

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**12488** *Resolución de 7 de junio de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria.*

Visto el texto del Convenio colectivo estatal del sector de prensa diaria (código de convenio: 99013745012001), que ha sido suscrito el 23 de abril de 2024, y finalmente subsanado mediante Acta de 21 de mayo de 2024, de una parte, por la Asociación de Medios de Información (AMI), en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC.OO.), la Federación Estatal de Servicios Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y la Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP), en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de junio de 2024.—La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### VII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE PRENSA DIARIA

##### CAPÍTULO PRELIMINAR

Disposición preliminar primera. *Determinación de las partes que suscriben el Convenio.*

Suscriben el presente Convenio, en representación de la parte empresarial, la Asociación de Medios de Información (AMI) y, en representación de las personas trabajadoras, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CC.OO.), la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC-UGT) y la Federación de Sindicatos de Periodistas (FeSP).

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales

#### Artículo 1. *Ámbito funcional.*

I. El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo en aquellas empresas dedicadas a la edición de Prensa Diaria tanto en soporte papel como digital, que no estén afectadas por convenio colectivo propio.

II. Asimismo, también se incluye en el ámbito funcional de este convenio colectivo, únicamente aquellos talleres existentes a la fecha de la firma del presente convenio, que pertenecientes a las empresas afectadas por este convenio realicen la impresión de sus propias publicaciones.

III. No obstante lo anterior, en el supuesto de que existan capítulos que total o parcialmente no estuvieren regulados en los convenios de ámbito inferior al que en este convenio colectivo se define como propio del Sector de Prensa Diaria, las partes legitimadas para su firma podrán, previo acuerdo, regular dichos capítulos tomando como referencia lo expuesto en este convenio colectivo.

#### Artículo 2. *Ámbito personal.*

I. Se regirán por el presente convenio todas las personas trabajadoras que presten servicios en aquellas empresas definidas en el artículo 1 del mismo.

II. Quedan expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a) Consejeros/as, personal de alta dirección y personal directivo.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Asesores/as.
- d) Lo/as corresponsales y colaboradores con una relación civil con las empresas del artículo 1.
- e) Los/as profesionales colaboradores/as a la pieza, que no tengan una relación basada en los principios de jerarquía, ajenidad y dependencia, ni estén sometidos a control de jornada tal y como se define en el presente convenio colectivo, independientemente de que mantengan la relación continuada con las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.
- f) Los/as agentes comerciales o publicitarios que trabajen para alguna de las empresas incluidas en el ámbito funcional, con libertad de representar a otras empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- g) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con las empresas afectadas por el presente convenio.

#### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo se aplicará en todo el territorio del Estado español, así como a todas aquellas personas trabajadoras con relación laboral que presten sus servicios fuera del territorio del Estado español.

#### Artículo 4. *Vigencia y concurrencia.*

I. El presente convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, aplicando sus efectos económicos de forma retroactiva a 1 de enero de 2023.

II. El presente convenio colectivo de conformidad con lo establecido en los artículos 83.2 y 84.4 del ET, articula la negociación colectiva en el Sector de Prensa Diaria a través de la estructura negociadora siguiente:

- a) Ámbito estatal: El presente convenio colectivo estatal.
- b) Ámbito de empresa o centro de trabajo.

Son materias de competencia exclusiva reservadas al ámbito estatal de negociación, las establecidas al amparo de lo dispuesto en el artículo 84.4 ET.

III. Los atrasos que se han generado desde el 1 de enero de 2023 serán abonados en el mes siguiente a la publicación del convenio en el BOE.

#### Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

I. El presente convenio colectivo se considerará prorrogado por un año más, y así sucesivamente si por cualquiera de las partes no se denunciara fehacientemente el mismo con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de vencimiento o del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas.

II. Denunciado el convenio colectivo por cualquiera de las partes, y constituida la Mesa de Negociación en el plazo de un mes, permanecerá en vigor tanto su contenido normativo como obligacional durante un año, periodo a partir del cual se mantendrán vigentes únicamente el contenido normativo hasta la firma de nuevo convenio colectivo, debiendo someterse las partes al procedimiento de mediación regulado en el artículo 86.4 ET.

#### Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

#### Artículo 7. *Garantía personal.*

Se respetarán aquellas condiciones «*ad personam*» que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente convenio colectivo.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 8. *Organización del trabajo.*

I. La organización del trabajo en las empresas afectadas por este convenio colectivo corresponde a la dirección de las mismas.

II. Las personas trabajadoras a través de sus representantes legales, delegados/as de personal, comité de empresa o secciones sindicales tienen derecho a conocer aquellas decisiones de carácter organizativo que puedan afectarles.

III. En todo caso, las empresas estarán obligadas a informar con carácter previo a los representantes de las personas trabajadoras sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a las plantillas, respetándose, en cualquier caso, los plazos establecidos para ello en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 41.

IV. Sin merma de la autoridad conferida a las direcciones de las empresas, la representación legal de las personas trabajadoras tienen atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquéllas adopten en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo, especialmente aquellos

referidos a las nuevas tecnologías, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este convenio colectivo a la Comisión Mixta de interpretación.

## Artículo 9. *Formación profesional.*

I. Las empresas y centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo acuerdan suscribir a futuro los acuerdos de formación continua que de ámbito nacional se suscriban por los agentes sociales en los ámbitos funcional y territorial de los mismos, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan en el sector.

II. Las partes se comprometen a suscribir cualquier otro acuerdo de naturaleza interconfederal que se firme en el futuro.

III. Con independencia de lo anteriormente expuesto, los planes de formación, así como las distintas acciones formativas de las empresas, serán elaborados y organizados por las direcciones, las cuales determinarán en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos. Sin perjuicio del derecho individual de las personas trabajadoras, lo/as representantes de los mismos podrán participar en el desarrollo de los planes de formación de la empresa.

IV. Las empresas velarán de forma adecuada por la actualización de conocimientos por parte del personal.

Cuando la formación sea de carácter obligatorio y tenga como objeto la adaptación por parte de la persona trabajadora a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, el tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo efectivo de trabajo.

En el supuesto de que las empresas ofrezcan cursos formativos a sus personas trabajadoras que sean de carácter voluntario, las personas trabajadoras tendrán derecho a la compensación en descanso del 50 % del tiempo invertido en formación voluntaria.

En caso de que la iniciativa formativa partiera de la persona trabajadora y cuando la misma se encuentre vinculada a la actividad desempeñada en la empresa, previo acuerdo se adecuará el horario laboral para que el desarrollo de la misma sea posible, atendiendo a la necesidad organizativa de la empresa.

Cuando la iniciativa formativa se encuentre vinculada a la actividad desempeñada por la empresa, y la misma, partiera de una persona trabajadora con menos de un año de antigüedad en la empresa, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculado a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. La adecuación horaria del disfrute de dicho permiso se establecerá por acuerdo entre empresario y persona trabajadora, atendiendo a las necesidades organizativas de la empresa.

V. El periodo de excedencia para cuidado de hijos o familiares será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional relacionados con su prestación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

VI. Para ejercitar los anteriores derechos, será requisito indispensable que el/la interesado/a justifique previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado, y que no perjudique el ejercicio del derecho el correcto funcionamiento del proceso productivo.

## CAPÍTULO III

**Contratación, periodo de prueba, promociones y ascensos**Artículo 10. *Ingresos.*

I. El ingreso de las personas trabajadoras se ajustará a las modalidades de contratación legales vigentes en cada momento.

II. En cada centro de trabajo o empresa, la dirección informará a los representantes de las personas trabajadoras de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sobre la evolución general del sector de prensa diaria, situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo, así como acerca de la previsión empresarial sobre la celebración de nuevos contratos.

III. Las empresas estarán obligadas a hacer entrega a la representación de las personas trabajadoras de las copias básicas de los contratos que formalicen.

IV. Tendrán derecho preferente para el ingreso, en idoneidad de condiciones, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en las empresas con contratos de duración determinada, formativos o a tiempo parcial.

Artículo 11. *Periodo de prueba.*

I. La duración máxima de los periodos de prueba que puedan pactarse en los contratos de trabajo, por grupos profesionales, con la excepción contemplada para el contrato previsto en el artículo 20 de este convenio, serán los siguientes:

Grupo 1: Ocho meses.

Grupos 2 y 3: Cuatro meses.

Grupo 4: Dos meses.

Grupos 5 y 6: Un mes.

II. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a todos los efectos respecto de los derechos y obligaciones de la persona trabajadora en la empresa.

III. Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse de acuerdo con la legislación vigente.

IV. La duración máxima del periodo de prueba en los contratos de duración determinada, por grupos profesionales, serán los siguientes:

Grupo 1: Cuatro meses.

Grupos 2 y 3: Dos meses.

Grupo 4: Un mes.

Grupos 5 y 6: Quince días.

V. Los contratos temporales que se transformen en indefinidos no estarán sometidos a periodo de prueba.

Artículo 12. *Planes de igualdad.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, de conformidad con lo dispuesto en la

mencionada Ley Orgánica, y en concreto al desarrollo efectuado por el Real Decreto-ley 6/2019, el Real Decreto 901/2020 y el Real Decreto 902/2020.

A efectos de lo regulado en el presente convenio respecto los planes de igualdad y los diagnósticos de situación deberá tenerse en cuenta lo señalado en el artículo 5 de la referida Ley, según el cual, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

#### Artículo 13. *Contratación.*

I. La contratación de personas trabajadoras se ajustará a las normas legales generales sobre empleo, comprometiéndose las empresas a la utilización de los diversos modos de contratación de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

II. A estos efectos, tendrán preferencia para ser contratados en los distintos grupos profesionales a que se hace referencia en el capítulo V del presente convenio, el género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otras personas trabajadoras.

#### Artículo 14. *Contrato por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

a) Contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción:

El contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción podrá celebrarse en aquellos casos en los que el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones (incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales), que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, a excepción de lo regulado en el artículo 16.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para el contrato de trabajo fijo discontinuo.

Asimismo, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada con un máximo de noventa días que no podrán ser utilizados de manera continuada.

La duración del contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción tendrá una duración máxima de doce meses.

b) Contrato de trabajo de duración determinada por sustitución de la persona trabajadora:

El contrato de trabajo de duración determinada por sustitución de la persona trabajadora podrá celebrarse para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto. Cuando se celebre este tipo de contrato de trabajo para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora amparada en las causas legalmente previstas para ello se especificará en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

En aquellos casos en los que el contrato por sustitución de la persona trabajadora se celebre para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección

o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, la duración no puede ser en ningún caso superior a tres meses.

#### Artículo 15. *Garantía en la contratación.*

Las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo, con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

#### Artículo 16. *Contrato a tiempo parcial.*

El contrato a tiempo parcial se regirá por lo dispuesto al artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con la especificidad de que las horas complementarias que serán posible realizar no excederán del 40 % de la jornada pactada en el contrato.

#### Artículo 17. *Contratos formativos.*

##### a) Contrato de formación en alternancia:

I. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente.

II. La duración de este tipo de contratos será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, de conformidad con lo previsto en el artículo 11.2.g) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente.

III. El personal contratado bajo esta modalidad contractual, percibirá una retribución equivalente al salario mínimo interprofesional en cómputo anual y en proporción al tiempo trabajado.

##### b) Contrato formativo para la obtención de la práctica profesional:

I. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en la legislación vigente.

II. La duración de este tipo de contratos no podrá ser inferior a seis meses ni superior a un año.

III. El salario de las personas trabajadoras contratadas al amparo de este tipo de contrato de trabajo no podrá ser inferior al 85 %, respecto a la fijada en el presente convenio colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En cualquier caso, se garantizará a la persona trabajadora el salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 18. *Contrato de trabajo a distancia.*

Tendrá la consideración de trabajo a distancia la forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular, en los términos previstos en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito, de conformidad con lo previsto en los artículos 6, 7 y 8 de Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. Tanto si el acuerdo se estableciera en el contrato inicial como si fuera posterior, le serán de aplicación las reglas contenidas en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores para la copia básica del contrato de trabajo.

Las personas trabajadoras que presten servicios a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquéllos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, la persona trabajadora a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

La empresa deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a las personas trabajadoras que presten servicios a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo. Las especificidades de la protección de la salud consustanciales a este contrato serán desarrolladas por la comisión paritaria.

Las personas trabajadoras que presten servicios a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

Las personas trabajadoras que presten servicios a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichas personas trabajadoras deberán estar adscritas a un centro de trabajo concreto de la empresa.

La dotación de medios necesarios para la realización del trabajo a distancia será por cuenta de la empresa; si dichos medios son aportados por la persona trabajadora, se pactará el régimen de utilización y amortización. En todo caso, la empresa correrá con los gastos de puesta en marcha y mantenimiento de los equipamientos. La empresa será responsable de la implantación de las medidas necesarias para el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. La adscripción a esta modalidad contractual exigirá acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, siendo reversible cuando exista acuerdo entre ambas partes.

#### Artículo 19. *Ascensos.*

a) El ascenso de las personas trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.

b) Salvo lo dispuesto en el artículo relativo a la movilidad funcional, durante el tiempo que la persona trabajadora preste sus servicios en el grupo superior, percibirá el salario del grupo de destino, aunque no lo consolide, entendiéndose que si el/la empleado/a no consolida dicho puesto de destino, retornará a su puesto de origen en las mismas condiciones que tenía antes de efectuarse el ascenso.

c) A estos efectos, el periodo de consolidación del nuevo puesto de destino será de seis meses para el ascenso a los grupos 1 y 2, siendo de tres meses para el resto de los grupos profesionales regulados en este convenio colectivo, salvo lo dispuesto en el artículo 22.III y IV.

#### Artículo 20. *Puestos de nueva creación, promociones y vacantes.*

I. a) Para los casos de promociones internas y los puestos de nueva creación, en aquellos centros de trabajo con más de 125 personas trabajadoras, las empresas establecerán un concurso-oposición en base a un sistema de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: titulación adecuada, valoración



académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial y mérito profesional, haber desempeñado funciones en un grupo profesional superior y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

A estos efectos y siempre que los puestos a cubrir no sean de libre designación, las empresas deberán informar a la representación legal de las personas trabajadoras, que podrán emitir informe respecto al concurso-oposición.

b) Se entiende que este sistema será de aplicación siempre y cuando la cobertura del puesto de destino vaya a ser realizada en su totalidad, exceptuándose expresamente el desempeño temporal de ciertas funciones.

II. Cuando se produzca una vacante definitiva que vaya a ser cubierta, corresponderá a las empresas el decidir sobre la solicitud de ocuparla, teniendo preferencia, en igualdad de condiciones, la persona trabajadora con más antigüedad. En ningún caso se producirá discriminación por razón de edad.

III. A estos efectos, las empresas vendrán obligadas a comunicar a la representación de las personas trabajadoras de la existencia de vacantes.

## CAPÍTULO IV

### Movilidad geográfica y funcional

#### Artículo 21. *Movilidad funcional.*

I. De conformidad con lo establecido en el presente convenio colectivo, la movilidad funcional quedará limitada por el área de actividad a la que estén adscritos las personas trabajadoras, de conformidad con lo establecido en el artículo 23.3 de este texto.

II. A estos mismos efectos, se entenderá que en los casos en que por razones técnicas u organizativas la persona trabajadora sea asignado a la realización de funciones correspondientes a un grupo inferior al de origen dentro de una misma área de actividad, se mantendrá por el tiempo imprescindible para atender la función, sin perjuicio de que la persona trabajadora movilizada perciba la retribución de su grupo de origen.

A los efectos de evitar el menoscabo de la dignidad personal y de la formación profesional de la persona trabajadora, en el caso de que el puesto a cubrir por necesidades organizativas o de producción pudiese ser realizado por más de una persona trabajadora dentro de aquellos que cumplen las mismas funciones, lo contemplado en el párrafo anterior deberá realizarse de forma rotativa, en periodos de dos meses, durante el tiempo que duren las causas organizativas o de producción que motivaron la movilización, salvo acuerdo individual en contrario.

En el caso de que el cambio de destino a un grupo inferior tuviese lugar por la petición de la persona trabajadora, a ésta se le podrá asignar la retribución propia del nuevo puesto de trabajo. Este cambio se efectuará siempre que la estructura de la empresa lo permita.

III. En el caso de que la persona trabajadora sea asignada a un grupo profesional superior, percibirá la retribución del grupo de destino, durante el tiempo movilizado.

Dicha situación no podrá prolongarse durante más de seis meses en un año u ocho en el plazo de dos, produciéndose el ascenso de la persona trabajadora de forma automática al grupo superior en caso contrario.

IV. El periodo de tiempo previsto en el párrafo anterior no operará en el caso de que la persona trabajadora sea asignada a funciones superiores con motivo de la sustitución por vacaciones, enfermedad o baja por incapacidad de un compañero de trabajo.

V. De conformidad con la legislación vigente, no se podrán invocar como causas de despido objetivo, la ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

## Artículo 22. *Movilidad geográfica.*

I. Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, las empresas podrán proceder al traslado, individual o colectivo, de personas trabajadoras siguiendo para ello los procedimientos previstos en el artículo 40 apartados, 1 y 2, del Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora o personas trabajadoras trasladados tendrán derecho a una compensación por todos los conceptos de:

- Gastos de traslado propios y familiares a su cargo.
- Gastos de transporte de mobiliario, ropa y enseres.
- Indemnización en metálico de dos meses de salario bruto dla persona trabajadora o personas trabajadoras afectados.

II. Empresa y persona trabajadora afectadas podrán pactar cualesquiera otras compensaciones por traslado.

III. Igualmente, las empresas podrán desplazar temporalmente a las personas trabajadoras cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas y productivas.

En estos supuestos se estará a lo dispuesto en el artículo 40.6 del Estatuto de los Trabajadores.

IV. Cuando el traslado a que se hace referencia en este artículo en su apartado I se realice dentro del mismo municipio o en otro que diste menos de 30 Kilómetros a contar desde el antiguo centro de trabajo, se entenderá que no existe necesidad de cambiar la residencia habitual de la persona trabajadora.

Cuando se den estas circunstancias, las personas trabajadoras afectadas no tendrán derecho a percibir compensación por gastos ni indemnización a que se hace referencia en el apartado I de este artículo, pudiéndose acordar en estos supuestos otras compensaciones por desplazamiento.

V. Cuando en una misma empresa o centro de trabajo presten sus servicios dos personas trabajadoras que sean matrimonio o pareja de hecho según se contempla en el artículo 40.III de este convenio colectivo y uno de ellos fuese afectado por el traslado, las empresas procurarán trasladar a ambos, siempre que las necesidades organizativas y productivas del centro de origen y de destino lo permitan.

VI. En el caso de que la movilidad geográfica se produzca con personas trabajadoras incluidos en los grupos 3, 4, 5 y 6 del presente convenio colectivo, y de existir, dentro del colectivo de personas trabajadoras que realicen una misma función alguno que desee voluntariamente optar por la movilidad aquí contemplada, podrá tener lugar la permuta de uno por otro, previa aceptación por la dirección y por ambas personas trabajadoras.

VII. En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad y el nuevo centro esté ubicado a una distancia inferior a 30 kilómetros del centro de origen, se entenderá que no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual de la persona trabajadora.

## CAPÍTULO V

### Clasificación profesional y grupos profesionales

## Artículo 23. *Clasificación profesional.*

### 1. Principios generales.

1) Se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de las personas trabajadoras en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

2) A estos efectos, se entiende por grupo profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo tanto diversas categorías profesionales, como distintas funciones o especialidades profesionales, previa realización, si ello es necesario, de cursos de formación.

3) El sistema de clasificación profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

## 2. Aspectos básicos de clasificación.

1) El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

2) La clasificación profesional se realiza en áreas de actividad y grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritas a una determinada área de actividad y a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte de la persona trabajadora, le serán válidos y la empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

3) No obstante lo establecido en este capítulo respecto de los grupos profesionales y de conformidad con lo estipulado en el artículo 21 de este convenio colectivo la movilidad funcional, se podrá producir únicamente en las áreas de actividad. Dicha movilidad funcional será exclusiva de cada área de actividad de forma independiente.

4) Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstas a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

La asignación de cada persona trabajadora al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

4.1) Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo. Este factor se integra por:

Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

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

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

4.4) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

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

4.6) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

3. Áreas de actividad. Entendemos por áreas de actividad a las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta, tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las siguientes:

1) Área Técnica/Producción: El objeto de producción de esta área de actividad viene determinado por su carácter y formación eminentemente técnicos y tienen como labor fundamental la producción, tanto desde un punto de vista técnico/taller, informático o audiovisual, utilizando para ello los medios tecnológicos y los conocimientos personales para su utilización, que permitan desarrollar los objetivos organizativos con el máximo de eficacia. Agrupa así mismo las labores de coordinación y dirección del personal encargado de realizar las funciones enunciadas anteriormente.

2) Área Informativa/Redacción: Se integran en esta área de actividad aquellos puestos de trabajo cuya misión es la producción de contenidos en papel o en cualquier otro soporte, así como para su transmisión para medios electrónicos.

3) Área de Gestión: Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la Empresa, y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa y de recursos humanos, así como los de comercialización de productos.

4. Grupos profesionales. Los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones por áreas de actividad y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores que aquí se enuncian si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere.

A estos mismos efectos, las labores descritas en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen, tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona contratada. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio colectivo.

Sin embargo, desde el momento en que exista en una empresa una persona trabajadora que realice las funciones específicas en la definición de un grupo tendrá que ser remunerada, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo profesional determinado y su correspondiente labor o tarea no venga recogida en el presente convenio colectivo, la misma será llevada a la Comisión Mixta del mismo, que operará según los criterios establecidos en el artículo 26 de este convenio colectivo.

Los grupos profesionales son los siguientes:

Grupo profesional 0.

Criterios generales: Funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y control de las actividades propias al más alto nivel de las distintas áreas de actividad de la empresa.

Las funciones del personal perteneciente a este grupo están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados. Tomar decisiones que afecten a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa y desempeñar puestos directivos en las áreas de actividad de la empresa, departamentos, etc.

#### Grupo profesional 1.

Criterios generales: Funciones que requieren un alto grado de autonomía y mando, así como de conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la empresa, partiendo de directrices muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los/as directores/as de las áreas de actividad o departamentos existentes.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de personas trabajadoras dentro de su misma área de actividad de la empresa.

Formación: Titulación universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Tareas de organización, coordinación y supervisión de trabajos de las distintas secciones en las diferentes áreas de actividad de la empresa.

Tareas de coordinación de la edición y la redacción literaria, informativa y gráfica, con responsabilidad ante la dirección, estando igualmente facultado para asignar los trabajos al personal de redacción.

#### Grupo profesional 2.

Criterios generales: Funciones que consisten en la realización de actividades complejas y diversas, con alto contenido intelectual, objetivos definidos y con elevado grado de exigencia en autonomía, responsabilidad y mando dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional.

Se incluyen, además la realización de tareas complejas que, implicando responsabilidad de mando, exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

Formación: Titulación universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Labores de integración, ordenación y supervisión de las tareas del conjunto de personas trabajadoras de cada área de actividad de la empresa, estando supeditada su responsabilidad por personal del grupo superior.

Funciones de coordinación y supervisión de los recursos humanos y técnicos del área de explotación para atender las necesidades de producción, velando por el correcto funcionamiento y continuidad en las asistencias técnicas que requiera.

#### Grupo profesional 3.

Criterios generales: Se incluyen en este grupo, la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas diversas, con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de personas trabajadoras.

Se incluyen, además la realización de tareas complejas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual.

Dentro del área de Informativa/Redaccional, y exclusivamente para el/la redactor/a se establecen tres niveles denominados A, B y C.

El A es un/a redactor/a que acredita conocimientos periodísticos suficientes que capacitan para crear, diseñar, realizar o dirigir informaciones periodísticas, pudiendo asumir responsabilidad en la supervisión y coordinación de personal precisa para la elaboración de la citada información.

El B es un/a periodista titulado que realiza un trabajo intelectual altamente elaborado, asumiendo los cometidos propios de información literaria o gráfica correspondiente a la sección a la que está asignado. Transcurridos veinticuatro meses, la persona trabajadora adquirirá automáticamente el nivel A.

La retribución del redactor B será del 90 % del Grupo 3.

El C es un periodista titulado con la capacidad técnica suficiente y que al estar en los inicios de su carrera profesional, está sometido a las directrices de lo/s compañero/as de mayor experiencia. Transcurridos doce meses, la persona trabajadora adquirirá automáticamente el nivel B.

La retribución del redactor C será la correspondiente al Grupo 4.

Formación: Titulación universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión complementada con formación específica en el puesto de trabajo, que sea equivalente a estudios universitarios de grado medio.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Labores de ordenación, supervisión y coordinación de un conjunto de personas trabajadoras dentro de las diferentes áreas de actividad en la empresa.

Labores de redacción que consisten en la realización de un trabajo de tipo fundamentalmente intelectual, de modo literario o gráfico, en cualquier tipo de soporte ya sea papel o digital, y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático.

Labores de edición, traducción y revisión de textos para su publicación.

Labores de presentación infográfica de la información, ya sea por medio de la edición y adaptación de materiales elaborados o a través de medios tecnológicos, audiovisuales y/o informáticos.

Labores de selección, clasificación, ordenación, conservación y difusión de la documentación, en cualquier tipo de soporte.

Labores de planificación, coordinación y realización de cualquier tipo de producto audiovisual.

Labores de tratamiento, obtención y reproducción de imágenes para su difusión.

Labores de diseño gráfico, elaboración, dibujo o producción de ilustraciones, en cualquier tipo de soporte.

Funciones que, con la formación acreditada, consistan en la prestación de asistencia sanitaria al personal que lo precise.

Labores de diseño, ejecución y archivo de acciones informáticas complejas.

Grupo profesional 4.

Criterios generales: Realización de tareas complejas, pero homogéneas que pudiendo implicar mando exigen un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o ciclo formativo de grado superior, complementada con formación específica en el puesto de trabajo. Estudios específicos de grado medio, si el puesto lo requiere legalmente.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

Labores administrativas, ayuda o apoyo en la redacción que serán coordinadas y supervisadas por un superior jerárquico, sin que las mismas puedan ser propias del grupo profesional 3.

Labores de corrección ortográfica y tipográfica de los textos con autonomía y responsabilidad.

Labores de cobro y pago, emisión de facturas, realización de estadísticas, escrituras contables, certificación de nóminas y redacción de correspondencia con autonomía y responsabilidad.

Labores correspondientes al estudio de procesos complejos, confeccionando organigramas detallados de tratamientos y redactando programas en el lenguaje de programación indicado.

Labores informáticas que consisten en la impartición de formación, localización de averías, mantenimiento de programas, creación de archivos o delimitación de sistemas informáticos.

Labores que requieren conocimientos completos y capacidad específica para cada puesto, para la utilización, mantenimiento y reparación de máquinas de impresión, eléctricas o electrónicas, y todas aquellas relacionadas con la impresión diaria que requieran un especial nivel de cualificación.

Labores de cuidados, tratamiento de primeros auxilios y análisis clínicos.

Labores de producción, composición y ajuste de textos publicitarios.

Labores de reproducción y tratamiento de imágenes.

Labores de transmisión de páginas mediante sistemas tecnológicos para su posterior grabación.

Labores de impresión en máquinas de uno o varios colores.

Labores necesarias para corregir el acabado del producto audiovisual, operando equipos de edición de vídeo.

Tareas de movimiento de cámaras en producciones audiovisuales.

Labores técnicas de producción, composición y ajuste de páginas con autonomía.

## Grupo profesional 5.

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

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas, con o sin personas trabajadoras a su cargo.

Formación: Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en Bachillerato, completados con una experiencia o una titulación profesional de grado superior o por los estudios necesarios para desarrollar su función.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Labores consistentes en el uso y manejo de ordenadores.

Labores mecánicas o informáticas para el tratamiento de imágenes.

Labores de revelado y/o reproducción de la información gráfica.

Tareas administrativas, apoyo o ayuda en la redacción sin responsabilidad directa en el proceso de producción informativa, sin que las mismas puedan ser propias de los grupos profesionales 3 o 4.

Labores propias de venta de espacios publicitarios bajo supervisión.

Tareas de inspección y visita de los puntos de venta.

Labores que realizadas bajo instrucciones precisas, consistan en la composición de textos y montaje de páginas.

Labores de despacho de pedidos, recibos y distribución de mercancías, registro de movimientos con confección de albaranes al efecto.

Labores de edición, montaje, operación y supervisión de equipos de sonido.

Labores de iluminación en productos audiovisuales.

Labores de apoyo al realizador de medios audiovisuales.

Labores de ajuste y mezclado de las señales de vídeo.

Labores que consisten en operaciones mecánicas o manuales necesarias para la terminación de la publicación.

Labores de filmación, presentación y control de los negativos para su correcta reproducción.

Labores de insolación, ajuste y terminado de planchas.

Labores de composición y tratamiento de textos que son ejercitadas bajo precisas instrucciones de realización.

Labores de cobro y pago, emisión de facturas, realización de estadísticas, asientos contables, confección de nóminas y redacción de correspondencia.

Grupo profesional 6.

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

Formación: La formación básica exigible es la equivalente a técnico, o bien Graduado Escolar, complementada profesionalmente por una formación específica o de grado medio, equivalente a Educación Secundaria postobligatoria, o por la experiencia profesional.

Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Tareas sencillas de administración, archivo, reprografía y manejo de ordenador que no requieran iniciativa.

Tareas de recepción y utilización de centralita telefónica.

Tareas que consistan en hacer recados, trabajos sencillos de oficina, encargos, recoger y entregar correspondencia, pudiendo utilizar a estos efectos vehículos para su desplazamiento.

Labores de portería y tareas de vigilancia.

Tareas de transporte y paletización con elementos mecánicos.

Operatoria mecánica o manual para la terminación de las publicaciones siguiendo instrucciones precisas.

Tareas elementales de apoyo con máquinas sencillas entendiéndose por tales aquellas que no requieran adiestramiento ni conocimientos específicos.

Artículo 24. *Modo de operar para la clasificación profesional.*

Debido a las implicaciones colectivas que tiene la nueva estructuración profesional, y por la necesidad de que exista el máximo acuerdo posible en la aplicación de esta nueva clasificación, en aquellas empresas en las que no se ha producido la adecuación de este precepto, se establece el siguiente modo de operar:

- a) Se procederá a negociar entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.
- b) En el supuesto de haber acuerdo se estará a lo acordado.
- c) De no haber acuerdo, las partes podrán someterse a mediación o arbitraje de la comisión mixta sobre la totalidad del encuadramiento o sobre parte del mismo en los términos que se detallan en la disposición adicional tercera de este convenio Por otra



parte, se podrá consultar a la comisión mixta para que emita el correspondiente dictamen, que no tendrá carácter vinculante.

d) Ahí donde no exista representación de las personas trabajadoras, éstos podrán acudir directamente a la comisión mixta.

Para resolver la mediación propuesta o responder a la consulta formulada, las empresas y sindicatos representados en la Comisión Mixta podrán examinar en la empresa en cuestión las características de la actividad objeto de desacuerdo o consulta.

Tras conocerse la interpretación de la Comisión Mixta, la dirección de la empresa aplicará la nueva clasificación profesional, quedando no obstante abierta la vía jurisdiccional pertinente para cualquier reclamación.

En cualquier caso, la negociación no presupone la necesidad de mutuo acuerdo a nivel de empresa entre los representantes de las personas trabajadoras y la dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional será la persona trabajadora o personas trabajadoras afectados los que tendrían que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

Artículo 25. *Tabla de equivalencias.*

A los efectos de facilitar el cambio de categorías profesionales a los grupos profesionales definidos en párrafo anterior se ha configurado una tabla de equivalencias categorías-grupos profesionales, en la disposición transitoria tercera del presente convenio colectivo.

## CAPÍTULO VI

### Tiempo de trabajo y descanso

Artículo 26.

a) Jornada.

I. La jornada máxima anual durante la vigencia del presente convenio queda establecida en 1.687,5 horas que podrán ser distribuidas de forma irregular de lunes a domingo.

En el supuesto de distribución irregular, la jornada mínima diaria de una persona trabajadora a tiempo completo no podrá ser inferior a cinco horas.

El cómputo de la jornada se realizará de conformidad con lo establecido en el artículo 34.5 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los descansos legalmente establecidos.

II. Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de las personas trabajadoras en el puesto de trabajo, las empresas podrán establecer, previa comunicación, discusión y acuerdo con los representantes legales de las personas trabajadoras, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de nueve horas, respetando los descansos mínimos contemplados entre jornadas en la Ley. A estos efectos y siempre que fuese posible se hará constar la duración de tal medida.

III. Las direcciones de las empresas y las representaciones legales de las personas trabajadoras se reunirán cuatrimestralmente a los efectos de proceder al control de la jornada irregular pactada.

b) Descanso semanal.

I. Todas las personas trabajadoras del sector de Prensa Diaria, disfrutarán de un descanso de dos días semanales ininterrumpidos, sin perjuicio de otros posibles

sistemas de descanso ya establecidos por necesidades de la producción, respetándose, en todo caso, la jornada máxima anual contemplada en el apartado a) de este artículo.

Por acuerdo entre empresa y persona trabajadora, en ciclos de dos semanas, se podrá reservar un día para acumular y ser disfrutado en otro periodo.

II. El descanso semanal podrá ser rotativo de lunes a domingo, ambos inclusive para todo el personal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 28.1 respecto al personal de redacción. La distribución de la jornada, de conformidad con lo establecido en el párrafo siguiente se hará de tal forma que al menos una vez cada cuatro semanas, el descanso semanal al que se hace referencia en este artículo coincida con sábado y domingo.

III. Excepcionalmente, las empresas podrán variar el sistema de descansos al que se hace referencia en los dos apartados anteriores, previa comunicación del mismo a la representación legal de las personas trabajadoras de aquellas empresas que deban llevar a cabo esta medida, en la que constará la duración de tal excepcionalidad.

IV. El preaviso en el caso de alteración del sistema de descanso deberá ser comunicado al personal afectado con al menos tres días de antelación.

V. El día de descanso alterado de conformidad con lo establecido en el párrafo III de este artículo, deberá ser compensado con día y medio, dentro de las dos semanas anteriores o posteriores a la alteración.

VI. El día de descanso alterado podrá ser adicionado, cuando las necesidades productivas y organizativas lo permitan, a otro de los correspondientes a las dos semanas anteriores o posteriores a la modificación del sistema de descansos.

VII. Asimismo, el día de descanso se podrá acumular, si ello fuere posible a las vacaciones de conformidad con lo establecido en el artículo 31 de este convenio colectivo. Para ello, será requisito necesario el respeto a los plazos establecidos en los párrafos precedentes.

#### Artículo 27. *Calendario.*

I. Durante los dos meses anteriores a la finalización de cada año natural las empresas afectadas por el presente convenio colectivo elaborarán el calendario laboral del año siguiente, a efectos de lo cual los representantes de las personas trabajadoras emitirán informe previo a las direcciones acerca de su postura respecto al calendario. Dicho calendario se expondrá en el centro de trabajo correspondiente durante todo el año natural.

II. Los calendarios incluirán el disfrute de las fiestas (nacionales, autonómicas y locales) y las fechas de disfrute de las vacaciones.

#### Artículo 28. *Horario de trabajo.*

I. Al no permitir la naturaleza de la actividad periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada integrante de la redacción de las empresas aludidas en el artículo 1 del presente convenio tendrá asignado un horario básico, de conformidad con lo contemplado en el artículo 26.b).II, que es aquel en el que normalmente prestan sus servicios.

II. Los/as responsables de las secciones de las que se componen cada una de las redacciones de los diarios, cumpliendo siempre las instrucciones dadas por las direcciones de las empresas y consultada la plantilla asignada a la sección, distribuirán el señalamiento de horarios, reparto de tareas y controles de asistencia.

III. Aquellas personas trabajadoras que tengan reconocida la libre disposición, además de los cometidos que tienen asignados, estarán a disposición de las direcciones de las redacciones de las empresas, que apliquen el presente convenio para cubrir aquellas necesidades informativas de carácter extraordinario o eventual, en todo caso respetando siempre los descansos mínimos entre jornadas del artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La libre disposición a que se hace referencia en este artículo se abonará en la forma que se venga realizando en las empresas.

Artículo 29. *Verificación y control.*

I. Todo el personal incluido en el ámbito de este convenio colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que las direcciones de las empresas en cada momento estimen más adecuados.

II. En cualquier caso, las empresas informarán a la representación legal de las personas trabajadoras de los sistemas de control de asistencia que tengan implantados, así como su posible modificación.

III. Las empresas deberán de establecer igualmente, sistemas de verificación y control efectivos de la jornada y horario de trabajo, informando periódicamente en los plazos que se acuerde en las empresas a los representantes de las personas trabajadoras, de la implantación de dichos sistemas de control y de sus resultados.

Artículo 30. *Vacaciones.*

I. El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio colectivo será de treinta días naturales ininterrumpidos que deberán disfrutarse necesariamente entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

No obstante lo anterior, en función de las necesidades de la producción las empresas podrán fraccionar en dos periodos el disfrute de las vacaciones, debiendo en este caso de disfrutarse uno de los periodos, como mínimo de 15 días naturales, del 1 de julio al 30 de septiembre. Este período fraccionado se realizará entre las fechas del 1 de julio al 15 de septiembre en aquellos supuestos de personas trabajadoras que tengan hijo/as en edad escolar.

II. El calendario de vacaciones se fijará por cada empresa y se publicará en los tablones de anuncios con dos meses de antelación.

III. El cómputo de vacaciones se efectuará por año natural, calculándose en proporción al tiempo de permanencia en la empresa en los casos de nuevo ingreso.

IV. El disfrute de los turnos de vacaciones se entenderá de manera rotatoria, salvo que medie acuerdo individual entre empresa y personas trabajadoras, siempre que dicho acuerdo no cause perjuicios a terceros.

V. La retribución correspondiente a los periodos de vacaciones incluirá únicamente los siguientes conceptos: SMG y CPC.

VI. En todo caso, el disfrute de las vacaciones se adecuará a lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado 3 del artículo 38 del ET.

VII. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el artículo 30.II del convenio coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo 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, la persona trabajadora 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.

Artículo 31. *Festivos.*

I. Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de los festivos que correspondan según el calendario laboral publicado anualmente por el Gobierno, en su caso las comunidades autónomas o los ayuntamientos.

II. Cuando la persona trabajadora no pudiese disfrutar del festivo por razón de la distribución de la jornada, el disfrute del mismo se podrá tomar en cualquier otra fecha a razón de un día y medio de descanso por festivo trabajado, que se podrá acumular a las vacaciones anuales, previo acuerdo con la dirección de las empresas.

III. En ningún caso, dada la costumbre existente en el sector, los descansos correspondientes a los festivos de los días 25 de diciembre, 1 de enero y Viernes Santo tendrán la consideración de laborables. En aquellas comunidades autónomas que por costumbre estas festividades se desplacen a los días inmediatamente anterior o posterior, se aplicará el mismo criterio.

Artículo 32. *Horas extraordinarias.*

I. Las partes acuerdan la supresión de las horas extraordinarias habituales.

II. Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada, que no podrán exceder en ningún caso del límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

III. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente en descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de las empresas, a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada, o bien mediante la retribución que se contempla en el apartado siguiente.

IV. A estos efectos, el valor de la hora extraordinaria tal y como se define en este artículo, por grupo profesional, será el siguiente:

Grupos profesionales	Horas extraordinarias		
	2023 - Euros	2024 - Euros	2025 - Euros
1	22,25	22,69	23,37
2	19,58	19,97	20,57
3	17,24	17,59	18,11
4	15,03	15,33	15,79
5	12,69	12,94	13,33
6	10,95	11,17	11,50

V. Las horas de trabajo que sean necesarias para la finalización de una tirada o las producidas por averías u otra causa puntual no imputable a la organización de la producción, serán consideradas a todos los efectos de obligado cumplimiento.

Estas horas se compensarán en la forma regulada en el apartado III de este artículo.

VI. No se computarán a los efectos de distribución de la jornada las horas eventualmente no realizadas motivadas por la finalización anticipada de la producción.

VII. A efectos de cómputo de horas extraordinarias y de su compensación en descanso se estará a lo dispuesto en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO VII

## Régimen retributivo

Artículo 33. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito personal del presente convenio colectivo estarán constituidas por el Salario Mínimo de Grupo y los complementos del mismo que les sean de aplicación.

Artículo 34. *Salarios Mínimos/Año de Grupo.*

I. El Salario Mínimo de Grupo (SMG) estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por las personas trabajadoras de cada empresa, en actividad normal o habitual, así como de aquellos complementos de carácter personal necesarios para alcanzar dicha cuantía.

El SMG se entiende distribuido entre las 15 pagas (12 ordinarias y tres extraordinarias) que con carácter general se establecen en este convenio.

II. Los complementos de puestos y los de mayor cantidad y calidad en el trabajo no se incluirán a los efectos de cómputo del SMG.

III. Para calcular los distintos conceptos salariales que en este convenio colectivo giran en torno al salario hora las empresas deberán seguir la siguiente fórmula:

SMG/Jornada anual de trabajo efectivo

IV. Los salarios mínimos de Grupo para los años de vigencia del convenio serán los siguientes:

Grupos	SMG anual		
	2023 - Euros	2024 - Euros	2025 - Euros
1	28.807,46	29.383,61	30.265,12
2	25.367,85	25.875,21	26.651,46
3	22.334,04	22.780,72	23.464,14
4	19.469,95	19.859,34	20.455,13
5	16.444,53	16.773,42	17.276,62
6	15.120	15.876	16.352,19

Los atrasos que pudieran derivarse de la actualización del Salario Mínimo Grupo (SMG) se abonarán en el mes siguiente a la publicación del convenio en el BOE.

Artículo 35. *Complementos salariales.*

I. Complemento personal convenio: El complemento personal convenio será personal y propio de las personas trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, e incluirá todos aquellos complementos que no siendo de puesto de trabajo o mayor cantidad y calidad, se definan en el mismo o vengán percibiendo las personas trabajadoras en las empresas que apliquen este convenio, sin perjuicio de lo dispuesto en la disposición transitoria primera.

Asimismo, incluirá la diferencia en el exceso entre todos aquellos conceptos salariales que vinieren percibiendo las personas trabajadoras por el concepto salario base y complementos personales y el Salario Mínimo de Grupo que se define en el

artículo anterior, en el caso de que la suma de todos aquellos fuese superior al que en este convenio colectivo se define como mínimo de grupo.

II. Complemento de antigüedad: El concepto antigüedad quedó eliminado en el primer convenio colectivo sectorial, pasando las cuantías devengadas o en tramo de devengo, de conformidad con dicha norma, a formar parte del complemento personal de convenio (CPC).

III. Se definen los siguientes complementos de puesto de trabajo:

a) Serán complementos de puesto de trabajo aquellos que las empresas vengan retribuyendo como tales, y que efectivamente tengan el carácter propio de complementos de puesto de trabajo, en cada unidad de contratación.

b) No obstante lo anterior, se definen como complementos de puesto de trabajo mínimos del sector los siguientes:

Nocturnidad: El trabajo nocturno, entendido por tal el que se realiza entre las 22:00 y las 6:00 horas, se retribuirá con el valor del Salario Mínimo de Grupo calculado en función de lo dispuesto en el artículo 34 de este convenio colectivo incrementado en un 22 %.

El importe a percibir por este concepto se retribuirá de acuerdo con el porcentaje de tiempo empleado en trabajo nocturno.

Plus de trabajo dominical: Será aquel que perciban aquellas personas trabajadoras que por necesidades no planificadas en el área de producción deban trabajar en domingo, en la medida que ello constituye una alteración de su sistema de descanso, y siempre que no se hubiese compensado por descanso.

El trabajo dominical se retribuirá en función de las tablas que a continuación se detallan.

Grupos profesionales	Plus de trabajo dominical		
	2023 – Euros	2024 – Euros	2025 – Euros
1	86,63	88,37	91,02
2	83,18	84,85	87,39
3	74,01	75,49	77,75
4	65,62	66,93	68,94
5	54,53	55,62	57,29
6	48,37	49,34	50,82

Igualmente, a partir de 2024, se percibirá el citado plus cuando aun estando planificados, el número de domingos trabajados a lo largo del año natural sea superior a ocho, generándose el derecho a percibir el citado plus a partir del noveno domingo trabajado.

c) En aquellos casos en el que las empresas definidas en el artículo 1 de este convenio colectivo vinieren retribuyendo los complementos de puesto que aquí se definen en mayores cuantías, los respetarán como condición individual o colectiva más beneficiosa, en el caso de que se hubieren acordado entre empresa y representación legal de las personas trabajadoras.

IV. Complementos de mayor calidad y/o cantidad de trabajo:

a) Serán complementos de mayor calidad y/o cantidad en el trabajo aquellos que las empresas vengan retribuyendo como tales, y que efectivamente tengan el carácter propio de complementos de mayor calidad y/o cantidad de trabajo, en cada unidad de contratación.

b) Estos complementos se abonarán en la forma en la que se vengan abonando en las empresas.

Artículo 36. *Liquidación y pago. Recibo de salarios.*

I. El pago de haberes se efectuará como muy tarde dentro de los tres primeros días del mes siguiente al vencido.

II. Los recibos de salarios se ajustarán a uno de los modelos oficiales aprobados por la Administración Laboral y deberán contener, perfectamente desglosados y especificados, todos los conceptos salariales y extrasalariales, así como las retenciones, cotizaciones, tributaciones y sus bases de cálculo.

Artículo 37. *Tablas salariales. Descuelgue salarial e inaplicación en otras materias.*

I. Durante la vigencia del presente convenio colectivo serán de aplicación las tablas salariales que se recogen en el artículo 34.IV.

II. Descuelgue salarial. Con objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, mediante acuerdo entre las partes y de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo y en el 82.3 del Estatuto de los Trabajadores no serán de necesaria y obligada aplicación el sistema de remuneración y la cuantía salarial comprendidos en las tablas salariales fijadas para el período 2023-2025 para aquellas empresas en las que se den las circunstancias económicas, técnicas, productivas y/o organizativas a que se refiere el citado artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación de los salarios previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores y cumpliendo los demás requisitos y condiciones señaladas en el artículo 82.3 del citado texto legal.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de integrantes del comité de empresa o entre lo/as delegados/as de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, ésta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del presente convenio colectivo y salvo que las personas trabajadoras decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por personas trabajadoras de la propia empresa designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas antes citado, las empresas deberán presentar ante la representación de las personas trabajadoras la documentación precisa que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

La representación de las personas trabajadoras está obligada a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Previa manifestación de estar incluidas en las circunstancias y condiciones justificativas de no hallarse en disposición de afrontar como de necesaria u obligada aplicación las tablas salariales para la vigencia del presente Convenio colectivo, las empresas negociarán con los representantes de las personas trabajadoras el sistema de remuneración y salarios que les fuera de aplicación.

Las empresas que aleguen lo expresado en párrafos anteriores, dirigirán escrito a la Comisión Paritaria y a la representación legal de las personas trabajadoras, comunicando tal situación, la cual velará por el cumplimiento exacto, en sus propios términos, de lo dispuesto en el presente convenio. Los escritos deberán ir acompañados de copia de la comunicación hecha a los representantes de las personas trabajadoras. En todo caso, la intervención de la Comisión Mixta se ceñirá al conocimiento del desarrollo y aplicación del proceso pactado sin injerirse en el conocimiento de datos de

las empresas afectadas que pudieran ser calificados como de estricta confidencialidad, correspondiendo la negociación salarial de tales situaciones excepcionales a la propia empresa y a los representantes de las personas trabajadoras de la misma.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En caso de desacuerdo en el período de consultas, las partes podrán someter su discrepancia a la Comisión Mixta del convenio colectivo, la cual dispondrá de un plazo máximo de siete días para resolver la discrepancia planteada.

III. Inaplicación de condiciones de trabajo. El procedimiento contenido en el apartado II del presente artículo será de aplicación al resto de las condiciones de trabajo contenidas en el artículo 82.3 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En ambos supuestos contemplados en los apartados II y III de este artículo, cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión mixta o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, éstas deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET, tal y como dispone el artículo 82.3 del ET.

#### Artículo 38. *Pagas extraordinarias.*

I. Se establecen con carácter general tres pagas extraordinarias, en marzo, junio y diciembre.

II. Las citadas pagas extraordinarias incluirán los siguientes conceptos salariales: SMG y CPC.

III. No se incluirán en el concepto pagas extraordinarias los complementos que las empresas vinieran abonando en concepto de mayor calidad y/o cantidad en el trabajo ni los complementos de puesto.

#### Artículo 39. *Gastos y kilometraje.*

I. Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo abonarán a las personas trabajadoras los gastos ocasionados por el desplazamiento efectuado fuera de su lugar habitual de trabajo, previa justificación de los mismos por parte de las personas trabajadoras que deban desplazarse, atendiendo a estos efectos a las normas internas que figuren en cada empresa.

II. Las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, proveerán, por regla general, un medio de transporte a aquellas personas trabajadoras que deban realizar cualquier tipo de desplazamiento bajo la expresa indicación de las empresas.

III. Cuando la persona trabajadora deba realizar el desplazamiento haciendo uso de su propio vehículo, las empresas abonarán 0,23 euros por kilómetro realizado, siempre y cuando el vehículo esté asegurado a todo riesgo, o en todo caso a terceros y ocupantes, siendo imposible el uso de vehículo propio en cualquier otro caso o circunstancia.

### CAPÍTULO VIII

#### **Licencias, protección a la vida familiar y excedencias**

#### Artículo 40. *Licencias retribuidas.*

I. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a percibir el SMG y su CPC, por los motivos y el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el



familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

b bis) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y formas regulados en la legislación vigente.

d) Un día por traslado de domicilio habitual. Cuando el mismo implique un cambio de provincia y un desplazamiento de más de 120 km, el plazo será de dos días.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la ley o en este convenio colectivo.

g) 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, y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

II. A estos efectos se entenderá que existe desplazamiento cuando la persona trabajadora tuviere que recorrer más de 200 km, entre su residencia habitual y el lugar de destino.

III. En aquellas comunidades autónomas que tengan una Ley de Parejas de Hecho, se estará, respecto a las licencias, a lo contemplado en dicha legislación en el apartado correspondiente.

Para el disfrute de las licencias retribuidas establecidas en este artículo se entenderá asimilada a matrimonio la pareja de hecho inscrita.

#### Artículo 41. *Licencias no retribuidas.*

I. Podrán solicitar licencia sin derecho a retribución, por una duración máxima de tres meses las personas trabajadoras que lleven al servicio de la empresa más de un año.

II. Las empresas procurarán resolver favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión de éstas afecte al proceso productivo.

III. Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir al menos dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior.

#### Artículo 42. *Otros derechos.*

A partir de 2024, las personas trabajadoras podrán disponer de un día al año para atender asuntos de naturaleza personal, debiendo preavisar a la empresa en plazo de 72 horas, que confirmará la posibilidad siempre que no concurran circunstancias productivas que lo impidan, no pudiendo ser denegado el disfrute en más de tres ocasiones.

#### Artículo 43. *Cese voluntario.*

I. Cuando una persona trabajadora desee cesar de forma voluntaria en la empresa, deberá comunicarlo por escrito a la Dirección de la misma con una antelación mínima de:

Grupos 1 y 2: Un mes.

Grupos 3 y 4: Quince días.

Resto de grupos: Siete días.

II. En el caso de incumplimiento del deber de preaviso por parte de la persona trabajadora, se le descontará de su liquidación un número de días equivalentes al retraso en el preaviso.

Artículo 44. *Protección de la vida familiar.*

I. En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

II. Lactancia: Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas siempre que exista acuerdo con la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

III. Suspensión de contrato por nacimiento de menor, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento: Las personas trabajadoras que hubieren suspendido el contrato por nacimiento de menor, adopción y/o guarda con fines de adopción o acogimiento, podrán juntar tal periodo con el de vacaciones, siempre y cuando la organización del trabajo lo permita.

IV. Guarda legal:

a) De conformidad con lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, quienes por razones de guarda legal tuviesen a su cuidado algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

b) En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador aquella distribución en días y horas de la jornada que expresamente está planificada en los cuadros horarios en vigor.

c) Igualmente, aquellas personas trabajadoras que cumpliendo con las cautelas introducidas por el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores tuviesen a su cuidado un menor de tres años tendrán derecho a elegir el momento de la prestación fuera de su jornada ordinaria laboral con un preaviso de un mes y siempre y cuando su elección no afecte a las condiciones de trabajo de otra persona trabajadora.

V. 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 tres horas (o su parte proporcional en caso de contratos a tiempo parcial), con la disminución proporcional del salario.

En este caso tal permiso deberá de disfrutarse bien a inicio, bien al final de la jornada laboral.

VI. Suspensión del contrato por nacimiento, en los términos previstos en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

VII. Víctimas de violencia de género: Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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 o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

#### Artículo 45. *Excedencia.*

A) I. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

III. La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

V. En los casos contemplados en los apartados I, II, III y IV de este apartado, en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y la persona trabajadora tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas firmantes del presente convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho periodo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

B) I. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

II. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia,

se concederá por la elección o designación de un cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo. El reingreso deberá solicitarse dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público.

III. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales, tendrán derecho a la excedencia forzosa, con derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo incorporarse a su puesto de trabajo dentro de los dos meses siguientes a la fecha del cese.

IV. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

V. Las peticiones de excedencia serán resueltas por las empresas en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo, y aquellas peticiones que se fundamenten en la terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

VI. La persona trabajadora que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia voluntaria perderá el derecho al reingreso, causando baja en las empresas.

VII. Para solicitar una excedencia voluntaria de las contempladas en el presente artículo será necesario motivar la solicitud a la empresa. No será motivo suficiente para acceder al derecho a la excedencia voluntaria el cambiar temporalmente de trabajo a otras empresas del sector, salvo pacto en contrario.

VIII. Las excedencias voluntarias únicamente generan, de conformidad con lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, un derecho preferente al reingreso en la empresa en puesto de igual o similar función.

## CAPÍTULO IX

### Derechos sindicales

Artículo 46. *Facultades y garantías sindicales. Composición de los órganos de representación. Acumulación de horas.*

I. Las facultades y garantías de los representantes legales de las personas trabajadoras en el seno de las empresas, serán las reconocidas en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS).

II. Respecto a la composición de los órganos de representación de las personas trabajadoras en la empresa para determinar el número de los representantes de las personas trabajadoras en los centros de trabajo o en las empresas, se atenderá a lo dispuesto en los artículos 62.1 y 66.1 del Estatuto de los Trabajadores.

III. Acumulación horas sindicales. Lo/as delegados/as de personal y los miembros de comités 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 quince días de antelación.

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.

Artículo 47. *Horas sindicales.*

El crédito de horas sindicales que cada representante tenga reconocido 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 sindicatos en cuestión.

## Artículo 48. *Derecho a sindicarse.*

Las empresas respetarán el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente. En este sentido, no podrán supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle a causa de su afiliación o actividad sindical.

## Artículo 49. *Secciones sindicales y reuniones.*

Las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato, podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en el Estatuto del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

## Artículo 50. *Las Secciones sindicales.*

Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados/as de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a las personas trabajadoras en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón o tabloneros necesarios de anuncios que deberá situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de las personas trabajadoras.
- b) En orden a facilitar los derechos de información que legalmente tienen reconocidos los representantes de las personas trabajadoras, las secciones sindicales que tengan reconocidos los derechos del artículo 10 de la LOLS, en los centros de trabajo que tenga más de 150 personas trabajadoras y tengan desarrollada una intranet, de una página en la citada intranet para la publicación de información de carácter sindical.

El ejercicio de este derecho no justifica la autorización del correo electrónico existente en las empresas, salvo autorización expresa de las direcciones de las mismas.

- c) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

## Artículo 51. *Comité intercentros.*

I. Aquellas empresas con dos o más centros de trabajo y que en total superen las 200 personas trabajadoras podrán constituir un comité intercentros.

II. A estos efectos, los miembros de los distintos comités de centro o delegados/as de personal, designarán de entre sus componentes a quienes les habrán de representar en el comité intercentros que se constituya para debatir los distintos problemas derivados de la aplicación del presente convenio, que, por trascender al centro de trabajo, deban ser tratados con carácter general a nivel de toda la empresa.

III. Dicho comité intercentros estará compuesto por nueve miembros que deberán guardar en cada momento la debida proporcionalidad respecto a los resultados de las elecciones sindicales.

IV. Los gastos que se originen como consecuencia de las reuniones del comité intercentros en aquellas empresas en que estén constituidos serán abonados por estas en la forma que se acuerde entre la dirección y la representación legal de las personas trabajadoras.

## Artículo 52. *Cargos sindicales de nivel superior.*

Quienes ostentan a nivel provincial, autonómico o estatal un cargo en el sindicato de las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo.
- b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en las tareas propias de su sindicato o del conjunto de las personas trabajadoras, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

## Artículo 53. *Comisión negociadora de convenios colectivos.*

La representación sindical que participe en las comisiones negociadoras de este convenio colectivo, y que mantengan su vinculación como persona trabajadora en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

## Artículo 54. *Delegados/as sindicales.*

En las empresas o en su caso en los centros de trabajo que ocupen más de 150 personas trabajadoras, cualquiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituir por las personas trabajadoras afiliados a los sindicatos, estarán representados, a todos los efectos, por delegados/as sindicales, elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

## Artículo 55. *Número de delegados/as sindicales.*

El número de delegados/as sindicales por cada sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido un 10 % de los votos en la elección al comité de empresa se determinará según la siguiente escala:

- De 150 a 300 personas trabajadoras: Uno.
- De 301 a 750 personas trabajadoras: Dos.
- De 751 a 5.000 personas trabajadoras: Tres.
- De 5.001 en adelante: Cuatro.

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

## Artículo 56. *Funciones y derechos de lo/as delegados/as sindicales.*

La función de lo/as delegados/as sindicales es representar y defender los intereses del sindicato al que representan en el seno de la empresa.

Lo/as delegados/as sindicales tendrán derecho a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que la dirección de la empresa así se lo hubiere manifestado.

Igualmente, tendrán derecho a asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de los mismos, en materia de seguridad e higiene.

Serán oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a los afiliados de su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

**Artículo 57. Locales sindicales.**

I. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa, tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en los términos previstos en el artículo 8.2.c) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

II. El local sindical al que aquí se hace referencia será de exclusivo uso de las secciones sindicales. Cuando no existan condiciones en el centro de trabajo para ello, el local se deberá compartir con el comité de empresa, o en su caso, con lo/as delegados/as de personal.

**Artículo 58. Cuotas sindicales.**

I. A requerimiento de las personas trabajadoras afiliados a los sindicatos, la empresa descontará en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente.

II. A estos efectos, la persona trabajadora interesado, remitirá a través de la sección sindical correspondiente a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

III. La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

**Artículo 59. Prácticas antisindicales.**

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiere que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y siguientes de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se producen actos que pudieran calificarse de antisindicales estas podrán recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

**CAPÍTULO X****Faltas y sanciones****Artículo 60. Régimen disciplinario.**

I. Las personas trabajadoras podrán ser sancionados por la dirección de las empresas de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

II. Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

III. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por las direcciones de las empresas cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio.

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de

las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

h) No cursar en tiempo oportuno el alta, parte de confirmación o baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se justifique documentalmente la imposibilidad de hacerlo.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d del número 3.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.



- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- j) El acoso sexual.
- k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- l) Las derivadas de los apartados 1.d) y 2.l) y m) del presente artículo.
- ll) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, la persona trabajadora hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- m) El incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.
- n) La utilización para fines no autorizados tanto del correo electrónico como de los sistemas de intranet y comunicación interna de las empresas.

## Artículo 61. Régimen de sanciones.

I. Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Rescisión del contrato con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

II. Sin perjuicio de lo estipulado anteriormente, los representantes de las personas trabajadoras podrán emitir informe en los casos de faltas graves o muy graves y leves cuando la sanción lleve aparejada suspensión de empleo y sueldo.

## Artículo 62. *Prescripción.*

Las faltas enunciadas en el artículo 60 de este convenio colectivo prescribirán:

- Las leves a los diez días de su comisión.
- Las graves a los veinte días.
- Las muy graves a los sesenta días de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## CAPÍTULO XI

### Salud laboral y medio ambiente

## Artículo 63. *Política general de prevención de riesgos laborales, servicio de prevención, delegados/as de prevención y comités de seguridad y salud.*

I. La política general de prevención de riesgos laborales y salud laboral se ejercerá a nivel de empresas, de conformidad con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reformada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En este sentido y de acuerdo con el artículo 16.1 y 16.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes.

A su vez y de acuerdo con el artículo 14.2 apartado de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 1.1 del Real Decreto 39/1997, la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos y la asunción por éstos de la obligación de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten.

Asimismo, la planificación de la actividad preventiva se establecerá en función de los resultados de la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo y contemplará, entre otros aspectos, la necesaria formación e información de las personas trabajadoras sobre los riesgos asociados a sus puestos y las medidas preventivas para evitarlos, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

Las empresas contarán con los correspondientes delegados/as de prevención, designados por los representantes de las personas trabajadoras reconocidos por la empresa, entre los miembros de comités de empresa, quienes formarán parte de los comités de seguridad y salud que se constituyan, de acuerdo con lo previsto al efecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El desempeño de sus competencias y facultades se ajustará a lo establecido en los correspondientes acuerdos.

Asimismo, las empresas realizarán la coordinación de actividades empresariales, en relación con la prevención de riesgos laborales, de las empresas contratistas, subcontratistas o personas trabajadoras autónomos contratados por las empresas para la prestación de obras o servicios.

En este sentido, en los comités de seguridad y salud se realizará el seguimiento de la prevención de riesgos laborales de las empresas subcontratadas instrumentándose en ellos la necesaria información y participación de lo/as delegados/as de prevención y representantes legales de las personas trabajadoras conforme a las disposiciones legales a este respecto y a los procedimientos internos por los que se regule el funcionamiento de dichos comités.

Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades, obligaciones y competencias que por sus actividades específicas correspondan al ámbito de la empresa.

#### Artículo 64. *Riesgos.*

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

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

II. Siempre que en los centros de trabajo se realicen inspecciones por el Servicio de Prevención, sus resultados serán comunicados, por la dirección de la empresa, a los representantes legales de las personas trabajadoras, delegados/as de prevención, y en su caso comité de seguridad y salud laboral.

#### Artículo 65. *Actuación en defensa y protección del medio ambiente.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo consideran necesario que las empresas y las personas trabajadoras actúen de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad. La dirección de la empresa facilitará a los representantes de las personas trabajadoras la información de que disponga en materia de medio ambiente.

#### Artículo 66. *Subcontratación de obras y servicios.*

I. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellos, y cuando los mismos se lleven a cabo en el centro de trabajo, junto con personal de plantilla, deberá informar a los representantes legales de sus personas trabajadoras del centro sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de personas trabajadoras que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando la empresa principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada del centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de las personas trabajadoras.

II. Los representantes legales de las personas trabajadoras de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previsto en el artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO XII

### Condiciones sociales

#### Artículo 67. *Reconocimientos médicos.*

I. Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las distintas funciones profesionales existentes en cada centro de trabajo.

II. Aquellas personas trabajadoras, y grupos de personas trabajadoras que, por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo, las condiciones de salud serán vigiladas de modo particular.

III. Las empresas afectadas por el presente convenio efectuarán a todas las personas trabajadoras que lo deseen, un reconocimiento médico anual.

IV. Se establecerá una revisión ginecológica voluntaria con carácter anual.

#### Artículo 68. *Incapacidad temporal.*

I. La empresa abonará a la persona trabajadora que se encuentre en incapacidad temporal por un período máximo de hasta dieciocho meses y mientras subsista la obligación de cotizar y previa comprobación por los servicios médicos de la empresa, el siguiente complemento:

El 100 por 100 del SMG y CPC en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional y en los casos de enfermedad común.

II. Si por norma de rango superior, durante la vigencia del convenio, se modificara la cuantía de las prestaciones económicas que otorga la Administración Pública para esos casos, las empresas podrán disminuir en el mismo porcentaje sus prestaciones.

#### Artículo 69. *Prendas de trabajo.*

I. A las personas trabajadoras que se les exija llevar un uniforme determinado, se les proveerá obligatoriamente de este por parte de las empresas en concepto de útiles de trabajo.

II. La provisión de tales prendas se ha de hacer al comenzar la relación laboral entre las empresas y las personas trabajadoras, o en el momento de exigencia por parte del empleador del uso del uniforme o prenda de trabajo.

III. En cualquier caso la empresa deberá reponer tanto las prendas como los complementos necesarios para la prestación laboral y que fuesen especialmente requeridos, en caso de desgaste de los mismos.

#### Artículo 70. *Seguro de accidentes.*

I. Las empresas podrán formalizar un seguro colectivo de accidentes para los supuestos de fallecimiento y/o para los supuestos de incapacidad derivados de accidente laboral.

II. Las empresas entregarán copia del seguro colectivo suscrito a cada trabajador.

III. La persona trabajadora podrá designar libremente a la persona beneficiaria de dicho seguro, si así no lo hiciere, se estará a lo establecido en el Derecho de Sucesiones vigente.

Artículo 71. *Protocolo de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo.*

1. Declaración de principios.

Las asociaciones empresariales y sindicatos firmantes del presente convenio colectivo manifiestan su compromiso por velar por entornos de trabajo en los que no existen tratos vejatorios por cualquier razón. En igual sentido, manifiestan el rechazo absoluto a aquellas conductas que pudieren ser constitutivas de acoso sexual y/o por razón de sexo.

El presente protocolo tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita. Con estas medidas se pretende garantizar en las empresas entornos laborales libres de acoso, en los que todas las personas están obligadas a respetar su integridad y dignidad en el ámbito profesional y personal.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo del deber establecido en el artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE 23/3/2007, las partes firmantes acuerdan el siguiente protocolo:

2. Ámbito personal.

El presente protocolo será de aplicación en todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del artículo 1 del presente Convenio Colectivo que no tuvieran un protocolo propio.

3. Definiciones y medidas preventivas.

a) Acoso moral (*mobbing*):

Se entiende como tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a una persona con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

b) Acoso sexual:

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

c) Acoso por razón de sexo:

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

d) Actos discriminatorios:

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo se configuran en el artículo 7.3 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como actos discriminatorios. Este protocolo también se aplicará en aquellos supuestos

en los que se produzcan actos discriminatorios por razón de identidad u orientación sexual, en los términos previstos en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Tendrán también la consideración de actos discriminatorios, a los que se les aplicará el presente procedimiento, cualquier comportamiento realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad cuando se produzcan dentro del ámbito empresarial o como consecuencia de la relación laboral con el fin de atentar contra la dignidad de las personas creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Medidas preventivas:

Se establecen como medidas preventivas las siguientes:

1. Sensibilizar a la plantilla tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación determinados en este protocolo, caso de producirse.

2. Respetar el principio de no tolerar estas conductas, empleándose de ser necesarias, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral de aplicación.

3. Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos laborales, principalmente de aquellos que tengan responsabilidades directivas o de mando.

4. Definir programas formativos y/o de comunicación, que favorezcan la comunicación y cercanía en cualquiera de los niveles de la organización.

5. Difusión de los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

4. Procedimiento de actuación.

Las empresas afectadas por este protocolo garantizan la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una denuncia de acoso moral, sexual, por razón de sexo o acto discriminatorio, contando para ello con la participación de los representantes de las personas trabajadoras.

a) Principios del procedimiento de actuación:

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:

– Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.

– Prioridad y tramitación urgente.

– Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados.

– Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.

– Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

– Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

b) **Ámbito de aplicación:**

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas.

c) **Iniciación del procedimiento:**

El procedimiento se iniciará con la comunicación a los/as Responsables de Recursos Humanos del centro de trabajo, de la situación de acoso moral, sexual, por razón de sexo o acto discriminatorio, que podrá realizarse de cualquiera de las siguientes formas:

1. Directamente por la persona afectada.
2. A través de los representantes de las personas trabajadoras.
3. Por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se recomienda la creación de una dirección de correo o sistema análogo de comunicaciones para recibir las denuncias.

d) **Instrucción:**

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de las personas responsables de recursos humanos de la empresa que serán las encargadas de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación.

Si hubiere representantes de las personas trabajadoras, uno de sus miembros, podrá estar presente en todo el procedimiento instructor, salvo que la persona afectada manifieste lo contrario y para lo cual se le preguntará expresamente si renuncia a dicha participación. Mientras no conste el consentimiento expreso de la presunta víctima no se podrá poner la situación en conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras a efectos de su participación en la instrucción del expediente.

Si alguna de las partes que debieran participar en la comisión instructora fuera denunciante o denunciado no podrá formar parte de la misma.

Las personas participantes en la instrucción, quedan sujetas a la obligación de sigilo profesional sobre las informaciones a que tengan acceso durante la tramitación del expediente. El incumplimiento de esta obligación podrá ser objeto de sanción.

Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Dirección de Recursos Humanos.

e) **Procedimiento previo:**

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata ya que, en ocasiones, el mero hecho de manifestar a la persona que presuntamente acosa a otra las consecuencias ofensivas o intimidatorias que genera su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero en cualquier caso facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado, y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

f) Procedimiento formal:

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Para la elaboración del mismo, en la instrucción se podrán practicar cuantas diligencias se consideren necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados, manteniéndose la formalidad de dar trámite de audiencia a las partes implicadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de treinta días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la presunta víctima.

En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

g) Medidas cautelares:

Durante la tramitación del expediente a propuesta de la parte instructora, la Dirección de la Empresa podrá tomar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

h) Asistencia a las partes:

Durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, sea o no representante de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Esta persona de confianza podrá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a la persona implicada que la haya designado.

i) Cierre del expediente:

La Dirección de la Empresa, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de quince días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso, si se constata acoso se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Artículo 72. *Derecho a la desconexión digital.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales y el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores.



Disposición adicional primera. *VI Acuerdo Nacional Sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).*

I. Las partes firmantes del presente convenio se adhieren al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales y al Reglamento que lo desarrolla.

II. Las partes firmantes del presente convenio colectivo, acuerdan igualmente el sometimiento expreso de los conflictos que puedan surgir entre las partes, a los procedimientos de Mediación, Arbitraje y Conciliación que tengan un ámbito específico, igual o inferior al de la respectiva Comunidad Autónoma.

Disposición adicional segunda.

En lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Disposición adicional tercera. *Comisión mixta de Interpretación.*

I. Se constituirá una Comisión mixta de interpretación y aplicación de lo pactado compuesta por cuatro miembros de cada una de las partes firmantes de este convenio colectivo que entenderá, necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cuántas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio.

II. La Comisión mixta intervendrá o resolverá cualquier consulta que afecte a la interpretación de las normas establecidas en este convenio colectivo, e intervendrá de manera preceptiva y previa a las vías administrativa y judicial en la sustanciación de los conflictos colectivos que puedan plantear las personas trabajadoras a las empresas, a cuyo efecto la comisión mixta de Interpretación levantará la correspondiente acta.

III. Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Estos/as asesores/as serán designados libremente por cada una de las partes.

IV. Procedimiento de actuación: Cada parte formulará a las otras representaciones las consultas que se puedan plantear y que den lugar a la intervención de esta comisión.

V. De dichas cuestiones se dará traslado a la otra parte para que, ambas, en el plazo de un mes a partir de la fecha de la última comunicación, se pongan de acuerdo en el señalamiento de día y hora en que la Comisión habrá de reunirse para evacuar la correspondiente respuesta.

VI. Los acuerdos que deberán ser unánimes, serán comunicados a los interesados mediante copia del acta de la reunión.

VII. De no alcanzarse acuerdo en el seno de la comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá someter las diferencias al procedimiento previsto en la disposición adicional primera del presente convenio colectivo.

VIII. Las empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio colectivo sectorial, pondrán en conocimiento de esta comisión mixta, los nuevos acuerdos sobre convenios colectivos de empresa, renovaciones o nuevas unidades de negociación, que acuerden durante la vigencia de este Convenio colectivo sectorial, sin perjuicio del derecho y libertad de negociación de las partes y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 del ET. A dicha comunicación adjuntarán el código y/o publicación del convenio.

Disposición transitoria primera. *Salario Mínimo de Grupo y complemento personal de convenio.*

I. A los efectos de alcanzar el Salario Mínimo de Grupo definido en el artículo 34 del presente convenio, se tendrán en cuenta los siguientes conceptos salariales que las

personas trabajadoras vinieren percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio:

- Salario base.
- Plus de titularidad.
- Plus convenio.

Aquellos otros pluses personales que vinieren disfrutando las personas trabajadoras en virtud de lo previsto en el presente convenio colectivo, con independencia de que tengan o no tal denominación.

II. Para la adecuación de la estructura salarial que se regula en el artículo 33, aquellas empresas que mantuvieran complementos salariales sustancialmente diferentes a los regulados en el artículo 35 de este convenio y quisieran transformarlos en complementos de carácter personal para alcanzar el Salario Mínimo de Grupo (SMG), regulado en el artículo 34, deberán acordarlo entre la dirección y los representantes legales en el seno de la empresa afectada, remitiendo el acuerdo que se alcance a la comisión mixta para su aprobación.

De no alcanzarse acuerdo entre las partes, ambas se someterán a la mediación de la comisión mixta.

III. A los efectos de configurar el complemento personal de convenio las empresas, una vez alcanzado el SMG, procederán a englobar en dicho concepto aquellas cuantías restantes de las percepciones que de acuerdo con el artículo 34.I, en su caso, no hayan sido absorbidas para alcanzar el SMG.

Disposición transitoria segunda. *Convenios formativos de colaboración.*

Las organizaciones signatarias del presente convenio apuestan activamente, por la formación e integración en el mundo laboral de los/as jóvenes futuros profesionales mediante la firma de convenios de colaboración con universidades y escuelas profesionales que permita la realización de prácticas a los/as estudiantes con el propósito de conseguir una visión real de la profesión, sin que ello suponga la existencia de relación laboral y garantizando siempre el cumplimiento de la legislación vigente.

Estos programas de cooperación formativa se podrán establecer con las empresas para la formación del alumnado que haya superado el 50 por 100 de los créditos necesarios para obtener el título universitario cuyas enseñanzas estuviese cursando.

La persona inscrita en el programa que desarrolle sus actividades en las empresas estará sujeto al régimen y horario que en el mismo se determine, bajo la supervisión del tutor que, dentro de la empresa, velará por su formación.

Para ello, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio, se comprometen a informar a la representación de las personas trabajadoras de los convenios de colaboración que tengan suscritos o se firmen con las distintas facultades, escuelas técnicas o centros de formación, con el objetivo que los/as estudiantes de la misma realicen las pruebas teórico prácticas que se acuerden.

La finalidad de estas prácticas será las que se determinen en los convenios de colaboración anteriormente mencionados.

Disposición transitoria tercera. *Tabla de equivalencias y adaptación de la clasificación profesional.*

A la firma de este convenio colectivo, se eliminan los grupos profesionales de auxiliar de redacción y ayudante de redacción.

El mes siguiente a la publicación en el BOE del convenio colectivo, se procederá a la adaptación del grupo profesional del personal que prestaba servicios como auxiliar de redacción o ayudante de redacción, que pasarán a la categoría de redactor/a en nivel A, B o C en función del periodo de antigüedad en la empresa: las personas que tengan una antigüedad inferior a doce meses adquirirán nivel C, las personas que tengan una

antigüedad de entre doce y treinta y seis meses adquirirán nivel B y el personal con más de treinta y seis meses de antigüedad adquirirán el nivel A.

El periodo en el que con carácter previo a la publicación del presente convenio colectivo hubiesen estado prestando servicios como auxiliar y/o ayudante de redacción, computará a los efectos de los periodos previstos en el artículo 23.4 para adquirir los niveles A y B del grupo profesional de redactor/a.

Con la publicación del convenio esta será la tabla de equivalencias entre categorías profesionales y grupos profesionales:

Áreas de Actividad Grupos Prof.	Informativa / Redaccional	Gestión	Técnica / Producción
1	– Redactor jefe.	– Jefe de servicio/departamento.	– Jefe de servicio/departamento.
2	– Jefe de sección.	– Jefe de sección.	– Jefe de equipo. – Jefe de sistemas. – Analista.
3	– Redactor. – Filólogo / Lingüística. – Infógrafo. – Diseñador gráfico. – Documentalista. – Redactor gráfico.	– Jefe de negociado. – Médico.	– Programador. – Maquinista. – Mecánico. – Electricista. – Técnico electrónica. – Técnico de aplicación / sistemas. – Fotomecánico / Operador de scanner. – Técnico de fotocomposición. – Corrector.
4		– Coordinador de publicidad. – Técnico de publicidad. – ATS. – Oficial administrativo 1. <sup>a</sup>	– Operador de ordenador. – Técnico audiovisual. – Técnico de laboratorio. – Técnico de preimpresión / Teclista. – Montador. – Encargado de almacén. – Oficial de cierre. – Operador impresión.
5		– Oficial de administración 2. <sup>a</sup> – Promotor de publicidad. – Inspector de ventas.	
6		– Auxiliar administrativo. – Recepcionista / Telefonista. – Portero / Vigilante. – Ordenanza / chófer / Conductor.	– Operador de cierre. – Ayudante de impresión. – Almacenero. – Mozo. – Limpiador/a.

#### Disposición transitoria cuarta.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, en las nuevas contrataciones que efectúen las empresas encuadradas en el artículo 1 del mismo deberá figurar, además del grupo profesional al que estuvieren destinados los nuevos contratados, la labor o labores para las que se les contrata, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21 respecto de la movilidad funcional, y demás normativa legal vigente.

#### Disposición transitoria quinta.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, recomiendan a las empresas afectadas por el presente acuerdo, realizar las gestiones necesarias para llevar a cabo en el seno de las mismas la confección del Estatuto de Redacción, como forma de

regular las relaciones profesionales del colectivo de redactores con la dirección de las empresas editoras.

Disposición transitoria sexta.

Recomendaciones en materia de empleo e igualdad de oportunidades en el sector de prensa diaria.

a) Empleo. Conscientes las partes firmantes del presente convenio colectivo de la difícil situación económica que atraviesa el sector de prensa diaria, asumen el compromiso de promover, en el ámbito de las empresas incluidas en el presente convenio, la negociación de medidas alternativas a la extinción de contratos, todo ello, con el objetivo de intentar en la medida de lo posible salvaguardar el empleo, mejorar la competitividad y la productividad en las empresas del sector.

Asimismo, manifiestan que el esfuerzo de contención salarial que se produce en el presente convenio, y la utilización de medidas de flexibilidad interna deben servir para contribuir a dicho objetivo.

Para ello, se recomienda que en los procesos de reestructuración interna que puedan acometerse en el ámbito de las empresas de este convenio, se dé preferente utilización a medidas de flexibilidad interna, tales como reducciones de jornada, suspensiones de contratos, movilidad funcional y/o geográfica, modificación de condiciones de trabajo y excedencias, así como promover la formación de las personas trabajadoras para la realización de tareas distintas de las que fueron contratados a fin de mejorar su empleabilidad.

b) Igualdad. Igualmente, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como a eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio, tanto directo como indirecto, por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, así como por razón de lengua.

Por ello, se fijan los siguientes objetivos sectoriales:

a) Reforzar el papel de la prensa diaria como sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad.

b) Fomentar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

c) Creación de una mesa de diálogo en el plazo máximo de seis meses para estudiar procedimientos al objeto de implantar planes de igualdad y protocolos contra el acoso en las empresas de ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.