores tendrán derecho a licencia no retribuida por un período máximo de tres meses. Editora Medios de Castilla y León, S.A. se compromete a estudiar las solicitudes de permisos no retribuidos superiores a tres meses e inferiores a un año. En los permisos no retribuidos inferiores a un año el reingreso del trabajador será automático a su anterior puesto de trabajo.

5. Tanto en los permisos retribuidos como en los no retribuidos, la Empresa, en caso de concesión, podrá, sin embargo, previa consulta con el Comité de Empresa, posponer su período de disfrute por necesidades organizativas o funcionales.

6. Los empleados de Editora Medios de Castilla y León, S.A. que, por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo algún menor de diez años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de dicha jornada.

Los empleados de Editora Medios de Castilla y León, S.A. que por razones de guarda legal, tengan a su cuidado directo a un menor entre diez y doce años, tendrán

derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional de salario entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de dicha jornada. Si el menor padeciera alguna limitación física o psíquica o enfermedad grave que justifique la mencionada ampliación, esta reducción se podrá ampliar hasta la edad de quince años.

La comisión paritaria redactará, en un plazo de 90 días después de la firma del Convenio un procedimiento para la posibilidad de acumular esta reducción en términos de jornada anual y no diaria por mutuo acuerdo.

7. El permiso de maternidad se amplía hasta 18 semanas a partir del nacimiento del segundo hijo y sucesivos. Adicionalmente, la madre podrá disfrutar de una semana más, hasta completar las 19 semanas como permiso no retribuido.

Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en los términos fijados en el artículo 48.4 del estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25.– Excedencias.

Todos los trabajadores de «EDITORIA DE MEDIOS DE CASTILLA Y LEÓN, S.A.», 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, salvo cuando se trate de obtener esta situación para incorporarse a cualquier otro medio de comunicación, público o privado, dentro del territorio nacional en cuyo caso, la concesión de la excedencia será plenamente discrecional por parte de la Dirección, que podrá autorizarla o no en función de las circunstancias.

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año podrá solicitar excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años.

2. 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.

3. El hecho de trabajar o colaborar para cualquier otro medio de comunicación durante el periodo de excedencia, sin haber sido autorizado para ello por la Empresa, supondrá renuncia por parte del trabajador a su derecho de reingreso en la Empresa, causando baja definitiva en la misma a partir del momento en que la Empresa tuviera conocimiento de dicha circunstancia.

4. En aplicación del número 5 del artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al ingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que se produjeran en la Empresa.

CAPÍTULO VII

Retribución

Artículo 26.– Criterios generales.

1. Se considerarán salariales todas las retribuciones percibidas por los empleados que se vinculen al desempeño efectivo de sus funciones laborales, y no las que se reciban

por cualquier otra causa, por la mera adscripción a la Empresa o por finalidades específicas ajenas al trabajo prestado.

2. Todos los importes consignados en este Convenio se considerarán brutos, debiéndose practicar sobre ellos las retenciones legales que procedan por razones fiscales, de Seguridad Social, órdenes judiciales de retención o embargo o cualquier otro imperativo legal.

3. La Empresa pagará por la prestación de igual trabajo el mismo salario en todos sus conceptos, sin discriminación alguna por razón de sexo.

Artículo 27.– Conceptos retributivos.

1. La retribución salarial se compondrá de dos partes, la fija y la variable, de tal forma que a los efectos de determinar la parte salarial fija se tomarán en cuenta el salario base, complemento de empresa, dedicación exclusiva y libre disposición.

2. Los conceptos salariales variables serán: Horas Extraordinarias, plus de mayor responsabilidad, Complemento personal de antigüedad, guardias de fin de semana, plus de trabajo en día festivo, plus de nocturnidad.

El complemento de Empresa será el concepto mediante el que se incrementará el salario fijo de Convenio hasta alcanzar las retribuciones estipuladas por contrato individual.

Al salario fijo básico de Convenio se podrá añadir alguno de los siguientes complementos:

- a) Libre disposición y dedicación exclusiva: Estará constituido por el importe contractualmente asignado para tales conceptos bajo el criterio de referencia de un 20 por 100, aproximadamente, de la retribución salarial fija individual, que no deberá considerarse acumulativo.
- b) Complemento personal de antigüedad: Vendrá referido por trienios de cuantía fija a razón de 40 € brutos mensuales por cada uno de ellos.
- c) Guardias fin de semana: La cantidad a abonar por este concepto en 2009 será de 400 euros brutos mensuales, referida a dos guardias. Dicho concepto se abonará en cada uno de los doce meses del año. Sólo se cobrarán las que se realicen, excepto las dos que correspondan a las vacaciones de verano que sí se abonarán. En el supuesto de que algún trabajador realizara un número de guardias de fin de semana en dicho periodo vacacional superior a las dos mencionadas, se le abonará adicionalmente.

Quedan excluidos del abono de la cantidad por guardia de fin de semana quienes no realizan su labor de fin de semana.

- d) Plus por trabajo en día festivo: Se abonará incrementando en un 80 por 100 el salario ordinario-día. Los días de Navidad, Año Nuevo y Jueves Santo se abonará el 150 por 100 del salario ordinario-día.
- e) Plus de nocturnidad: Se aplicará a aquellos trabajadores que realicen o puedan realizar su jornada a partir de las veintidós y hasta las seis horas. Está constituido

por 97 euros brutos en cada una de las pagas que perciben los trabajadores. El personal adscrito a las secciones de informática, mesa y maquetación percibirá la cantidad de 139 euros brutos.

- f) Los complementos tratados en los apartados b) y e) del presente artículo, serán actualizados en los años 2010 y 2011 de acuerdo al IPC real publicado de los años 2009 y 2010, respectivamente.

Artículo 28.– Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias en «EDITORIA DE MEDIOS DE CASTILLA Y LEÓN, S.A.» serán:

- a) Paga de vacaciones: Será hecha efectiva en el mes de junio respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador durante el semestre natural anterior a su recepción, es decir, se devengará referida al período comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho período.
- b) Paga de Navidad: Será hecha efectiva en el mes de diciembre respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador durante el semestre natural anterior a su recepción, es decir, se devengará referida al período comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho período.
- c) Paga extra de febrero: Será hecha efectiva en el mes de febrero, respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador durante el año natural anterior a su percepción, es decir, se devengará referida al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho período.

La cuantía de dichas pagas irá referida a salario base, complemento empresa, dedicación exclusiva y libre disposición, plus de nocturnidad.

Artículo 29.– Horas Extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria. La compensación, ya en retribución económica o en descanso compensatorio es elección de la empresa. La retribución o el descanso compensatorio será equivalente al 130% de una hora ordinaria de trabajo.

Artículo 30.– Absorción y compensación.

Los conceptos aquí previstos son absorbibles y compensables con cualquier otro que el trabajador perciba siempre que la retribución total anual del empleado exceda de la exigida por el presente convenio.

La falta de absorción y/o compensación por parte de la Empresa en algún año o durante varios años no podrá considerarse como renuncia a la facultad de absorber y compensar.

Artículo 31.– Devengos extrasalariales.

En caso de uso autorizado de vehículo propio, la Empresa abonará a los trabajadores la cantidad de 0,30 euros por kilómetro.

El pago de taxis sólo procederá en caso de autorización del responsable de cada Sección. Los recibos a cobrar deberán especificar el trayecto. Como criterio general, no se pagarán taxis o transporte alguno desde el desplazamiento de la residencia habitual al lugar de la información o centro de trabajo, ni a los que cobren pluses de nocturnidad. No obstante, la Comisión Paritaria podrá establecer normas de aplicación para la gestión de dicho pago.

Artículo 32.– Incrementos.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo las retribuciones fijas de carácter salarial previstas en el mismo experimentarán anualmente los siguientes incrementos:

Para el año 2009:

- A) Todos los conceptos registran un incremento del 2% en aplicación del IPC previsto del año 2009.
- B) Con objeto de mejorar el poder adquisitivo de los empleados, se acuerda una gratificación extraordinaria vinculada al cumplimiento del presupuesto de ingresos netos de publicidad local la Empresa (descontados sponsors y patrocinios). El importe resultante de la aplicación de dicha tabla se repartirá linealmente entre los empleados que estuvieran de alta en la Empresa desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2009, conforme a la siguiente tabla:

Cumplimiento % Presupuesto	% Gratificación extraordinaria
Desde 15% hasta 29,9%	0,20%
Desde 30% hasta 34, 9%	0,30%
Desde 35% hasta 39, 9%	0,35%
Desde 40% hasta 44, 9%	0,50%
Desde 45% hasta 49,9%	0,65%
Desde 50% hasta 54, 9%	0,80%
Desde 55% hasta 59, 9%	0,95%
Desde 60% hasta 64, 9%	1,10%
Desde 65% hasta 69, 9%	1,25%
Desde 70% hasta 74, 9%	1,40%
Desde 75% hasta 79, 9%	1,55%
Desde 80% hasta 84, 9%	1,70%
Desde 85% hasta 89, 9%	1,85%
Desde 90% hasta 94, 9%	2,00%
Desde 95% hasta 99, 9%	2,15%

Desde 100% hasta 104,9%	2,30%
Desde 105% hasta 109,9%	2,90%
Desde 110% hasta 114,9%	3,60%
Desde 115% hasta 119,9%	4,25%
Desde 120% hasta 124,9%	4,90%
Desde 125% hasta 129,9%	5,55%
Más de 130%	6,20%

El abono de dicha gratificación se realizará antes del mes de junio de 2010.

Para el año 2010:

- A) Incremento del IPC real más 0,5 sobre los conceptos recogidos en el presente Convenio.
- B) Con objeto de mejorar el poder adquisitivo de los empleados, se acuerda una gratificación extraordinaria vinculada al cumplimiento del presupuesto de ingresos netos de publicidad local de la Empresa (descontados sponsors y patrocinios). El importe resultante de la aplicación de dicha tabla se repartirá linealmente entre los empleados que estuvieran de alta en la Empresa desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2010, conforme a la siguiente tabla:

Cumplimiento % Presupuesto	% Gratificación extraordinaria
Desde 15% hasta 29,9%	0,20%
Desde 30% hasta 34, 9%	0,30%
Desde 35% hasta 39, 9%	0,35%
Desde 40% hasta 44, 9%	0,50%
Desde 45% hasta 49,9%	0,65%
Desde 50% hasta 54, 9%	0,80%
Desde 55% hasta 59, 9%	0,95%
Desde 60% hasta 64, 9%	1,10%
Desde 65% hasta 69, 9%	1,25%
Desde 70% hasta 74, 9%	1,40%
Desde 75% hasta 79, 9%	1,55%
Desde 80% hasta 84, 9%	1,70%
Desde 85% hasta 89, 9%	1,85%
Desde 90% hasta 94, 9%	2,00%
Desde 95% hasta 99, 9%	2,15%
Desde 100% hasta 104,9%	2,30%
Desde 105% hasta 109,9%	2,90%
Desde 110% hasta 114,9%	3,60%

Desde 115% hasta 119,9%	4,25%
Desde 120% hasta 124,9%	4,90%
Desde 125% hasta 129,9%	5,55%
Más de 130%	6,20%

El abono de dicha gratificación se realizará antes del mes de junio de 2011.

C) Si la empresa alcanzase el 110% del presupuesto de venta en quiosco del año 2010, cada empleado percibirá 800 € brutos anuales como gratificación extraordinaria. El devengo y la percepción de esta gratificación extraordinaria será proporcional al grado de cumplimiento del plan, siempre que se alcance como mínimo el 100%, y con el límite máximo de los 800 € cualquiera que sea el % de cumplimiento por encima del 110% que se alcance. El devengo de esta gratificación será por años naturales y se inicia en enero de 2010. Su pago, de alcanzarse los requisitos previstos para su obtención, se hará dentro del segundo trimestre de cada año, empezando en 2011. La cuantía a recibir por cada trabajador será proporcional al tiempo que el trabajador haya permanecido en la empresa durante el periodo de devengo.

Para el año 2011:

A) Incremento del IPC real más 0,5 sobre los conceptos recogidos en el presente Convenio.

B) Con objeto de mejorar el poder adquisitivo de los empleados, se acuerda una gratificación extraordinaria vinculada al cumplimiento del presupuesto de ingresos netos de publicidad local la Empresa (descontados sponsors y patrocinios). El importe resultante de la aplicación de dicha tabla se repartirá linealmente entre los empleados que estuvieran de alta en la Empresa desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2011, conforme a la siguiente tabla:

Cumplimiento % Presupuesto	% Gratificación extraordinaria
Desde 15% hasta 29,9%	0,20%
Desde 30% hasta 34, 9%	0,30%
Desde 35% hasta 39, 9%	0,35%
Desde 40% hasta 44, 9%	0,50%
Desde 45% hasta 49,9%	0,65%
Desde 50% hasta 54, 9%	0,80%
Desde 55% hasta 59, 9%	0,95%
Desde 60% hasta 64, 9%	1,10%
Desde 65% hasta 69, 9%	1,25%
Desde 70% hasta 74, 9%	1,40%
Desde 75% hasta 79, 9%	1,55%
Desde 80% hasta 84, 9%	1,70%
Desde 85% hasta 89, 9%	1,85%

Desde 90% hasta 94,9%	2,00%
Desde 95% hasta 99,9%	2,15%
Desde 100% hasta 104,9%	2,30%
Desde 105% hasta 109,9%	2,90%
Desde 110% hasta 114,9%	3,60%
Desde 115% hasta 119,9%	4,25%
Desde 120% hasta 124,9%	4,90%
Desde 125% hasta 129,9%	5,55%
Más de 130%	6,20%

El abono de dicha gratificación se realizará antes del mes de junio de 2012.

C) Si la empresa alcanzase el 110% del presupuesto de venta en quiosco del año 2011, cada empleado percibirá 800 € brutos anuales como gratificación extraordinaria. El devengo y la percepción de esta gratificación extraordinaria será proporcional al grado de cumplimiento del plan, siempre que se alcance como mínimo el 100%, y con el límite máximo de los 800 € cualquiera que sea el % de cumplimiento por encima del 110% que se alcance. El devengo de esta gratificación será por años naturales y se inicia en enero de 2011. Su pago, de alcanzarse los requisitos previstos para su obtención, se hará dentro del segundo trimestre de cada año, empezando en 2012. La cuantía a recibir por cada trabajador será proporcional al tiempo que el trabajador haya permanecido en la empresa durante el periodo de devengo.

CAPÍTULO VIII

Prestaciones sociales

Artículo 33.– Anticipos y préstamos.

1. Todo el personal de «EDITORIA DE MEDIOS DE CASTILLA Y LEÓN, S.A.» tiene derecho a solicitar un anticipo igual al importe líquido de su nómina mensual, que deberá reintegrar en el mes siguiente en el que se solicite, descontándose en caso contrario de la nómina siguiente.

2. Los trabajadores podrán solicitar a la Empresa un préstamo sin interés hasta el importe de tres mensualidades de su salario neto. El plazo de amortización no podrá ser superior a seis meses. No podrán solicitarse tales préstamos durante el período de prueba, ni concederse por un plazo de amortización superior al que reste de vigencia del contrato. A estos efectos se producirán los oportunos descuentos en nómina.

Artículo 34.– Seguro Colectivo 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 de la Empresa ha contratado, con cargo a la misma, un seguro de vida y accidentes para todo el personal de la Empresa,

debiendo el asegurado cumplir los requisitos que establece la compañía aseguradora. El capital asegurado se basa en los siguientes supuestos:

1. Por muerte natural: 30.000 €.
2. Por invalidez absoluta y permanente: 30.000 €.
3. Por muerte en accidente: 60.000 €.
4. Por muerte en accidente de circulación: 90.000 €.
5. Por invalidez absoluta y permanente por accidente: 60.000 €.
6. Por invalidez absoluta y permanente por accidente de circulación: 90.000 €.

Las citadas coberturas serán válidas en tanto el trabajador se encuentre en situación de alta en la Seguridad Social a cargo de «EDITORIA DE MEDIOS DE CASTILLA Y LEÓN, S.A.».

Artículo 35.– Vales de Comida.

Durante el año 2009, la Empresa distribuirá a los trabajadores hasta Redactor-jefe incluido o la que se pueda asimilar en los distintos departamentos, vales de comida por valor de 9 euros por día trabajado, cantidad referida al límite fiscal establecido.

En los dos años siguientes de vigencia del presente Convenio Colectivo, el importe será el equivalente al límite fiscal que establezca la Ley de aplicación. Dichos vales de comida únicamente se podrán utilizar en los restaurantes concertados por la Empresa y sólo se devengarán los días efectivamente trabajados desde 1 de enero a 31 de diciembre del año correspondiente. Si este aumenta la cuantía establecida por el límite fiscal los vales de comida aumentarán en la misma medida.

Artículo 36.– Ayuda de gafas.

Se establece una ayuda de reposición de gafas, lentillas o intervención de cirugía refractaria, cifrada en 300 euros anuales. El trabajador habrá de entregar la correspondiente factura con expresión de sus datos personales, así como el detalle de la compra, al Departamento de Personal.

Esta cantidad se abonará durante toda la vigencia del Convenio.

Artículo 37.– Ayuda por nacimiento o adopción de hijo.

Se establece una ayuda por nacimiento o adopción de hijo de 600 euros. Esta cantidad será abonada una sola vez en la nómina. El trabajador entregará en el departamento de personal fotocopia de la hoja del libro de familia donde figure el hijo o partida de nacimiento.

Esta cantidad se abonará durante toda la vigencia del Convenio.

CAPÍTULO X*Formación**Artículo 38.– Intensificación de la política de formación.*

Durante la vigencia de este Convenio Colectivo la Dirección de la Empresa intensificará la política de formación actualmente aplicada, estudiando su posible extensión a campos ajenos a los considerados hasta el momento.

A tales efectos, los representantes de los trabajadores presentarán para su estudio un memorandum de necesidades y prioridades, con indicación de los trabajadores particularmente afectados, la extensión de los períodos formativos y la incidencia sobre el desempeño del trabajo que tales actuaciones ocasionarán.

Artículo 39.– Criterios a aplicar inicialmente.

Salvo y hasta que se lograra un acuerdo distinto durante la vigencia de este Convenio, seguirán aplicándose los criterios hasta ahora seguidos, a saber:

- 1) 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 implementen la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades.
- 2) 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.

Los representantes de los trabajadores, participarán, no obstante, en el desarrollo e implantación de los distintos planes y acciones, debiendo ser informados de las mismas por el responsable de formación con la máxima antelación posible. Asimismo, los representantes de los trabajadores presentarán regularmente las necesidades de cursos de formación a la Empresa.

- 3) Los cursos de formación estarán clasificados con arreglo a las siguientes categorías:

4. 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. Las acciones encuadradas en esta categoría 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 el tiempo utilizado por esta circunstancia.

5. 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 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 esta categoría serán de asistencia recomendada, y podrán tener lugar dentro o fuera de jornada, con las siguientes particularidades:

- a) 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) 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.

3) 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 1) y 2) tendrán carácter voluntario, que de realizarse fuera de jornada la asistencia a las mismas no dará derecho a compensación de ningún tipo: en el caso de tener lugar dentro de la jornada, podrá exigirse la recuperación del tiempo invertido en aquéllas. 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 ésta.

6. El encuadramiento de las distintas acciones formativas en una u otra de las categorías contempladas en el punto 3 se llevará a cabo por la Dirección con carácter previo a la iniciación de las mismas, teniendo en cuenta, en su caso, las facultades de los delegados de personal según se ha señalado en el punto 2.

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

CAPÍTULO XI

Salud laboral

Artículo 40.– Propósito general.

Las partes negociadoras coinciden en considerar la prevención de riesgos laborales como un propósito prioritario en las relaciones laborales de la Empresa, comprometiendo su más firme voluntad de colaboración al respecto en sus ámbitos respectivos.

Artículo 41.– Obligaciones de la Empresa.

La Empresa, en función del volumen de su plantilla y de las actividades específicas que se desarrollen en cada momento, ejecutará las previsiones de la Ley 31/1995 y sus Reglamentos de desarrollo con el mayor interés y diligencia, y específicamente:

- a) Garantizando la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.
- b) Desarrollando una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección que existan y aplicando las tecnologías accesibles y más adecuadas para la actividad de la Empresa.
- c) Cumplimentando los deberes formales que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo contemplan, en particular respecto a evaluación de riesgos, medidas de protección, controles periódicos y riesgos profesionales.
- d) Llevando a cabo una adecuada planificación.
- e) Colaborando con los órganos de representación de los trabajadores competentes en la materia.
- f) Adoptando las medidas de emergencia adecuadas al tamaño y actividad de la Empresa, y a las situaciones que puedan presentarse en la misma.
- g) Prestando particular atención a los Colectivos más sensibles al riesgo, y en particular a las empleadas embarazadas, miembros de la plantilla que hayan comunicado la contracción de cualquier enfermedad, alergia o riesgo específico y trabajadores temporales.

Artículo 42.– Obligaciones de los trabajadores.

1. Los trabajadores tienen como obligación de máxima importancia la de observar las normas de prevención de riesgos laborales y colaborar a su adecuada cumplimentación. Específicamente:

- a) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- b) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el Empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.

- e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- f) Cooperar con el Empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

2. La falta de utilización, utilización inadecuada o inadvertencia sobre su mal estado, de los equipos y medios de protección que la Empresa suministre o de las instalaciones o medios estructurales puestos a disposición de los trabajadores, constituirá incumplimiento grave de las obligaciones laborales de éstos.

3. Los representantes laborales se comprometen a difundir entre la plantilla del modo más adecuado según casos y situaciones, la trascendencia de las normas de prevención, de la utilización adecuada de equipos y medio, y de la gravedad de los incumplimientos al respecto.

Artículo 43.– Órganos de representación.

Por parte de la Dirección se seguirá propiciando en todo momento el funcionamiento adecuado y eficaz de los órganos de representación constituidos en la Empresa conforme a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo.

Artículo 44.– Complemento por incapacidad laboral transitoria.

El trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral temporal percibirá el 100 por 100 de su salario tomando como referencia la cantidad cobrada por conceptos ordinarios el último mes completo anterior a la baja. Los representantes de los trabajadores recibirán mensualmente los partes administrativos de baja para vigilar el absentismo y cooperar a su erradicación.

Artículo 45.– Revisión médica.

1. En función de la evaluación de riesgos de los puestos realizada, el área de Vigilancia de la Salud contratada, según su criterio profesional, establecerá los protocolos de reconocimientos iniciales y periódicos apropiados de acuerdo a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Debido a la generalización en los puestos de trabajo de videoterminals, la Empresa arbitrará medidas para prestar una atención especial a los protocolos de salud correspondientes, en particular los relativos a oftalmología y afecciones de espalda.

3. Aquellos trabajadores que cubran puestos de trabajo con mayor riesgo de enfermedades profesionales, deberán someterse obligatoriamente a un reconocimiento médico con anterioridad a su incorporación a la Empresa, así como a reconocimientos médicos periódicos cuando así se determine legal o reglamentariamente para cada enfermedad profesional. Estos reconocimientos correrán a cargo de la Empresa y serán obligatorios para los trabajadores, quienes tendrán derecho a que se les reintegren todos los gastos que con este motivo se puedan ocasionar.

4. En los demás casos los reconocimientos médicos serán voluntarios (incluyendo ginecología y urología) salvo que concurren circunstancias que acrediten riesgo para la salud del propio trabajador en el desempeño de sus funciones, para otros compañeros o para terceros relacionados con la Empresa.

5. En los casos en que por prescripción facultativa, se precisen sesiones de fisioterapia, la Empresa subvencionará el 50% del coste de las mismas en aquellos centros previamente concertados.

Artículo 46.– Campañas de prevención.

La Empresa, mediante una planificación adecuada, podrá desarrollar campañas específicas, tanto de información como de prevención, cuyo objetivo sea sensibilizar a los trabajadores ante determinados riesgos como pueden ser la obesidad, colesterol, enfermedades cardiovasculares, etc.

Para ello, en colaboración con organismos públicos, instituciones o mutuas, se facilitará información adecuada y se desarrollarán los mecanismos de prevención necesarios mediante la distribución de folletos, organización de conferencias, revisiones médicas específicas, etc.

En cualquier caso, estas revisiones tendrán siempre un carácter voluntario para el trabajador.

Artículo 47.– Confidencialidad.

1. La Empresa realizará todos los controles médicos con el máximo respeto al derecho a la intimidad y la dignidad de los trabajadores.

2. Todos los datos referentes a la salud de los trabajadores de los que la Empresa tenga conocimiento con motivo de las revisiones médicas o por cualquier otra circunstancia relacionada, tendrán tratamiento de absoluta confidencialidad de acuerdo a las estipulaciones que marque la normativa de Protección de Datos vigente.

3. No obstante lo anterior, no se considera sometido al ámbito de confidencialidad el conocimiento y consiguiente aplicación por la Dirección de la Empresa de aquellos datos de salud física o psíquica de los empleados de «EDITORA DE MEDIOS DE CASTILLA Y LEÓN, S.A.» que puedan influir o deban ser tenidos en cuenta a efectos de asignación de puesto de trabajo, desempeño de responsabilidades, cumplimiento de jornada u horario, riesgo de lesiones, utilización de medios de transporte o cualquier otro factor relacionado con el desempeño de sus funciones, trato con terceros o desplazamientos posibles.

4. Por el contrario, la ocultación o falseamiento de datos que puedan tener alguna influencia en el trabajo se considerará falta disciplinaria grave o muy grave, según los casos.

CAPÍTULO XIII

Representantes de los trabajadores

Artículo 48.– Definición.

Los delegados de personal o miembros del Comité de empresa son los representantes del conjunto de los trabajadores de la Empresa para la defensa de sus intereses: serán elegidos, conforme a la legislación vigente.

Artículo 49.– Composición.

El número de delegados será el que resulte de aplicar la escala a que se refiere el artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50.– Competencias.

Los representantes de los trabajadores de «EDITORA DE MEDIOS DE CASTILLA Y LEÓN, S.A.» tendrá las competencias que la legislación vigente le atribuye y, en concreto, lo contenido en el artículo 64 del vigente Estatuto de los Trabajadores. Tendrá plena aplicación el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, sobre los derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación durante su vigencia.

Artículo 51.– Capacidad y sigilo profesional.

1. Los representantes de los trabajadores tendrán capacidad para ejercer acciones administrativas o judiciales, en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los representantes de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1, 2, 3 y 4 del apartado 1 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección de la Empresa señale expresamente el carácter reservado, aun después de cesar en el cargo. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa a los representantes de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 52.– Garantías.

Los representantes de los trabajadores tendrán las garantías contempladas en el artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Horas sindicales. Los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, podrán acumular mes a mes, en uno o varios de sus componentes el crédito horario de que éstos disponen, siempre que los representantes pertenezcan a una misma organización sindical y ésta lo comunique fehacientemente a la Dirección de la Empresa con 15 días de antelación a la primera acumulación de la citadas horas. Esta acumulación deberá tener fecha de comienzo y finalización de esta situación. Para poder llevar a afecto la acumulación de horas sindicales a la que se hace referencia en este artículo, la cesión de horas sindicales podrá ser total o parcial. El crédito de horas que anteriormente se reconoce podrá ser utilizado para la asistencia a cursos de formación u otras actividades sindicales similares, organizadas por los sindicatos representativos del sector, previa oportuna convocatoria y posterior justificación de asistencia que serán expedidas por los aludidos sindicatos.

Artículo 53.– Asamblea de los trabajadores.

Los trabajadores de «EDITORA DE MEDIOS DE CASTILLA Y LEÓN, S.A.» tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por sus representantes o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida,

en todo caso, por los representantes, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

Artículo 54.– Convocatoria.

La convocatoria, con expresión del orden del día, se comunicará a la Empresa con veinticuatro horas de antelación como mínimo.

Artículo 55.– Lugar de reunión.

El lugar de reunión será el centro de trabajo y podrá celebrarse fuera o dentro de la jornada, si así se pactase, no interfiriendo en el normal desarrollo de la producción, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Si hubiesen transcurrido menos de dos meses desde la última reunión celebrada, exceptuando el periodo de proceso de Negociación Colectiva.
- c) Si aun no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior.
- d) En caso de cierre legal de la Empresa.

Artículo 56.– Tablón de Anuncios.

La Empresa pondrá a disposición de los representantes un tablón de anuncios.

Artículo 57.– Local para los representantes.

La Empresa podrá a disposición de los representantes un local en el edificio de Edical.

Artículo 58.– Régimen de votación.

Cuando se someta a la asamblea, por parte de los convocantes, la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquellos, el voto favorable de la mitad más uno de los trabajadores de la Empresa.

CAPÍTULO XIV

Régimen disciplinario

Artículo 59.– Normas Generales.

En virtud del régimen disciplinario que aquí se estipula y del legalmente establecido de las normas laborales de aplicación, los empleados de Editora de Medios de Castilla y León, S. A. podrán ser premiados o sancionados en razón de sus méritos especiales o incumplimientos, respectivamente, en el desarrollo de sus relaciones laborales.

Artículo 60.– Premios.

El otorgamiento de premios por comportamientos que excedan manifiestamente de lo exigible en el cumplimiento de las obligaciones profesionales y en la colaboración debida

será facultad discrecional de la Dirección de la Empresa tanto en cuanto a su concesión o no como en cuanto a la modalidad o contenido de los premios.

En general, se considerará preferible un contenido coincidente con el incremento o mejora de las condiciones laborales ordinarias, en forma de subidas salariales, ascensos, atribución de funciones o puestos de especial responsabilidad o prestigio y similares.

Artículo 61.– Faltas.

Se considerarán faltas todos aquellos incumplimientos de las obligaciones propias del puesto de trabajo, de las específica mente previstas en el contrato individual o en este Convenio Colectivo, de las que sean conformes a la buena fe, el uso y la Ley aún sin estar específicamente contempladas en la Ley, el convenio o el contrato y, muy particularmente, para el personal de redacción, las que se refieren a la labor periodística, el derecho de información, la libertad de expresión y los usos del sector.

Artículo 62.– Graduación de las faltas.

Las faltas serán calificadas como leves, graves o muy graves, en función de su alcance y consecuencias, la alteración del servicio que produzcan, la intencionalidad o malicia que quepa apreciar en su autor, el quebranto de la disciplina que conlleven, el mal ejemplo que supongan para otros empleados, el desprestigio que acarreen a la Empresa o a cualquiera de sus publicaciones y el perjuicio económico que impliquen, tanto por los daños que causen, como por los devengos salariales no compensados que originen.

Artículo 63.– Faltas leves.

1. Se considerarán faltas leves:

- a) Faltar parte de la jornada de trabajo en treinta días naturales sin el oportuno permiso o causa que lo justifique y por tiempo que exceda de la falta de puntualidad.
- b) Tres faltas de puntualidad sin justificar en un periodo de treinta días naturales. A tales efectos se considerará falta de puntualidad:
 - El retraso en la entrada al trabajo sobre el horario establecido superior a cinco e inferior a treinta minutos.
 - La salida antes de la hora marcada.
 - Ausentarse del puesto durante la jornada de trabajo por un periodo de tiempo no superior a treinta minutos.
 - Ausentarse del puesto de trabajo una vez finalizada la jornada de trabajo, cuando haya de producirse relevo por un compañero sin que se haya producido éste o hasta que se haya producido.
- c) La negligencia, desidia o descuido en el cumplimiento de las tareas que se tengan encomendadas. Si como consecuencia de esta actitud se dificultare o implicare al resto de los trabajadores el desempeño de sus funciones o se causaren perjuicios a la Empresa, se considerará falta grave o muy grave según los casos.

- d) La negligencia, desidia o descuido en la conservación de los locales, mobiliario, documentos y, en general, de las instalaciones y material propiedad de la Empresa.
- e) No avisar al jefe inmediato o a la persona que lo sustituya de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desempeño del trabajo.
- f) La embriaguez o toxicomanía ocasional que no repercuta de ningún modo en el servicio o cause escándalo.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio en el plazo de diez días hábiles desde que se hubiesen producido.
- h) No comunicar las alteraciones personales, familiares o profesionales que pudieran tener repercusiones de índole fiscal o en materia de la Seguridad Social en el plazo de cinco días hábiles desde que se produjeron.
- i) La simple inexactitud en los datos o partes que se faciliten a la Empresa siempre que se deba únicamente al descuido o negligencia y no cause perjuicios a la misma.
- j) No aportar la baja, el alta médica o los correspondientes partes de confirmación en el plazo de tres días hábiles contando el día del hecho causante, salvo casos de fuerza mayor.
- k) No marcar la ficha de control horario o rectificar las horas marcadas en la misma, si hubiera tal ficha.
- l) La permuta de turnos, servicios o puestos sin la correspondiente autorización, siempre que no se produzca perjuicio para la Empresa o para el servicio por haber quedado debidamente cubierto el puesto de trabajo.
- m) La falta de aseo o limpieza personal o en los locales de la Empresa de carácter incidental o que suponga un simple descuido, siempre y cuando no comporte riesgos personales o materiales.
- n) Cualquier omisión o retraso en el cumplimiento de las órdenes recibidas o en los trabajos encomendados siempre que no perturbe el servicio.
- o) La falta de respeto o simple incorrección con el público, subordinados, compañeros o superiores jerárquicos.
- p) Las discusiones o altercados en el trabajo sobre asuntos extraños al mismo o sobre asuntos relacionados que produzcan escándalo, terror o violencia de cualquier tipo.

2. Se considerarán asimismo faltas leves, aunque no se encuentren específicamente previstas en el anterior número 1, todas aquellas similares a las listadas por su entidad, alcance y circunstancias concurrentes, siempre que no hayan producido alteración en el servicio, quebranto de la disciplina, mal ejemplo, desprestigio o perjuicio económico, ni concorra en ellas particular intencionalidad o malicia.

Artículo 64.– Faltas graves.

1. Se considerarán faltas graves:

- a) Faltar una jornada completa o más en el plazo de treinta días naturales.
- b) De cuatro a seis faltas de puntualidad sin justificar en un periodo de treinta días naturales.
- c) La imprudencia en los actos de trabajo, si implicara algún riesgo para los trabajadores o para el personal ajeno a la Empresa o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave.
- d) La embriaguez o toxicomanía ocasional que repercuta de algún modo en el servicio.
- e) Cualquier engaño en la presentación de documentos para obtener derechos o eludir obligaciones, propios o ajenos.
- f) Introducir o facilitar el acceso a la Empresa a personas no autorizadas.
- g) El encubrimiento de dos o más faltas leves cometidas por otros trabajadores.
- h) Firmar, fichar o simular de cualquier otro modo la presencia de otro trabajador.
- i) Incumplir las normas de Seguridad e Higiene de las que deriven daños personales o materiales de escasa entidad.
- j) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase un quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la Empresa o para el resto de trabajadores será considerada como muy grave.
- k) Realizar sin el permiso oportuno trabajos particulares durante la jornada así como emplear para usos propios útiles, documentos o cualquier otro tipo de material de la Empresa.
- l) La disminución voluntaria no justificada en el rendimiento normal o pactado que perturbe sensiblemente el servicio.
- m) La falta notoria o reiterada de respeto o consideración con el público, subordinados, compañeros o superiores jerárquicos.

2. Se considerarán asimismo faltas graves:

- a) La reiteración de faltas leves.
- b) Cualquier otro incumplimiento análogo a los listados en el número 1 que no deba considerarse falta muy grave en virtud de los criterios contemplados en el artículo siguiente para las faltas muy graves.

Artículo 65.– Faltas muy graves.

1. Se considerarán faltas muy graves:

- a) Las agresiones, verbales o físicas, de carácter sexual, en especial el acoso sexual de un superior a un subordinado.
- b) Faltar más de dos jornadas completas aunque no se llegue a completar la tercera, todo ello en un período de treinta días naturales.
- c) Siete o más faltas de puntualidad sin justificar en un período de treinta días.
- d) La embriaguez o toxicomanía habitual.
- e) Aceptar remuneraciones o ventajas de los clientes o de terceros para el cumplimiento de un servicio a la Empresa, todo ello sin perjuicio de la obligación de indemnizar los daños y perjuicios causados a la Empresa y de transferirla las gratificaciones obtenidas.
- f) Utilizar, difundir o retener sin autorización de los superiores datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo desempeñado y, en general, cualquier quebranto de la reserva o secreto profesional.
- g) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.
- h) El hurto o robo cometido dentro de las dependencias de la Empresa o durante el acto de servicio en cualquier lugar.
- i) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar voluntariamente desperfectos de alguna consideración en aparatos, mobiliario, documentos y, en general, en cualquier tipo de material o instalación de la Empresa.
- j) Incumplir las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo cuando de las mismas se deriven daños materiales o personales, de carácter grave.
- k) Dedicarse a actividades que impliquen competencia desleal hacia la Empresa o situarse, sin advertirlo previamente, en posición de conflicto de intereses.
- l) Simular o agravar maliciosamente cualquier enfermedad o accidente. Revestirá especial gravedad si el trabajador en situación de baja por tales motivos realiza trabajos por cuenta propia o ajena.
- m) La disminución continuada o voluntaria en un periodo de seis meses del rendimiento normal o pactado que perturbe gravemente el servicio.
- n) Las ofensas verbales o físicas a los superiores o a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- o) Las agresiones verbales o físicas de carácter sexual.

2. Se considerarán asimismo faltas muy graves:

- a) La reiteración de faltas graves.

- b) Cualquier otro incumplimiento análogo a los listados en el número 1 que, aun sin estar específicamente previsto, deba considerarse particularmente reprochable por el perjuicio producido, el quebranto de la disciplina o el mal ejemplo que haya podido originar, el desprestigio que haya causado o el sometimiento a riesgo claro de haberse podido causar, o la particular malicia o intencionalidad en su autor que quepa apreciar.
- c) Se entenderán faltas muy graves, en todo caso, aquellas que produzcan la publicación de información no veraz o injuriosa, que afecten al prestigio de cualquiera de las publicaciones de la Empresa y las que supongan violación de los deberes y prácticas propios de la profesión periodística o del sector, o las que causen retraso o imposibilidad de publicación en sus fechas y horas habituales del periódico o de las otras publicaciones de la Empresa.
- d) En particular para los puestos de redacción y de especial responsabilidad se tomará en cuenta el deterioro de confianza que la comisión de la falta pueda llevar consigo. A estos efectos se presumirán muy graves, salvo que concurrieran circunstancias excepcionales eximentes, las conductas consistentes en cualquier forma de desviación de fondos, hurtos, irregularidades contables, simulación de gastos o similares, con independencia de los importes a que se refieran.
- e) Igualmente, en atención a la particular actividad de la Empresa, se considerarán en general faltas muy graves todas aquellas conductas que pongan de manifiesto cualquier tipo de colaboración o convivencia en perjuicio de las Empresas responsables de los periódicos diarios que compiten con «El Mundo», en perjuicio de este, en cualquiera de las localidades en las que éste se distribuye.
- f) Las que limiten o vulneren el ejercicio de los derechos constitucionales.

Artículo 66.– Reiteración.

A los efectos previstos en los artículos anteriores, se considerará que existe reiteración de falta leve o grave cuando, habiendo incurrido en conductas calificables como tales, la Empresa las haya sancionado o conmutado la sanción, se las haya imputado al empleado advirtiéndole por escrito que la repetición de la misma conducta se consideraría reiteración a estos efectos.

En tales casos de imputación sin sanción, podrá el empleado impugnar la decisión Empresarial si así lo permitiesen las disposiciones legales de aplicación, en los mismos términos que si se hubiese impuesto la correspondiente sanción.

No podrá apreciarse reiteración en el caso de que entre una comisión y otra medie un plazo superior a un año.

Artículo 67.– Consideraciones particulares sobre algunos tipos de faltas.

1. En materia de faltas de asistencia y puntualidad éstas se considerarán injustificadas cuando:

- No sean notificadas con anterioridad, salvo que se demuestre la imposibilidad de haberlo hecho.
- No se aporte justificación suficiente y razonable dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, salvo casos de fuerza mayor.

- Se aporte volante médico en el cual no se indique expresamente que no se ha podido asistir al trabajo.

2. El abuso de autoridad cometido por quienes desempeñen puestos de mando será considerado falta grave, o muy grave, según los casos.

3. Se considerarán manifestaciones de mala fe, fraude, deslealtad o abuso de confianza cualquier tipo de conductas en las que exista una vulneración del deber de transparencia y colaboración con la Empresa debida a la condición de empleados de la misma por ella retribuidos, y se antepongan los propios intereses a los institucionales y profesionales o bien medie malicia, ocultamiento, desviación de facultades o funciones, consumando comportamientos que, de conocerse con antelación, no serían normalmente autorizados por la Empresa, o se consideran en general inaceptables o consta que han sido reprochados de algún modo con anterioridad.

Artículo 68.– Sanciones.

La dirección de la Empresa podrá imponer las siguientes sanciones:

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de once días a tres meses.
- Despido.

Artículo 69.– Sobre la sanción de suspensión de empleo y sueldo.

En el caso de imposición de una suspensión de empleo y sueldo, al notificar la misma podrá concretarse ya el período en que deberá tener lugar tal suspensión o advertirse de su cumplimiento para una vez que recaiga Sentencia judicial o no sea posible la impugnación de la sanción, o dejarlo pendiente de concreción para el momento en que lo permitan las necesidades del servicio; en este segundo caso, y de no haber impugnación por parte del empleado, deberá fijarse el momento de cumplimiento efectivo de la sanción dentro del plazo de un año.

Artículo 70.– Procedimiento.

En la imposición de las sanciones deberán observarse las normas de procedimiento que exijan las disposiciones legales. Sólo será exigible la tramitación de expediente contradictorio para aquellos supuestos que contemplen tales disposiciones.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de la Empresa podrá decidir la incoación de expediente contradictorio con anterioridad a la imposición en firme de una sanción en aquellos casos en que considere necesaria o conveniente la información o aclaración que tal expediente pudiera llevar consigo. Lo anterior no implica que pueda exigirse a la Empresa la incoación de expediente por tales motivos.

En caso de que se instruya expediente contradictorio sin ser legalmente exigible, su incoación interrumpirá los plazos de prescripción de las faltas, salvo que mediase oposición escrita del trabajador afectado a que se le instruya tal expediente. Si el mismo se llevase a efecto, podrá observar la totalidad de la tramitación ordinaria en los términos que se contemplan en el artículo siguiente o seguir otra de carácter abreviado conforme a la cual, sin nombramiento de instructor ni de secretario, se concederá el plazo de dos días para evacuar pliego de descargos y se practicarán, si la Empresa lo considerase oportuno, las pruebas que se estimen imprescindibles en el plazo máximo de siete días.

Artículo 71.– Expediente contradictorio.

La incoación de expediente contradictorio seguirá los siguientes trámites:

1. Notificación del pliego de cargos al trabajador afectado, y de los nombres del instructor y secretario, que podrán ser personas de cualquiera de los departamentos de la Empresa o ajenas a la misma que, por su dedicación profesional, resulten idóneas.

En dicha notificación se le señalará al trabajador el plazo con que cuenta para efectuar el pliego de descargos, que no podrá ser ni inferior a tres días ni superior a cinco.

El pliego de cargos de la Empresa deberá describir las conductas que se consideran constitutivas de la falta de manera suficiente para que sea posible la defensa del trabajador, pero sin necesidad de un carácter exhaustivo o detallado, ni de la descripción de aquellos extremos que sean conocidos por el afectado en razón a la protagonización de los mismos o cualquier otro motivo semejante. Igualmente deberá señalar la Empresa, aun sin una calificación jurídica definitiva, el tipo de obligación que se considera incumplida o el tipo genérico de falta que se entiende cometida, siendo bastante cualquiera de las dos menciones.

2. Pliego de descargos. En el plazo concedido al trabajador, o antes si así lo prefiriese éste, manifestará por escrito el expedientado cuanto convenga a su derecho, pudiendo también proponer o aportar las pruebas que estime oportunas al efecto. Se practicarán aquellas que resulten proporcionadas y eficaces para el esclarecimiento de los hechos, pudiendo el instructor desechar la práctica de las que resulten manifiestamente improcedentes o excesivamente costosas o aparatosas.

En ese momento podrá también el trabajador manifestar su deseo de que no se instruya tal expediente, renunciando así a su derecho, o simplemente que no desea efectuar descargo alguno, limitándose al señalamiento o aportación de prueba.

3. Práctica de prueba. En el plazo máximo de quince días se practicarán aquellas pruebas que la Empresa considere necesarias o convenientes o que el trabajador haya propuesto, con los límites antes expresados.

En el caso de declaración de testigos, se levantará acta resumida de su declaración por el secretario del expediente.

Se hará constar igualmente mediante escrito del secretario y bajo la rúbrica «para hacer constar que con esta fecha...», la aportación de documentos al expediente, de los que se indicará su origen y cualquiera otra circunstancia significativa.

Podrán incorporarse igualmente al expediente, además de los documentos que se hayan recabado de particulares, instituciones u organismos públicos, fotografías, vídeos y películas, de cuyo estado y procedencia dejará constancia asimismo el secretario.

Sólo a solicitud del trabajador expedientado podrá el instructor tomarle declaración para aclarar cualquier extremo relativo a los pliegos de cargos y de descargos, levantando el acta oportuna, que deberá firmar en prueba de conformidad o dejar de hacerlo manifestando al pie de la misma los extremos en que considera que el acta no responde a sus verdaderas declaraciones.

4. Propuesta del instructor. Practicadas las pruebas correspondientes dentro del plazo señalado, el instructor procederá a remitir a la Dirección de la Empresa propuesta de sanción en la que explicará los hechos que considera constitutivos de la correspondiente falta laboral, así como el tipo de falta cometida y su gravedad.

Con la remisión de dicha propuesta se considerará concluso el expediente contradictorio, que deberá elevarse en ese momento con la propuesta. En este momento el secretario incluirá en el mismo, como documento inicial, acta en la que consten la totalidad de documentos que contiene y las fechas de las diferentes actuaciones practicadas.

5. Imposición de la sanción. A la vista de la propuesta del instructor y del contenido del expediente contradictorio, la Dirección de la Empresa procederá a la notificación escrita al empleado de la sanción que estime procedente, haciéndole constar la fecha de efectos, el tipo de falta que se considera cometida y su gravedad.

En esta notificación podrá la Empresa remitirse al contenido de la propuesta del instructor si la hace suya, con indicación exclusivamente de aquellos extremos que no se contuvieran en la misma.

6. Con independencia de que se incoe o no expediente contradictorio, antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, la Dirección de la Empresa deberá poner en conocimiento de los representantes de los trabajadores su propósito de proceder a tales sanciones, con antelación suficiente para que puedan los representantes de los trabajadores, si así lo consideran conveniente, dar audiencia al interesado, mediar en la cuestión y/o elevar su parecer a la Dirección. En todo caso, será necesaria una antelación de 48 horas desde la notificación a los representantes de los trabajadores a la notificación al sancionado.

Artículo 72.– Prescripción.

Los plazos de prescripción de los diferentes tipos de faltas serán los contemplados en las disposiciones legales de aplicación.

En el caso de las faltas continuadas, los plazos de prescripción no comenzarán a computarse hasta que no cese la comisión de la conducta, y salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Cuando, por mediar ocultación de la falta por su autor, ésta no hubiese llegado a conocimiento de la Empresa, el plazo de prescripción no se iniciará hasta que se produjese tal conocimiento tanto respecto a los hechos como respecto a su alcance y gravedad, entendiéndose que la ocultación no sólo prolonga la comisión de la falta sino que impide el inicio de los cómputos prescriptivos.

Artículo 73.– Compatibilidad.

La responsabilidad por faltas laborales, y la imposición de las correspondientes sanciones, será compatible con la que corresponda en el orden civil, penal o administrativo, no pudiéndose entender en ningún caso que la exigencia de alguna de ellas excluye las restantes ni implica renuncia a su exigibilidad.

Tampoco será necesario, en caso de concurrencia de distintos tipos de responsabilidades, esperar la conclusión de los correspondientes procedimientos ajenos a lo laboral para incoar o sancionar los pertenecientes a este último tipo.

La absolución o resolución favorable al empleado en los órdenes civil, penal o administrativo no comportará por sí misma la exención de responsabilidad laboral.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria única.

A las condiciones pactadas en el presente convenio, y en particular a su Capítulo VII, le serán de aplicación el contenido de los acuerdos alcanzados por la Comisión de diálogo y negociación para el Desarrollo de Unidad Editorial de fechas 11 y 14 de mayo citados en el acuerdo de la Dirección General de Trabajo de fecha 10 de junio de 2009 por el que se aprueba el Expediente de Regulación de Empleo 175/09.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera.– Sistema de Jubilación parcial.

La empresa establecerá un plan de jubilación parcial con las siguientes características:

Durante el último trimestre de cada año la empresa ofertará un número de plazas de jubilación parcial de acuerdo con el siguiente cálculo:

Un mínimo de un 10% de las personas que alcancen al menos 61 años de edad durante el año siguiente.

Si el resultado fuera mayor que cero y menor que uno, se ofertaría al menos una plaza.

A estas plazas podrán optar aquellos trabajadores que cumplan los requisitos legales que existan para la jubilación parcial en el momento de optar a ella y que reduzcan el máximo legal permitido de la jornada para el contrato de relevo que se realice. Desde la fecha de comunicación de las vacantes se abrirá un plazo de quince días para optar a ellas. Caso de que se presente un mayor número de demandantes que de plazas la selección se hará por riguroso orden de antigüedad en la empresa.

Esta regulación estará en vigor mientras exista una norma legal de aplicación respecto de la jubilación parcial en los mismos o similares términos que la actual Ley 40/2007 que modifica el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

Disposición adicional segunda.– Plan de Igualdad y prevención del acoso.

La empresa y el Comité de la misma acuerdan adherirse, elaborado a partir del Diagnóstico de Igualdad que prepare la empresa, al Plan de Igualdad que se pacte con las correspondientes representaciones sociales, de acuerdo con la norma legal vigente.

Asimismo, la empresa se compromete a elaborar un protocolo de prevención del acoso en el trabajo en los términos previstos en la legislación vigente.

ANEXO 1

Descripción de grupos profesionales

1. Redacción:

Redactor-jefe: Es el periodista que, a las órdenes del Director del periódico, asume la responsabilidad de la coordinación y configuración de su sección, y en lo que son sus líneas básicas de orientación y comunicación.

Jefe de sección: Es el periodista que asume la responsabilidad, por debajo del Redactor-jefe, de una determinada parcela de su sección y en lo que son sus líneas básicas de orientación y comunicación.

Redactor: Es el periodista que asume los cometidos propios de información literaria o gráfica correspondiente a la sección a la que esté asignado, siguiendo las indicaciones del jefe de la misma y conforme a las prácticas y códigos de la profesión periodística.

Ayudante de redacción: Es quien colabora con uno o varios redactores para la preparación de los cometidos informativos propios de éstos, recopilando el material adecuado, o a través de cualquier otra función auxiliar, en los términos que se le encomienden por los Redactores o el Jefe de sección correspondiente.

2. Servicios:

Director de departamento: Es quien, con competencia y experiencia profesional suficiente, asume la responsabilidad de la dirección y coordinación de una unidad funcional propia de los cometidos administrativos, informáticos o generales de la empresa, teniendo a su cargo las diversas áreas e impartiendo los correspondientes criterios de funcionamiento a sus jefes, cuya labor controlará y supervisará.

Jefe de área: Es quien, con competencia y experiencia profesional suficiente, asume la responsabilidad de la dirección y coordinación de una unidad funcional subordinada al departamento y comprensiva de algunas de las actividades en que el mismo se diversifique, respecto a los cometidos administrativos, informáticos o generales de la empresa, teniendo a su cargo los empleados asignados a tal unidad, a los que impartirá los correspondientes criterios de funcionamiento, controlando y supervisando su labor. De todo ello rendirá cuentas ante el Director del departamento.

Comerciales: Es aquel que, adscrito a los cometidos comerciales, integra cada una de las áreas que constituye el Departamento de Publicidad.

Administrativos: Es aquel que, adscrito a los cometidos administrativos, informáticos o generales de la empresa, integra cada una de las áreas que constituyen los departamentos de este grupo profesional.

ANEXO 2**RETRIBUCIONES EN CADA GRUPO PROFESIONAL****AÑO 2009****ÁREA REDACCIÓN**

CATEGORÍA	N INGRESO	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
Redactor Jefe	40.884,66	56.594,70	59.991,30	63.386,88	66.426,48
Jefe de Sección	29.203,62	39.616,80	45.371,64	51.005,10	53.988,60
Redactor	22.195,20	25.774,38	31.353,78	33.967,02	50.492,04
Ayudante de Redacción	17.521,56	21.793,32	23.770,08	26.033,46	28.751,76

ÁREA SERVICIOS

CATEGORÍA	N INGRESO	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
Director departamento	33.957,84				
Jefe de área	26.866,80	27.732,78	31.693,44	37.354,44	46.055,04
Administrativo	18.689,46	25.714,20	29.042,46	30.856,02	37.456,44
Comercial	18.689,46	24.325,98	29.025,12	33.018,42	46.055,04

* La presente tabla salarial es la del año 2009 siendo el resultado de aplicar un 2% según el IPC previsto para dicho año sobre la tabla final del año anterior.