

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

12486 *Resolución de 19 de agosto de 2019, 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 fue suscrito con fecha 6 de junio de 2019, 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, 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 y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 19 de agosto de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

VI 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 los trabajadores, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO), 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 todos los trabajadores 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, personal de alta dirección y personal directivo.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Asesores.
- d) Los corresponsales y colaboradores con una relación civil con las empresas del artículo 1.
- e) Los colaboradores a la pieza, que no tengan una relación basada en los principios de jerarquía, ajeneidad 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 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 afectas por el presente convenio.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español, así como a todos aquellos trabajadores 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 2021, aplicando sus efectos de forma retroactiva a 1 de enero de 2019 exclusivamente en materia de salarios regulados en el artículo 35.IV del convenio colectivo.

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 2019 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, hasta que hayan transcurrido veintiún meses desde su denuncia, periodo a partir del cual perderá su vigencia y todos sus efectos, de no alcanzarse un nuevo acuerdo al respecto.

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. Los trabajadores a través de sus representantes legales, delegados 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 los trabajadores sobre cualquier modificación sustancial que se produzca en la organización de la empresa que pueda afectar a los trabajadores, 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, los comités de empresa 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 los trabajadores, los 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. A estos efectos, cuando dichos cursos sean organizados por las empresas, los trabajadores tendrán derecho a:

a) La compensación del 100 % del tiempo utilizado en los mismos, si la asistencia a los cursos es promovida por la empresa, con objeto de realizar tareas formativas dirigidas a reconvertir trabajadores cuya función o puesto de trabajo se hubiera declarado obsoleto como consecuencia de una modificación sustancial en su contenido.

b) La compensación del 50 % del tiempo cuando los cursos sean ofrecidos por la empresa, con objeto de mejorar la cualificación profesional de los mismos, siempre y cuando estos se realicen fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

En caso contrario, esto es cuando se realice dentro de la jornada ordinaria el trabajador deberá de recuperar las horas en el mismo tanto por cien.

c) En caso de que la iniciativa formativa partiera del trabajador 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 del empresario.

Cuando la iniciativa formativa se encuentre vinculada a la actividad desempeñada por la empresa, y la misma, partiera de un trabajador con menos de un año de antigüedad en la empresa, el trabajador 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 trabajador, atendiendo a las necesidades organizativas del empresario.

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

VI. Para ejercitar los anteriores derechos, será requisito indispensable que el interesado 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 ascensosArtículo 10. *Ingresos.*

I. El ingreso de los trabajadores 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 los trabajadores 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 los representantes de los trabajadores 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. Los periodos de prueba, 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 del trabajador en la empresa.

III. Durante el periodo de prueba, el trabajador 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. Los contratos temporales tendrán los siguientes periodos de prueba:

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.

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 trabajadores 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 otros trabajadores.

Artículo 14. *Contrato de obra o servicio determinado.*

I. Es el contrato para la realización de obra o servicio determinado y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

II. Es contrato para obra o servicio determinado consustancial a la actividad del sector aquel que se realice para afrontar cualquier lanzamiento o nuevo proyecto que aun siendo inherente a la actividad del sector tuviere una duración limitada en el tiempo, pero incierta.

III. La duración del presente contrato será la prevista para la obra o servicio determinado, no pudiendo exceder de tres años. No obstante, por acuerdo individual entre empresa y trabajador se podrá ampliar un año más. Trascurridos dichos plazos, el inicial o el de su prórroga, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos, siempre que el trabajador continúe prestando sus servicios. En ambos casos se deberá de informar a la representación legal de los trabajadores.

IV. Podrá realizarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial.

V. En el contrato formalizado por escrito, se identificarán de forma clara los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo.

Artículo 15. *Contrato eventual.*

En desarrollo de lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, las Empresas incluidas en el artículo 1 de este convenio podrán acogerse a esta modalidad de contratación por un tiempo máximo de doce meses dentro de un periodo de dieciocho.

Artículo 16. *Garantía en la contratación.*

Los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro 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 temporales, 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 trabajadores fijos.

Artículo 17. *Contrato a tiempo parcial.*

Se estará a lo dispuesto al artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes especificidades:

a) Las horas complementarias que será posible realizar no excederán del 40 % de la jornada pactada en el contrato.

Artículo 18. *Contratos formativos.*

a) Contrato de trabajo en prácticas.

I. Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por 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. De conformidad con lo dispuesto en el apartado I.a) del referido artículo 11 del ET, se considerarán puestos de trabajo objeto del presente contrato, aquellos que estén incluidos dentro de los grupos profesionales 3 y 4 del presente convenio colectivo.

III. La duración de este tipo de contratos, no podrá ser inferior a seis meses, ni exceder de dos años.

IV. El salario de estos trabajadores será el 70 % durante el primer año, y el 85 % durante el segundo año, respecto del salario fijado en el presente convenio colectivo para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

b) Contrato para la formación y aprendizaje.

I. El presente contrato se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11.2.a) del ET, no siendo de aplicación el tope de veinticinco años, en los supuestos previstos en el referido artículo.

II. La duración de este tipo de contratos no podrá ser inferior a doce meses ni superar los tres años.

III. La retribución de estos contratos se determinará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, no pudiendo exceder éste del 75 % el primer año, y del 85 % el segundo y tercer año de la jornada máxima legal prevista en el presente convenio colectivo, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 19. *Contrato de trabajo a distancia.*

Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa, considerando las partes firmantes que el presente contrato es idóneo para promover la conciliación la vida laboral, personal y familiar.

El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. 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.

Los trabajadores 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, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones.

El empresario 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 los trabajadores 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.

Los trabajadores 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.

Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente Ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos 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 el trabajador, 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 será voluntaria tanto para el trabajador como para la empresa, siendo reversible cuando exista acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Artículo 20. *Ascensos.*

a) El ascenso de los trabajadores 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 el trabajador preste sus servicios en el grupo superior, percibirá el salario del grupo de destino, aunque no lo consolide, entendiéndose que si el empleado 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 23.III y IV.

Artículo 21. *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 trabajadores, 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 los representantes legales de los trabajadores, 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, el trabajador con más antigüedad. En ningún caso se producirá discriminación por razón de edad.

III. A estos efectos, las empresas vendrán obligadas a comunicar a los representantes de los trabajadores de la existencia de vacantes.

CAPÍTULO IV

Movilidad geográfica y funcionalArtículo 22. *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 los trabajadores, de conformidad con lo establecido en el artículo 24.3 de este texto.

II. A estos mismos efectos, se entenderá que en los casos en que por razones técnicas u organizativas el trabajador 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 el trabajador movilizado perciba la retribución de su grupo de origen.

A los efectos de evitar el menoscabo de la dignidad personal y de la formación profesional del trabajador, en el caso de que el puesto a cubrir por necesidades organizativas o de producción pudiese ser realizado por más de un trabajador 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 del trabajador, a éste 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 el trabajador sea asignado 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 del trabajador 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 el trabajador sea asignado 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 23. *Movilidad geográfica.*

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

El trabajador o trabajadores 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 del trabajador o trabajadores afectados.

II. Empresa y trabajador afectados podrán pactar cualesquiera otras compensaciones por traslado.

III. Igualmente, las empresas podrán desplazar temporalmente a los trabajadores 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 del trabajador.

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 trabajadores que sean matrimonio o pareja de hecho según se contempla en el artículo 41.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 trabajadores incluidos en los grupos 3, 4, 5, 6 y 7 del presente convenio colectivo, y de existir, dentro del colectivo de trabajadores 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 ambos trabajadores.

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 del trabajador.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional y grupos profesionales

Artículo 24. *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 los trabajadores 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 los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos 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 un trabajador 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 del trabajador, 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 22 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 los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

La asignación de cada trabajador 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 este 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 trabajador. 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 un trabajador que realice las funciones específicas en la definición de un grupo habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo 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 directores de las áreas de actividad o departamentos existentes.

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

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 redactor se establecen dos niveles denominados de A y B.

El A es un redactor 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 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, el trabajador adquirirá automáticamente el nivel A.

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

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 trabajadores 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 trabajadores 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 y/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 entendiendo por tales aquellas que no requieran adiestramiento ni conocimientos específicos.

Artículo 25. *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 los representantes de los trabajadores.
- 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 existan representantes de los trabajadores, 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 los trabajadores y la dirección para el establecimiento de la nueva clasificación profesional, pues no se debe olvidar que en los conflictos sobre clasificación profesional será el trabajador o trabajadores afectados los que tendrían que aceptar o no su nueva clasificación profesional.

Artículo 26. *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 27.

- a) Jornada.

1. 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 un trabajador 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 los trabajadores en el puesto de trabajo, las empresas podrán establecer, previa comunicación, discusión y acuerdo con los representantes legales de los trabajadores, 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 los trabajadores se reunirán cuatrimestralmente a los efectos de proceder al control de la jornada irregular pactada.

b) Descanso semanal.

I. Todos los trabajadores 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 trabajador, 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 29.1 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 los representantes de los trabajadores 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 trabajador o trabajadores afectados 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 32 de este convenio colectivo. Para ello, será requisito necesario el respeto a los plazos establecidos en los párrafos precedentes.

Artículo 28. *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 los trabajadores 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 29. *Horario de trabajo.*

I. Al no permitir la naturaleza de la actividad periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro 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 27.b).II, que es aquel en el que normalmente prestan sus servicios.

II. Los 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. Aquellos trabajadores 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 30. *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 los representantes de los trabajadores de los sistemas de control de asistencia que tengan implantados, así como respecto a 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 los trabajadores, de la implantación de dichos sistemas de control y de sus resultados.

Artículo 31. *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 trabajadores que tengan hijos 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 trabajador/es, 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 31.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, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 32. *Festivos.*

I. Los trabajadores afectados 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 el trabajador 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 33. *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	Valor hora extraordinaria		
	2019 - Euros	2020 - Euros	2021 - Euros
1	20,76	21,17	21,60
2	18,27	18,63	19,01
3	16,09	16,41	16,74
4	14,03	14,31	14,59
5	11,84	12,08	12,32
6	10,22	10,42	10,63

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 34. *Estructura salarial.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos 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 35. *Salarios mínimos/Año de Grupo.*

I. El Salario Mínimo de Grupo (SMG) estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores 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	Años		
	2019 - Euros	2020 - Euros	2021 - Euros
1	26.882,37	27.420,01	27.968,41
2	23.672,61	24.146,06	24.628,98
3	20.841,53	21.258,36	21.683,53
4	18.168,84	18.532,22	18.902,86
5	15.345,59	15.652,51	15.965,56
6	13.232,49	13.497,14	13.767,08

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 36. *Complementos salariales.*

I. Complemento personal convenio: El complemento personal convenio será personal y propio de los trabajadores 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 vengan percibiendo los trabajadores 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 los trabajadores 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 1.er 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 35 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 aquellos trabajadores 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 por domingo trabajado		
	2019 - Euros	2020 - Euros	2021 - Euros
1	80,85	82,46	84,11
2	77,62	79,17	80,76
3	69,06	70,45	71,85
4	61,24	62,47	63,71
5	50,89	51,91	52,94
6	45,14	46,04	46,96

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

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 los trabajadores.

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 37. *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 38. *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 35.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 2019-2021 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 los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores 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 los trabajadores decidiesen atribuir su representación a una comisión integrada por trabajadores 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 los trabajadores la documentación precisa que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes de los trabajadores están obligados 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 los trabajadores 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 los trabajadores, 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 los trabajadores. 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 los trabajadores de la misma.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y los representantes de los trabajadores, 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 39. *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 40. *Gastos y kilometraje.*

I. Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo abonarán a los trabajadores los gastos ocasionados por el desplazamiento efectuado fuera de su lugar habitual de trabajo, previa justificación de los mismos por parte de los trabajadores 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 aquellos trabajadores que deban realizar cualquier tipo de desplazamiento bajo la expresa indicación de las empresas.

III. Cuando el trabajador deba realizar el desplazamiento haciendo uso de su propio vehículo, las empresas abonarán 0,21 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 excedenciasArtículo 41. *Licencias retribuidas.*

I. El trabajador, 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.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Igual tratamiento tendrán aquellos supuestos de enfermedades graves infecto-contagiosas diagnosticadas por facultativo.
- 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 el trabajador 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 42. *Licencias no retribuidas.*

I. Podrán solicitar licencia sin derecho a retribución, por una duración máxima de tres meses los trabajadores 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 43. *Cese voluntario.*

I. Cuando un trabajador 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 del trabajador, 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: Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo. Este derecho deberá de ejercerse bien al inicio o bien al final de la jornada laboral. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, en caso de que ambos trabajen la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. En el caso de parto múltiple, los trabajadores podrán ampliar este derecho en proporción al número de hijos recién nacidos.

III. Maternidad: Las trabajadoras en baja por maternidad 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 otro trabajador.

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, permiso por nacimiento y cuidado del menor o adopción.

a) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores

al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

En caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto, a partir del 1 de enero de 2020 será de 12 semanas, y desde el 1 de enero de 2021 llegará hasta las 16 semanas.

b) Las personas trabajadoras tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo durante dos años en los casos de excedencia por maternidad. (nacimiento de hijo).

c) En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 48.5 del Estatuto de los trabajadores el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato, en virtud del artículo 45.1.d del Estatuto de los trabajadores, de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Tal y como determina la modificación legislativa, hasta el 31 de diciembre de 2019 será de 8 semanas, desde el 1 de enero de 2020 será de 12 semanas, y desde el 1 de enero de 2021 llegará hasta las 16 semanas.

Las diez semanas restantes podrán disfrutarse en periodos semanales, de forma acumulada o de forma interrumpida, dentro de los primeros doce meses a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. El disfrute de las diez semanas referidas podrá ejercitarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada. Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre y la madre en la forma prevista en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

VII. Víctimas de violencia de género: Los trabajadores 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. Los trabajadores 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 los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

III. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo hecho causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

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 el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador 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.

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. El trabajador 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. El trabajador 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 los trabajadores 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 los trabajadores en la empresa para determinar el número de los representantes de los trabajadores 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. Los delegados 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 todos los trabajadores 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 un trabajador o perjudicarlo a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 49. *Secciones sindicales y reuniones.*

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

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en 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 de los sindicatos más representativos.*

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

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón o tableros necesarios de anuncios que deberá situarse dentro del centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) En orden a facilitar los derechos de información que legalmente tienen reconocidos los representantes de los trabajadores, las secciones sindicales que tengan reconocidos los derechos del artículo 10 de la LOLS y sean firmantes del presente convenio colectivo dispondrán, en los centros de trabajo que tenga más de 150 trabajadores 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 los 200 trabajadores podrán constituir un comité intercentros.

II. A estos efectos, los miembros de los distintos comités de centro o delegados 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 los representantes de los trabajadores.

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 los trabajadores, 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.

Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de este convenio colectivo, y que mantengan su vinculación como trabajador 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 sindicales.

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

Artículo 55. Número de delegados sindicales.

El número de delegados 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 trabajadores: Uno.
- De 301 a 750 trabajadores: Dos.
- De 751 a 5.000 trabajadores: 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 los delegados sindicales.

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

Los delegados 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 los trabajadores 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 los delegados de personal.

Artículo 58. *Cuotas sindicales.*

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

II. A estos efectos, el trabajador 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. Los trabajadores 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 un trabajador 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 tuvieren 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, el trabajador 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 los trabajadores 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 62 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 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 los trabajadores 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 de prevención, designados por los representantes de los trabajadores 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 trabajadores 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 los delegados de prevención y representantes legales de los trabajadores 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 los trabajadores, delegados 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 sus trabajadores 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 los trabajadores 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 trabajadores 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 trabajadores 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 los trabajadores.

II. Los representantes legales de los trabajadores 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. Aquellos trabajadores, y grupos de trabajadores 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 todos los trabajadores 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 al trabajador 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 los trabajadores 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 los trabajadores, 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. El trabajador podrá designar libremente al beneficiario de dicho seguro, si así no lo hiciera, se estará a lo establecido en el Derecho de Sucesiones vigente.

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

I. Las partes firmantes del presente convenio se adhieren al V 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 los trabajadores 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 asesores 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 36 del presente convenio, se tendrán en cuenta los siguientes conceptos salariales que los trabajadores 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 los trabajadores de conformidad con el artículo 35.I y 36.I del 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 34, aquellas empresas que mantuvieran complementos salariales sustancialmente diferentes a los regulados en el artículo 36 de este convenio y quisieran transformarlos en complementos de carácter personal para alcanzar el Salario Mínimo de Grupo (SMG), regulado en el artículo 35, 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 35.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 jóvenes futuros profesionales mediante la firma de convenios de colaboración con universidades y escuelas profesionales que permita la realización de prácticas a los estudiantes con el propósito de conseguir una visión real de los problemas y sus interrelaciones.

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

El alumno inscrito 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 los trabajadores 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 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.*

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 sección.

Áreas de actividad Grupos Prof.	Informativa/Redaccional	Gestión	Técnica/Producción
3	Redactor.	Jefe de negociado.	Jefe de equipo.
	Filólogo/Lingüista.	Médico.	Jefe de sistemas.
	Infógrafo.		Analista.
	Diseñador gráfico.		
	Documentalista.		
	Redactor gráfico.		
4	Ayudante de redacción	Coordinador de publicidad.	Programador.
		Técnico de publicidad.	Maquinista.
		ATS.	Mecánico.
		Oficial administrativo 1. ^a	Electricista.
			Técnico electrónica.
			Técnico de aplicación/sistemas.
			Fotomecánico/operador de scanner.
			Técnico de fotocomposición.
5	Auxiliar de redacción.	Oficial de administración 2. ^a	Operador de ordenador.
		Promotor de publicidad.	Técnico audiovisual.
		Inspector de ventas.	Técnico de laboratorio.
			Técnico de preimpresión/Teclista.
			Montador.
			Encargado de almacén.
			Oficial de cierre.
			Operador impresión.
6		Auxiliar administrativo.	Operador de cierre.
		Recepcionista/telefonista.	Ayudante de impresión.
		Portero/Vigilante.	Almacenero.
		Ordenanza/Chófer/Conductor.	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 22 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 los trabajadores 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.