3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 7 de noviembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del Convenio Colectivo de la empresa Corporación de Medios de Andalucía, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Corporación de Medios de Andalucía, S.A., código del convenio 71000222011988, suscrito por las partes legitimadas, en fecha 24 de abril de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

R E S U E L V O

Único: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 7 de noviembre de 2024.- El Director General, Luis Roda Oliveira.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CORPORACIÓN DE MEDIOS DE ANDALUCÍA, S.A. 2023-2026

P R E Á M B U L O

En Granada, a 24 de abril de 2024, se reúnen de una parte la Dirección de la Empresa Corporación de Medios de Andalucía, S.A. representada por Antonio González García, Daniel Nadales Rodríguez y Fernando Castiella López-Arostegui, y de la otra el Comité de Empresa de Corporación de Medios de Andalucía, S.A. integrado por Juan José Fernández Cerero, Daniel Olivares Dawson, Antonio Sánchez Muñoz, Ramón Luis Pérez Pinar y Alicia María Amate Alonso (Delegada Almería), ambas partes acuerdan el presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto y ámbito del convenio.

El objeto del presente convenio colectivo es la regulación de las relaciones laborales entre la empresa y las personas trabajadoras de Corporación de Medios de Andalucía, S.A.

Ámbito territorial: Afectará a los centros de trabajo constituidos. En caso de que durante la vigencia del Convenio se abra un nuevo centro de trabajo, deberá negociarse la aplicación del presente convenio colectivo con la representación legal del mismo, de acuerdo con los artículos 41.4, 62 y 66 del Estatuto de los Trabajadores.

Ámbito funcional: Es la regulación de las relaciones laborales para las actividades que desarrolle y comercialice la empresa, y realizadas por las personas definidas en el siguiente ámbito personal e incluido en este convenio.

Ámbito personal: Afectará a la totalidad de las personas que mantenga una relación laboral con esta Empresa y a todas las que ingresen en la misma.

00310844

Se excluyen del régimen económico del mismo los siguientes:

1.º Todas las personas del Grupo 1, si se dan las siguientes condiciones:

a) Que se pacte, en cómputo global y anual la retribución.

b) Que se formalice individualmente y por escrito el pacto o contrato en el que necesariamente debe figurar la circunstancia de estar fuera del ámbito económico del convenio colectivo.

Quedarán expresamente excluidas, en todos los ámbitos, del presente convenio:

A) Quienes desempeñen funciones de alto consejo, alta dirección y alto gobierno.

B) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de arrendamiento de servicios o mercantiles.

C) Asesores/as.

D) Corresponsales, informativos o comerciales y las personas colaboradoras, literarias o gráficas, estén o no inscritas en el Registro Oficial de Periodistas, independientemente que tengan la consideración de asiduas o esporádicas.

E) Becarios/as.

F) Agentes comerciales o publicitarios.

G) Las personas pertenecientes a empresas concesionarias de servicios que tengan relación civil o mercantil de prestación de servicios con Corporación de Medios de Andalucía, S.A.

Artículo 2. Normas supletorias.

En todos los puntos no regulados en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación laboral vigente en cada momento.

Artículo 3. Vigencia y ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2023, sea cual fuere la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

La duración del mismo será de cuatro años, quedando por tanto finalizado el 31 de diciembre de 2026.

El presente convenio se entenderá denunciado automáticamente el día 30 de septiembre de 2026, sin necesidad de comunicación administrativa o escrito alguno al efecto.

Denunciado automáticamente el convenio colectivo y constituida la Mesa de Negociación en el plazo de un mes, se prorrogarán los efectos del convenio colectivo por plazo de 18 meses desde que quedó denunciado, de no alcanzarse un nuevo acuerdo. Transcurrido el plazo de 18 meses desde la denuncia sin alcanzar acuerdo, el presente Convenio Colectivo perderá todos sus efectos, aplicándose a partir de dicho momento la legislación subsidiaria.

Artículo 4. Absorción.

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente convenio serán compensadas o absorbidas por los aumentos de retribución que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por disposición legal de cualquier índole o rango. Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos establecidos por disposiciones legales futuras únicamente serán aplicadas si, consideradas globalmente y en cómputo anual, resultan más favorables para el personal que las contenidas en este convenio.

Durante su vigencia el presente convenio colectivo no podrá ser afectado por convenios de ámbito distinto, o por acuerdos interprofesionales aunque los mismos contengan mejoras para las personas trabajadoras superiores a las del presente pacto.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad.

Ambas representaciones convienen en que, siendo lo pactado un todo indivisible, el convenio se considerará nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que la Jurisdicción de lo Social, en su caso, estimase que alguno de los acuerdos, considerado fundamental por cualquiera de las partes, fuese contrario a lo dispuesto en las disposiciones legales.

00310844

Artículo 6. Comisión de interpretación del convenio.

Para la interpretación del presente convenio colectivo, se crea una comisión integrada por cuatro personas representantes del Comité de Empresa y Delegados de Personal y cuatro personas representantes de la Dirección de la Empresa, de los cuales, al menos dos de cada representación se elegirán de entre las personas los que constituyeron la mesa negociadora del convenio. La empresa y las personas trabajadoras, en todos los conflictos individuales o colectivos que surjan derivados de la aplicación o interpretación del convenio, se someterán a dicha comisión de interpretación. Cada representación tendrá un solo voto, acordado por mayoría de los asistentes de cada una de las dos representaciones. La resolución de esta Comisión constituirá trámite previo e inexcusable antes de acudir a la vía administrativa o jurisdiccional.

La comisión de interpretación podrá ser convocada por cualquiera de las partes, solicitándolo por escrito. Se constituirá en un plazo de diez días hábiles (considerando día hábil de lunes a viernes).

El plazo para emitir dicha resolución será el de cinco días para asuntos extraordinarios y diez días para asuntos ordinarios, a contar desde su constitución.

CAPÍTULO SEGUNDO

Organización del Trabajo

Artículo 7. Aplicación de nuevas tecnologías.

Ante cualquier proyecto de introducción de nuevas tecnologías que pueda tener consecuencia sobre el empleo, la organización del trabajo, la formación, las condiciones de trabajo, la cualificación, la remuneración de las personas, etc., el Comité de Empresa podrá emitir un informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Dirección de la Empresa.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, coinciden en la conveniencia de proseguir el proceso de actualización tecnológica y racionalización del trabajo, con objeto de conseguir el más adecuado empleo de los recursos. Se dará la formación necesaria en cada momento.

Las horas destinadas a la formación para la promoción, desarrollo o actualización del puesto de trabajo, cuando éstas sean debidas al cambio tecnológico, la empresa optará entre abonarlas sobre una base del 60% de la hora normal, sin inclusión proporcional de paga extra, y sin ningún otro recargo, o computarlas como tiempo efectivo de trabajo en la misma proporción. Estas horas no serán abonadas cuando se realicen dentro de la jornada laboral. La diferencia entre la jornada habitual y la jornada máxima legal vigente, para aquellas personas que cobran algún plus de dedicación o libre disposición, la empresa podrá emplearlas en la formación.

Artículo 8. Organización del trabajo.

La organización del trabajo, tanto técnica como práctica, corresponde a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Son facultades de la Dirección de la Empresa en materia de organización, entre otras, las siguientes:

1. El señalamiento de métodos operativos.

2. La determinación o exigencia de los rendimientos con una actividad normal y el cumplimiento de las especificaciones fijadas para cada puesto de trabajo.

3. El reagrupamiento de las funciones y tareas a las nuevas exigencias del trabajo que resulten del cambio de métodos operativos, proceso de producción, materiales, máquinas o características técnicas de las mismas.

4. La adjudicación a cada puesto del número de máquinas o tareas necesarias para alcanzar la actividad normal.

00310844

5. Asignar a las personas trabajadoras las funciones que configuren su puesto de trabajo, siempre que sea posible realizarlas simultáneamente o sucesivamente a lo largo de la jornada laboral y actividad normal.

6. Mantener plantilla suficiente de acuerdo con los datos de medida y distribución de los trabajos.

7. La amortización de puestos si no es necesaria su provisión como consecuencia de la racionalización del trabajo, mecanización, modernización de equipos o nuevos métodos de producción.

8. La determinación de los niveles de calidad y normas admisibles en cada labor.

9. Posibilidad de establecer sistemas de remuneración por tareas.

10. La determinación del trabajo necesario para la plena ocupación de las personas trabajadoras, aunque suponga tareas de distinto grupo profesional.

11. Todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su categoría y funciones estarán obligadas a realizar todas las tareas, sin exclusión, que le indiquen sus superiores dentro de los cometidos propios de su competencia profesional.

12. Mantener la plantilla necesaria para la realización del trabajo en días festivos.

CAPÍTULO TERCERO

Clasificación Profesional

Artículo 9. Obligaciones de la Dirección de la Empresa.

a) Participación de la plantilla.

1. La Dirección de la Empresa informará con 30 días de antelación, como mínimo, a las personas responsables de los distintos departamentos, personal interesado y representación legal sobre aquellos anteproyectos o proyectos que supongan el establecimiento de nuevos métodos de trabajo y que afecten a su departamento o sección.

2. Se especificarán las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, debiendo interpretarse la relación de tareas como el área habitual de responsabilidad para un puesto de trabajo.

3. Cuando la magnitud o importancia del cambio lo requiera, se creará una comisión formada por miembros de la dirección de la empresa y representación legal, con el fin de examinar el anteproyecto, conseguir una mejor información al personal y, en su caso, completarlo con aquellas sugerencias que puedan contribuir a un mejor logro de los objetivos humanos y técnicos del mismo.

b) Retribución y categoría.

Las personas excedentes, como consecuencia de la aplicación de técnicas de racionalización del trabajo, podrán ser acopladas a otros puestos de inferior nivel, conservando su categoría y el importe de salario y complemento personal que viniese disfrutando.

En caso de cambio de trabajo nocturno a diurno, la cantidad que percibiera por este concepto desaparecerá. Igualmente, desaparecerá la cantidad que viniese percibiendo en caso de perder la libre disposición, o cualquier régimen de dedicación.

c) Mantenimiento de la relación laboral.

Las medidas que pueda adoptar la dirección de la empresa en lo referente a organización del trabajo, no supondrá extinción o suspensión de la relación jurídica laboral de las personas trabajadoras por parte de la empresa. No obstante lo anterior, previa negociación con una mayoría del comité de empresa, la Empresa podrá aplicar la legislación vigente con respecto a esta materia.

Artículo 10. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

00310844

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En caso de encomienda de funciones inferiores, ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La Dirección de la Empresa deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad de las personas y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. La empresa abonará la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida, o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año o doce meses durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del Comité o, en su caso, de los/las delegados/as de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción competente. No se contabilizará este período, cuando sea por sustitución de un/a trabajador/a por enfermedad, o por cualquier causa que contemple la legislación en suspensión del contrato de trabajo.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubiese establecido en convenio colectivo.

Artículo 11. Movilidad geográfica.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Notificada la decisión de traslado, la persona trabajadora tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a 2,5 mensualidades sin inclusión de pagas extras.

CAPÍTULO CUARTO

Retribuciones

Artículo 12. Revisión salarial.

Los salarios de cada grupo profesional para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 se señalan en las tablas salariales que se adjuntan como Anexo V al Convenio Colectivo.

Adicionalmente, se establece para los años 2024, 2025 y 2026 una subida salarial variable no consolidable en función del EBITDA de cada ejercicio y según los siguientes escalados:

EBITDA		Subida variable no consolidable
> 500.000€	< 1.000.000€	0,5%
> 1.000.000€	< 1.250.000€	1%
> 1.250.000€		1,5%

00310844

La subida variable se abonará mediante una paga no consolidable, aplicándose el % de subida variable sobre los siguientes conceptos: Sueldo convenio, plus disponibilidad horaria y nocturnidad.

La paga no consolidable se abonará en el mes de marzo del año siguiente, una vez cerrado el ejercicio. Es decir, la paga no consolidable del año 2024 se abonará, en su caso en marzo de 2025 y así sucesivamente.

Artículo 13. Conceptos.

Los conceptos retributivos para el personal incluido en el ámbito económico del presente convenio, serán los siguientes:

1. Conceptos mensuales:
1. Salario unificado.
2. Complemento personal.
3. Plus a título personal.
4. Plus a título personal deducible.
5. Nocturnidad.
6. Dedicación especial.
7. Libre disposición.

2. De vencimiento superior al mes:
1. Pagas extraordinarias trimestrales en 30 de marzo, 30 de junio, 15 de septiembre y 15 de diciembre.

Artículo 14. Salario unificado.

A cada persona se le asignará el salario que corresponda a su área funcional, según la tabla anexa.

En el salario unificado queda incluido que el descanso en Corporación de Medios de Andalucía, S.A., tiene carácter de descanso semanal y no dominical.

Artículo 15. Plus salarial a título personal.

Mantiene la consideración de «Plus Salarial a Título Personal» el pacto indemnizatorio establecido en el Convenio de 1992 por la modificación del sistema de descanso y sólo para aquellas personas que estaban a esa fecha en la empresa y se vieron afectadas por dicha modificación, cuya relación nominativa y cuantía figuran en el Anexo I.

«El Plus Salarial a Título Personal» sólo será absorbido, total o parcialmente, por ascenso de categoría, por aumento de retribución motivado por el comienzo del desempeño de un trabajo que implique nocturnidad o por pactarse con el trabajador un régimen de dedicación que no tuviese en la fecha de fijarle este Plus.

Se incluye en este plus la parte equivalente a 26 domingos de media para aquellas personas relacionadas en el Anexo I (Pacto indemnizatorio de modificación de las condiciones de trabajo en el descanso semanal). Dicha cantidad no podrá ser disminuida ni congelada y se reconoce como un derecho adquirido por la modificación de las condiciones de trabajo en el descanso semanal.

Artículo 16. Plus de domingo.

El plus domingo se incrementará durante la vigencia del presente Convenio de la siguiente manera:

- Año 2023: 58€.
- Año 2024: 62€.
- Año 2025: 65€.

00310844

Artículo 17. Pluses de Regímenes Especiales.

A) Jornada con Dedicación Especial. Es la de aquellas personas trabajadoras cuya jornada laboral es de 40 horas semanales, y desarrolla la jornada máxima laboral vigente según el Estatuto de los Trabajadores, en cómputo semanal, trimestral, semestral o anual.

La retribución de la «Dedicación Especial» viene fijada en la tabla salarial anexa bajo la denominación de Plus de Disponibilidad Horaria art. 17 A).

B) Libre Disposición: Por la singularidad del trabajo de redacción, este personal podrá tener la libre disposición; es decir, estar a disposición de la Dirección de la Empresa en todo momento, para cubrir cualquier tipo de necesidad informativa, con un horario variable de acuerdo con dichas necesidades.

Igualmente, a criterio de la Dirección, a cualquier persona, normalmente considerada mando intermedio y en función de la responsabilidad y cantidad de trabajo, se le puede asignar un plus de libre disposición.

Este plus se adquiere por iniciativa de la Dirección y con aceptación por parte de la persona trabajadora. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de las obligaciones derivadas de dicho plus, con independencia de constituir falta laboral, será causa extintiva del mismo.

Su retribución viene fijada en algunas categorías, para las personas que estén desempeñando la libre disposición, en la tabla salarial del presente convenio.

El ejercicio del derecho a la reducción de jornada por lactancia, cuidado de descendientes o situación de maternidad no supondrá la pérdida de los pluses de regímenes especiales, siempre que se cumplan los requisitos expresados, sino su reducción en proporción a la reducción de jornada planteada.

Artículo 18. Complemento personal.

Pasará a denominarse con este nombre la cantidad resultante objeto de pacto por los cambios de estructuras retributivas. Se reconoce como un derecho adquirido, a título personal, de las personas trabajadoras incluidas y nominadas y por la cuantía especificada en cada uno, en el anexo correspondiente, independientemente de la labor que pasen a desempeñar en el futuro. Dada su naturaleza salarial, no podrá ser disminuida.

Artículo 19. Plus de producción propia.

Se asignará a los/las redactores/as literarios/as que, por las características de su trabajo realicen habitualmente y gran parte de su jornada la tarea de búsqueda de noticias en la calle, y el resto de la jornada en la elaboración de esas noticias y otros trabajos propios de su puesto de trabajo. Este plus se asignará a los/las redactores/as literarios/as de local, cultura y deportes que cumplan el requisito previsto anteriormente.

Este plus se perderá automáticamente en caso de que no se cumplan los requisitos expresados.

La retribución de este plus será de 125 euros mensuales por cada mes realmente trabajado.

Corresponde a la Dirección de la Empresa autorizar el pago de este concepto a las personas que ha de cobrarlo.

El ejercicio del derecho a la reducción de jornada por lactancia, cuidado de descendientes o situación de maternidad no supondrá la pérdida del plus de producción propia, siempre que se cumplan los requisitos expresados, sino su reducción en proporción a la reducción de jornada planteada.

Artículo 20. Nocturnidad.

El concepto de plus de nocturnidad será de aplicación a aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios en el período comprendido entre las 22 y las 6 horas. Tiene el carácter de plus de puesto de trabajo.

00310844

Se considerará trabajador/a nocturno/a la persona que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquél que se prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Todas las personas que estén realizando nocturnidad cobrarán el plus establecido en la tabla anexa. En el momento que deje de realizar sus funciones en horario de noche automáticamente le desaparecerá el plus de nocturnidad.

La jornada de trabajo de las personas que trabajan en horario nocturno no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio en un período de referencia de quince días.

Artículo 21. Pagas extraordinarias.

Las pagas extraordinarias que percibirán las personas trabajadoras de Corporación de Medios de Andalucía, S.A., son marzo, junio, septiembre y diciembre.

Cada una de ellas se determinará por el total de los siguientes conceptos: Salario unificado, plus a título personal, plus a título personal deducible, nocturnidad, régimen de dedicación, libre disposición y complemento personal.

Las fechas de devengo, a todos los efectos, de cada una de las cuatro pagas extraordinarias, es la del período comprendido entre el primer día al último día de cada uno de los trimestres naturales, a cuya finalización se percibe la paga por el tiempo proporcional de permanencia en la empresa del trabajador/a durante el trimestre que corresponda y siempre en base a un devengo económico.

La persona trabajadora, en Incapacidad Temporal, que durante el trimestre correspondiente se le haya o se le mantenga retirada la mejora social establecida en el artículo 33 del presente convenio, dejará de percibir en la paga extra que corresponda la parte proporcional a los días en situación de baja.

CAPÍTULO QUINTO

Suplidos

Artículo 22. Desayunos, comidas y cenas.

Se estará a lo estipulado en el procedimiento interno de gastos de viaje.

Artículo 23. Kilometraje.

A partir del 1 de enero de 2024 el precio de kilometraje pasará a 0,28€/km, manteniéndose el resto de su regulación como se ha venido aplicando hasta la fecha.

CAPÍTULO SEXTO

Jornada, horario y vacaciones

Artículo 24. Jornada.

Se establece con carácter general la semana laboral de 38 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual y 1.706,2 horas anuales, de lunes a domingo. Para las personas con desempeño de dedicación especial y libre disposición, la jornada será la máxima laboral vigente, 40 horas semanales y 1.796 horas anuales.

La empresa podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en el Estatuto de los Trabajadores. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, excepto por circunstancias excepcionales, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Siempre que las circunstancias de la producción así lo aconsejen, la empresa podrá establecer la jornada intensiva. En caso de que la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

00310844

Artículo 25. Horario de trabajo.

El horario ordinario básico es el habitual en cada departamento o sección. No obstante, la dirección de la empresa podrá fijar otro horario ordinario básico, adelantándolo o atrasándolo en dos horas como máximo y por una sola vez durante cada año de vigencia del mismo, para cada sección y/o turno.

Asimismo, para conseguir la necesaria continuidad del proceso productivo, la Dirección de la Empresa podrá establecer horarios especiales que no afecten a más operarios/as que a los imprescindibles por cada sección o turno y sin que dichos horarios especiales supongan la modificación del horario básico general establecido.

Las horas de entrada y salida de la persona trabajadora se entienden en punto respecto a la presencia en el puesto de trabajo y con la ropa habitual para la prestación de éste.

Por la singularidad del trabajo de redacción y para aquellos/as periodistas que realicen habitualmente y gran parte de su jornada la tarea de búsqueda de noticias, a estas personas se le asignará tarea, entendiéndose por tal el trabajo o conjuntos de trabajos que pueda realizar normalmente una persona de redacción, pudiendo simultanearse todos los trabajos propios de su competencia profesional, sin sujeción a límite de tiempo en cuanto a jornada. Se dará por concluida la jornada una vez realizada la tarea.

HORARIO ORDINARIO BÁSICO GENERAL Y TURNOS DE TRABAJO PARA LAS 38/40 HORAS

Depto.	Mañana de 38 horas	Tarde de 38 horas	Noche de 38 horas	Mañana de 40 horas	Tarde de 40 horas	Noche de 40 horas
Redacción * A tarea	12 a 14 9 a 14 10 a 14	16,20 a 22 15 a 17,40 15 a 18,40	18,20 a 2 19,20 a 3 20,20 a 4	8 a 16 9 a 14 10 a 14 12 a 14	15 a 18 15 a 19 16 a 22 13 a 21 14 a 22 15 a 23 16 a 24	18 a 2 19 a 3 20 a 4 24 a 8
Admón.	9 a 14	17,20 a 20		9 a 14	17 a 20	
Publicidad		14,20 a 22 15,20 a 23			14 a 22 15 a 23	

Esta tabla está referida para las secciones con jornada de carácter general de 38/40 horas y 5 días semanales, e incluye a quienes tengan algún régimen de dedicación o libre disposición.

Sin perjuicio de la existencia de horarios básicos, para las personas de redacción que estén haciendo funciones de calle, su trabajo se considera a tarea.

Los horarios establecidos en redacción incluyen a las personas de digital; a las personas que realiza funciones de edición y a las personas que sin realizar funciones periodísticas, están dentro de la sección de redacción.

Artículo 26. Descansos.

Se establece para todas las personas el equivalente a dos días de descanso semanal, con el reajuste horario y funciones que sea necesario en cada momento. En redacción se hará en cómputo de seis semanas y el resto de las secciones con la redistribución irregular de la jornada en cómputo anual.

Se mantendrá la jornada de 40 horas para las personas con dedicación especial y libre disposición.

Las personas de redacción con libre disposición podrán tener un horario variable que incluya la jornada partida, sin que conlleve retribución alguna.

00310844

Artículo 27. Control de horarios.

A los efectos de control para determinar la jornada de trabajo en cómputo anual, la jornada efectivamente realizada por cada persona trabajadora se registrará según el sistema de control implantado por la Dirección de la Empresa.

1. Con el fin de prever la realización de las tareas de la persona trabajadora que se encuentre enferma o ausente, deberá comunicar su falta al trabajo con la mayor brevedad posible, al menos con dos horas de antelación a la hora de entrada reglamentaria al mismo.

2. Todas las ausencias cuya notificación no se hayan cursado previamente serán consideradas, en principio, como ausencias injustificadas y serán consideradas como tales de conformidad con las normas en vigor.

3. Todas las ausencias establecidas en el art. 44 del presente convenio colectivo y justificadas, se registrarán como si hubiesen sido trabajadas.

4. Si la ausencia justificada es superior a un día laborable, se asimilará a la jornada o jornadas normales realizadas por la sección que corresponda, con excepción del tiempo diario que exceda al del horario básico ordinario.

5. Cuando una persona trabajadora haya desarrollado al completo su jornada en cómputo anual, las ausencias justificadas serán registradas como tiempo extraordinario.

6. Cuando se produzcan ausencias injustificadas, con independencia de la sanción que corresponda, la empresa descontará el salario correspondiente. Igualmente, se le descontará el salario si, a pesar de estar justificadas, no están incluidas dentro del art. 45 del convenio colectivo.

7. La jornada se computará por años naturales no pudiéndose compensar el tiempo de trabajo en un año con el del siguiente, salvo lo previsto en los artículos 30 y 31 del convenio colectivo, referidos a la compensación en descanso de horas extras y festivos.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo 26 del presente convenio. En caso de realización de horas extraordinarias, la empresa podrá optar entre abonar estas en la cuantía que tenga fijada la hora ordinaria de trabajo o bien compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Si en un plazo de cuatro meses, no computándose el período de vacaciones, la empresa no hubiese facilitado al trabajador la compensación, se abonarán.

La Dirección de la Empresa y las personas trabajadoras podrán programar la compensación en un plazo superior a los 4 meses para obtener un mayor número de días acumulados de descanso para el/la trabajador/a.

2. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el número 3 de este artículo. Para las personas trabajadoras que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

3. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

4. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será obligatoria, dentro de los límites del apartado 2 del presente artículo.

Artículo 29. Trabajos en días festivos.

Los trabajos en días festivos nacionales, autonómicos y locales se compensarán con dos días de descanso o se cobrarán, a criterio de la Dirección de la Empresa y de

00310844

acuerdo con las necesidades de cada sección. La festividad del Patrón de Artes Gráficas y los días 24 y 31 de diciembre quedan asimilados a día festivo.

Para las secciones de redacción se entiende por jornada, a efectos de compensación de los días festivos, la que se realice para el periódico del día siguiente al festivo.

El número de horas a trabajar en un festivo, será igual al número de horas de un día normal de trabajo.

Las normas reguladoras del régimen de descansos compensatorios de días festivos trabajados serán las siguientes:

No se computarán las fiestas que no hayan sido trabajadas, en razón de vacaciones, enfermedad o ausencia por cualquier otra causa. La Dirección de la Empresa podrá autorizar y organizar que no trabajen en alguna fiesta aquellos operarios que por naturaleza de su tarea no sean necesarios en dichos días.

La compensación con descanso será cambiada por abono en metálico en caso de jubilación, fallecimiento o cese. También se deberá abonar en el caso de que transcurridos cuatro meses desde el trabajo en festivo, la empresa no hubiese facilitado al trabajador/a el descanso compensatorio.

La Dirección de la Empresa y las personas trabajadoras podrán programar la compensación en un plazo superior a los cuatro meses para obtener un mayor número de días acumulados de descanso para el/la trabajador/a.

Artículo 30. Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de treinta y un días naturales consecutivos al año, que podrán ser repartidos en turno durante todo el año, según las necesidades del servicio de cada sección. Se compensarán los festivos que caigan en vacaciones con un día más de descanso por cada festivo. En aquellos casos en que sea posible, la Dirección procurará que el disfrute de las vacaciones coincida con los meses de verano. Por razones organizativas o de producción, la empresa podrá fraccionarlas en períodos de 15 días. Su organización será llevada a cabo siguiendo el criterio de rotación y siempre de acuerdo a las necesidades de funcionamiento y organización de la empresa.

El calendario de vacaciones se fijará cada año y el trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Las personas que por necesidades de trabajo disfrute su período normal de vacaciones fuera de los meses de julio, agosto o septiembre, percibirá 228,38 euros de compensación económica. Si el disfrute se hace fuera de los meses de julio, agosto o septiembre y se fracciona en períodos de 15 días, el importe será de 120,20 euros por cada período.

En períodos inferiores a 15 días no se abonará importe alguno.

Las personas trabajadoras, siempre que sea posible se cogerán semanas naturales completas. En caso de que sea inferior a 7 días, los descansos serán la parte devengada por el tiempo trabajado.

Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable y terminarán el día inmediatamente anterior de reincorporación al trabajo.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Mejoras Sociales

Artículo 31. Incapacidad temporal.

A las personas enfermas o accidentadas se les abonará el complemento necesario para que, durante el período de incapacidad temporal continúe percibiendo su retribución fija desde el primer día de la enfermedad y hasta el tope de los 18 meses.

Durante el transcurso de la IT se actualizará el complemento para que siga percibiendo la misma retribución fija que si estuviese en activo.

00310844

Las bajas por enfermedad inferiores a tres días, que no den lugar a baja por IT serán retribuidas siempre que se presente justificante médico.

Es obligación de todas las personas trabajadoras el comunicarlo vía telefónica a la persona responsable de turno en el momento de producirse una situación de incapacidad temporal y la presentación del parte correspondiente. Igualmente se tendrá que comunicar vía telefónica el alta.

El incumplimiento de este punto dará lugar a la no percepción de este complemento.

Las mejoras sociales previstas en el presente artículo podrán ser retiradas por la Dirección, de acuerdo con el informe del Servicio de Vigilancia de la Salud y el Médico de la Empresa, previa consulta por escrito a la Inspección Médica de la Seguridad Social e independientemente de la presentación del volante del médico de la Seguridad Social o documento equivalente, así como a la vista del número de períodos de ausencia al trabajo habidos por enfermedad, cuando se estimen que no existen causas suficientemente justificadas para no asistir al trabajo, aunque se presente parte de la Seguridad Social, sin que esta medida represente necesariamente la calificación de tal hecho como falta laboral. Si la persona interesada no estuviera conforme con la decisión adoptada podrá recurrir a través de los cauces pertinentes.

Artículo 32. Baja por IT en período de vacaciones.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Prestación por maternidad y paternidad.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente. Al igual que en la incapacidad temporal, se le abonará el complemento necesario para que perciba los mismos conceptos que en la IT.

Artículo 34. Capacidad disminuida.

Se entiende por persona trabajadora con capacidad disminuida aquella que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas y que le ocasiona una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal en su profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma y se le haya declarado en situación de invalidez permanente parcial. Dicha persona tiene derecho a su reincorporación en la empresa en las siguientes condiciones:

1. Si la incapacidad permanente parcial no afecta al rendimiento normal de la persona en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse, la Dirección de la Empresa debe reincorporarlo al mismo puesto, o, en caso de imposibilidad, mantenerle el nivel retributivo correspondiente al mismo.

2. En el supuesto de que la Dirección de la Empresa acredite la disminución en el rendimiento, debe ocupar a la persona en un puesto de trabajo adecuado a su capacidad residual, de acuerdo con lo siguiente:

a) Si la persona a 31.12.94 tiene más de 10 años de antigüedad en la empresa, conservará la categoría y, de no continuar con el régimen de dedicación y/o nocturnidad, la cantidad resultante por estos conceptos pasará a plus a título personal.

b) Si la persona a 31.12.94 tiene menos de 10 años de antigüedad en la empresa, será reclasificada en su nueva categoría laboral y todas las diferencias que, en el momento del cambio se produzcan, entre su anterior y nueva situación, pasará a Plus a Título Personal Deducible.

En ambos casos, la persona trabajadora afectada estará obligada a realizar todas las funciones propias de su nuevo puesto de trabajo y a someterse a la disciplina y régimen de trabajo correspondiente al mismo.

No serán de aplicación los supuestos a) y b) para los trabajadores contratados a partir de 1.1.95.

00310844

3. Las personas que han sido declaradas en situación de incapacidad permanente parcial y después de haber recibido prestaciones de recuperación profesional recobran su total capacidad para su profesión habitual, tienen derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo originario, si el que viene ocupando es de categoría inferior y siempre que no hayan transcurrido más de tres años en dicha situación, y no esté cubierto.

4. La reincorporación se llevará a efecto previa la comunicación a la empresa, y a la representación legal, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo correspondiente.

Artículo 35. Ayuda por hijos disminuidos.

Las personas con hijos/as disminuidos/as físicos/as o psíquicos/as percibirán una ayuda por un importe de 156,26 euros mensuales por hijo/a. En ausencia de los padres, esta ayuda podrá ser extensiva a la persona trabajadora con hermanos disminuidos, siempre que convivan y dependan de él/ella. La Dirección de la Empresa, a propuesta del Comité de Empresa estudiará las posibles ayudas que deban establecerse para los casos excepcionales.

Artículo 36. Préstamos.

Con el fin de poder ayudar a las personas en los supuestos de adquisición de viviendas, vehículos u ordenadores, se constituye un fondo con un montante de 52.000 € para los mismos, que queda establecido de la siguiente forma:

a) Vivienda: Fondo de 24.341 euros, con un máximo de 8.113,66 euros por préstamo concedido.

b) Vehículos: Fondo de 17.880,11 euros, con un máximo de 2.554,30 euros por préstamo concedido.

c) Ordenadores: Fondo de 9.778,89 euros, con un máximo de 800 euros por préstamo concedido.

La amortización de estos préstamos se efectuará por la persona trabajadora mediante el reintegro del 15% de su retribución mensual neta, no incluyendo las pagas extraordinarias.

La disponibilidad de cada uno de los fondos se podrá destinar a becas de estudio.

La concesión de los tipos de ayudas a reintegrar está supeditada a las posibilidades de tesorería de la empresa.

Estos préstamos los solicitará la persona trabajadora al Comité de Empresa, quien trasladará la petición, según su criterio, a la Dirección de la Empresa.

Los préstamos vivienda sólo se podrán disfrutar una sola vez durante la permanencia de la persona trabajadora en la empresa, a excepción de aquellas personas trabajadoras que sean trasladadas a otra provincia, para los de adquisición de vehículos deberá haber pasado un plazo mínimo de al menos ocho años y para la adquisición de ordenadores deberá haber pasado un plazo mínimo de al menos seis años.

Será requisito indispensable para la concesión de estas ayudas el informe favorable por escrito del Comité de Empresa.

Artículo 37. Asistencia a familiares por fallecimiento.

Los herederos legales de la persona trabajadora que en el momento del fallecimiento esté en activo, o en situación de Incapacidad Temporal, durante los dieciocho primeros meses de la misma, percibirán una cantidad equivalente a tres mensualidades de retribución sin incremento de paga extra trimestral. En esta mejora queda absorbido el Decreto de 2 de marzo de 1944.

Artículo 38. Seguro colectivo de vida.

Se establece un seguro colectivo de vida para las personas trabajadoras con contrato indefinido que resulten afectos de invalidez permanente absoluta o fallecimiento de 10.818,21 euros. Este importe será de 21.035,42 euros en caso de fallecimiento o invalidez permanente absoluta por accidente.

00310844

Artículo 39. Asistencia jurídica.

Si una persona trabajadora fuese detenida o demandada en el ejercicio legítimo y lícito de su actuación profesional para Corporación de Medios de Andalucía, S.A., la empresa le proporcionará la asistencia jurídica que precise, y abonará la fianza o depósito que provisionalmente pueda fijar la autoridad judicial, así como la percepción de sus normales retribuciones, mientras dure, en su caso, la prisión provisional y hasta que sea firme la sentencia.

Artículo 40. Ayuda productos ópticos.

Las personas trabajadoras que acrediten tener problemas de vista (dioptría, miopía, hipermetropía, astigmatismo…) tendrán derecho a percibir, un vale de 100 euros cada año que supondrá ese mismo descuento en las empresas ópticas concertadas para la compra de gafas, lentillas y líquidos de lentillas.

Artículo 41. Planes de igualdad. Igualdad de oportunidades. Acoso sexual y laboral.

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.

A tal efecto, la Empresa y la representación legal de los trabajadores han firmado un plan de igualdad con vigencia desde el día 1 de junio de 2021, que tiene como objetivo la búsqueda de la igualdad entre sus trabajadoras y trabajadores a través de un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas .

Ambas representaciones se comprometen al escrupuloso cumplimiento de las normas establecidas respecto a igualdad de género, discapacidad, mobbing, acoso sexual en las relaciones de trabajo y violencia de género:

Dentro de las medidas de actuación pactadas en el Plan de Igualdad se establece la aprobación de un Protocolo contra el acoso sexual y acoso moral o psicológico. A través del citado Protocolo, que se ha firmado en septiembre de 2021, se crea un procedimiento de prevención, detección y actuación ante situaciones definidas como acoso tanto moral y sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.

Artículo 42. Personas trabajadoras víctimas de violencia de género.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en el Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho:

- A reducir su jornada laboral 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 37.8 Estatuto de los Trabajadores).

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona

- A ser trasladada a otro centro de trabajo. Se reconoce a la personas trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde prestaba sus servicios, el derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga vacante en otro de sus centros de trabajo, estando la empresa obligada a comunicar a esas personas las vacantes que existen o las que se pueden producir en el futuro (artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores).

00310844

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrá duración inicial de 6 meses, estando obligada la empresa, durante ese tiempo, a reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora.

Tras ese plazo, la persona trabajadora decidirá si vuelve a su puesto anterior o se queda en el nuevo.

- A suspender su contrato de trabajo. Se permite a las personas víctimas de violencia de género que suspendan su contrato de trabajo, si así lo deciden, cuando se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctimas de violencia de género (artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores).

Esta suspensión del contrato de trabajo, según establece el artículo 48.10 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá una duración inicial no superior a 6 meses y si de las actuaciones judiciales se desprende que la efectividad del derecho de protección de dicha víctima requiere la continuación de la suspensión, el juez lo podrá prorrogar por periodos de 3 meses con un máximo de 18 meses.

- A extinguir su contrato de trabajo por su voluntad. Se permite que el contrato laboral se extinga por decisión de la persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo por dicha condición (artículo 49.1.m) del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 43. Jubilación.

Se estará a lo previsto en las disposiciones normativas que regulen la jubilación.

En caso de que la normativa en vigor en la fecha del hecho causante permita la jubilación obligatoria, esta será a partir de que la persona trabajadora alcance la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de la Seguridad Social, vigente cada año, siempre y cuando cumpla los demás requisitos exigidos para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

CAPÍTULO OCTAVO

Permisos, ausencias, sanciones

Artículo 44. Permisos.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho con demostración fehaciente mediante inscripción en el registro correspondiente. Si la ceremonia coincidiera con un festivo, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente al de la celebración.

b) Por nacimiento de hijo/a tres días naturales. Si el parto se produce fuera de la provincia de residencia será de 5 días.

c) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres, primera comunión o bautizo de hijos o nietos, 1 día natural, que habrá de coincidir con la fecha de celebración.

d) En el caso de fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, nietos, cónyuge o hermanos, 4 días naturales, ampliables a seis cuando la persona trabajadora tuviera necesidad de desplazarse fuera de la provincia de residencia. Se entenderá equiparada a estos efectos la persona con la que el/la trabajador/a conviva de forma marital y estable, exista o no vínculo matrimonial, siempre que se pueda acreditar documentalmente esta convivencia.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, salvo en los casos declarados como delictivos en una resolución judicial.

00310844

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado/a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 de art. 46 del E.T.

En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por traslado del domicilio habitual: 1 día.

h) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

Independientemente de los permisos antedichos, en los casos debidamente justificados, la Dirección podrá otorgar otros permisos por el tiempo que sea necesario, según las circunstancias, reservándose la Dirección el derecho de abonar o no los salarios.

Las personas trabajadoras que tengan una antigüedad en la empresa de al menos un año, podrán solicitar en caso de necesidad justificada permiso sin sueldo por un plazo no superior a un mes, con suspensión del contrato de trabajo y sin cotización a la seguridad social por el tiempo solicitado, reservándose la Dirección de la Empresa la autorización o no de dicho permiso en función de la organización del trabajo.

La Dirección de la Empresa resolverá las peticiones de permiso de hasta seis días de duración en cuanto a su concesión y sobre si debe tener carácter retribuido o no.

Concederá o denegará los permisos de conformidad con los siguientes criterios:

- Si las necesidades del trabajo lo permiten.
- Si deberá o no ser retribuido.
- Forma de sustitución.
- Motivos del permiso.
- Frecuencia de los permisos de carácter voluntario concedidos al interesado, con estimación de las causas que lo motivaron.

Artículo 45. Sanciones.

El régimen disciplinario, con independencia de las sanciones de índole penal o administrativo externas, es facultad de la Dirección de la Empresa.

A petición del Comité y cuando la gravedad de la falta lo requiera en las consideradas muy graves, la empresa suspenderá la sanción por un período de cinco días para reconsiderar la sanción y valorar las alegaciones que en defensa de la persona trabajadora sancionada pudiese hacer el propio Comité, el interesado, o persona que lo represente.

Faltas y sus clases. Todo acto u omisión de un trabajador contra la disciplina o régimen de trabajo se clasificará, en atención a su trascendencia, importancia o malicia, en:

- Leve.
- Grave
- Muy grave.

La determinación de faltas de cada uno de los indicados grupos que se efectúa en los apartados siguientes es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, que serán clasificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

00310844

1. Faltas leves. Son faltas leves las siguientes:

a) La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos. Tres faltas cometidas dentro del período de un mes, continuadas o no, serán consideradas graves.

b) No cursar en tiempo oportuno el aviso o la baja correspondiente cuando falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) El abandono sin causa justificada del trabajo, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como «grave» o «muy grave», según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo y limpieza personal.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas, cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

i) No comunicar la ausencia al trabajo por motivos justificados.

2. Faltas graves. Se calificarán como faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, cometidas durante un período de treinta días, continuadas o no. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.

b) Faltar dos días al trabajo durante un período de 30 días sin causa justificada.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) Falsear la hora de entrada o salida del trabajo.

e) Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por aquél.

f) La imprudencia, negligencia o desidia en el trabajo y el incumplimiento u omisión de las normas preventivas de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada «muy grave».

g) Las discusiones con compañeros o terceros ajenos a la empresa, dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio.

h) La reincidencia en tres faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.

i) Incurrir reiteradamente en erratas u omisiones, siempre que las circunstancias en que se desarrolló su trabajo no justifiquen tales erratas u omisiones.

j) La continuada y habitual falta de limpieza e inadecuada presentación de todo aquel personal que tenga relación con el público y que pueda incidir en la imagen de la empresa, además de para aquellos casos en los que se produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo.

k) Cualquier falta de confidencialidad o uso indebido de la información reservada a la Dirección de la Empresa, así como la información reservada para su publicación.

l) La sustracción de material que aún con escaso valor económico, sea propiedad de la empresa.

m) Utilizar diskettes o programas de uso particular en los ordenadores de la Empresa, sin la autorización de la Dirección.

n) El empleo habitual de expresiones que hieran el sentimiento o condición religioso, ético, social, etc.

ñ) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y normas fiscales. La falta maliciosa en estos casos se considerará como muy grave.

o) El acoso sexual.

00310844

3. Faltas muy graves. Se considerarán como tales las siguientes:

a) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada; emplear para usos propios herramientas de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo; trabajar para otra sociedad, concurriendo en competencia desleal ,salvo autorización expresa de la Dirección de la Empresa.

b) El fraude, deslealtad, transgresión de la buena fe contractual en el desempeño del trabajo, o abuso de confianza. El hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

c) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

d) No solicitar la suspensión del contrato, justificando la privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria.

e) La embriaguez y toxicomanía durante el trabajo o fuera del mismo, siempre que en este segundo caso fuese habitual y repercuta en la ejecución de su trabajo.

f) Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

g) Revelar a personas de la empresa o ajenas a la misma datos de reserva obligada, o que suponga a la competencia una mejora competitiva.

h) Aceptar remuneraciones o ventajas de los clientes o de terceros para el cumplimiento de un servicio a la Empresa, todo ello sin perjuicio de la obligación de indemnizar los daños y perjuicios causados a la empresa y de transferir las gratificaciones obtenidas.

i) Las ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros o subordinados que trabajan en la empresa, o a los familiares que convivan con ellos.

j) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

k) Abandonar el trabajo.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

m) El originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo.

n) Abuso de autoridad de un superior con evidente perjuicio de un inferior o con transgresión de un precepto legal.

ñ) La participación voluntaria en huelga ilegal, así como la colaboración en la organización de la misma.

o) La reincidencia en dos faltas graves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses a partir de la primera falta.

p) Indisciplina o desobediencia en el trabajo.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito o amonestación verbal.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

Despido.

La Empresa anotará en los expedientes personales de sus empleados las sanciones que les fueran impuestas.

Todas las ausencias injustificadas al trabajo, tanto si constituyen falta leve, grave o muy grave, e incluso aunque no fuesen sancionadas, llevarán consigo la pérdida de retribución del tiempo de ausencia.

00310844

Para que la empresa pueda sancionar por falta grave o muy grave a un representante del personal, o que lo haya sido durante el año natural anterior, será necesario la apertura y seguimiento de expediente contradictorio.

La prescripción será conforme al artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores.

No será necesario, en caso de concurrencia de distintos tipos de responsabilidades, esperar la conclusión de los correspondientes procedimientos ajenos a lo laboral para incoar o sancionar los pertenecientes a este último tipo.

CAPÍTULO NOVENO

Contrataciones, información y ceses

Artículo 46. Cobertura de plazas vacantes o de nueva creación.

1. Para las plazas vacantes y ascensos de las categorías sujetas a convenio, la Empresa lo anunciará a la plantilla, para que quien, reuniendo las condiciones que se precisen, pueda estar interesado en el nuevo puesto.

2. Cualquiera que sea el método de designación o selección, en igualdad de condiciones, conocimiento y aptitudes, tendrán prioridad en ocupar la plaza el personal que preste sus servicios en la empresa y los hijos o hermanos de las personas de plantilla.

Artículo 47. Período de prueba.

Para todas las personas fijas de nuevo ingreso, se establece un período de prueba de dos años.

Para los contratos de duración determinada, se establece como período prueba la duración máxima legalmente establecida de dicho contrato.

Durante el período de prueba las personas 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 a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

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

La situación de incapacidad temporal, que afecte al trabajador/a durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

El período de prueba deberá concertarse por escrito.

Artículo 48. Cese voluntario.

Las personas que deseen voluntariamente extinguir su contrato de trabajo deberán notificarlo a la Dirección de la Empresa con una antelación de treinta días. El incumplimiento de este plazo supondrá la pérdida al derecho a la parte proporcional de la paga extra trimestral, del pago de las vacaciones no disfrutadas, así como de las horas extras y festividades no compensadas que en ese momento estén devengadas.

CAPÍTULO DÉCIMO

Artículo 49. Seguridad y Salud.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente sobre la materia.

Sus miembros serán elegidos según lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes.

00310844

ANEXO I

PACTO NORMATIVO INDEMNIZATORIO DE MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL DESCANSO SEMANAL

En el «Plus Salarial a Título Personal» se ha incluido la media de 26 domingos para todas las personas que a 31.12.94 están cobrando la compensación por trabajo en domingo (indemnización simplificación nómina e indemnización salida lunes). La parte de este plus equivalente a 26 domingos de media (215,70 euros, y los sucesivos incrementos que se pacten en cada convenio colectivo) no podrá ser disminuida o congelada por ascenso de categoría, turno nocturno o régimen de dedicación, y se reconoce como derecho adquirido para las personas trabajadoras relacionados en el pacto normativo indemnizatorio de la modificación de las condiciones de trabajo por su renuncia al derecho de descanso dominical y pasar a descanso semanal, ya reconocido en los convenios colectivos de 1992-1994; 95-97; 98-2000, 2001-2004, 2005-2009.

En el Anexo del Convenio Colectivo 2019-2020 se incluye como anexo la relación nominativa de personas que a 31.12.94 están cobrando esta indemnización.

Igualmente, para aquellas personas que a 31.12.94 estén cobrando la compensación por trabajo en domingo (indemnización simplificación nómina e indemnización salida lunes) y que por las características de determinadas secciones trabajen una media de 35 domingos al año, se establece un plus de sección equivalente al importe de nueve domingos con el valor de los que supera los 26 domingos. Este plus se cobrará por una sola vez a final de año, una vez se compute la media de domingos trabajados.

Las secciones adscritas a este plus son: Deportes, edición, centralita, reproducción, rotativa y cierre.

Si una persona cambia de sección y deja de trabajar la media de 35 domingos, le desaparecerá este plus de sección.

Las personas de administración y, si por razones de trabajo tuviesen que trabajar en domingo o festivo percibirán a título indemnizatorio la cantidad que están percibiendo en el año 2009, incrementada en los mismos porcentajes que el presente convenio.

ANEXO II

CONDICIONES Y PROCEDIMIENTO PARA LA NO APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

Las condiciones previstas en el presente convenio colectivo podrán dejar de aplicarse acorde con el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente en cada momento.

ANEXO III

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Las personas que se detallan en el Anexo del Convenio Colectivo 2019-2020, tienen una jornada de 36 horas de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual y 1616 horas anuales. Se le respetará «ad personam» como condición más beneficiosa.

A continuación se indica el horario para el personal con 36 horas.

Igualmente, se relacionan en el Anexo del Convenio Colectivo 2019-2020 las personas que tiene una jornada de 40 horas con el plus de dedicación especial y dedicación especial jornada partida. Se le respetará «ad personam» como condición más beneficiosa.

00310844

Segunda. Las personas que estén percibiendo a título personal el complemento de dedicación especial o dedicación especial jornada partida por la jornada de 40 horas semanales (1796 horas anuales), se le incluirá en el complemento personal la diferencia con el complemento de dedicación especial aprobado en este convenio y su abono se mantendrá mientras permanezca la causa por la que individualmente se le reconoció tal concepto.

Al tener carácter de condición personal, no se podrá cambiar por acuerdo o pacto colectivo.

Tercera. Plus de festivo consolidado.

Aquellas personas que a la firma del presente convenio percibiesen un plus de festivo superior al establecido en las tablas salariales adjuntas, a final de año y por cada festivo trabajado, se le abonará como complemento consolidado la diferencia entre el importe consolidado y el importe establecido en la tabla.

Cuarta. Plus de domingo consolidado.

Aquellas personas que a la firma del presente convenio percibiesen un plus de domingo superior al establecido en las tablas salariales adjuntas, cada mes y por cada domingo trabajado, se le abonará como complemento consolidado la diferencia entre el importe consolidado y el importe establecido en la tabla.

Quinta. Derecho a la negociación individual (fuera de convenio).

Se reconoce el derecho individual de las personas trabajadoras para negociar y formalizar con la empresa acuerdos de carácter personal que, en su conjunto, supongan una mejora de las condiciones reconocidas en el presente convenio colectivo.

Sexta. Garantía. Compromiso de mantenimiento del empleo.

La empresa se compromete a no hacer despidos objetivos individuales o colectivos durante los años 2024, 2025 y 2026. En caso de incumplimiento se compromete a abonar una indemnización de 33 días de salario por año de servicio con un máximo de 24 mensualidades.

El salario regulador a efectos indemnizatorios será el salario al 100%, sin la aplicación del ajuste salarial acordado.

En el supuesto de que el despido fuera declarado judicialmente como improcedente se estará a la indemnización prevista en el artículo 56.2 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción y en la disposición transitoria 11.ª.

Séptima. Si cualquiera de los años 2024, 2025 y 2026, por los resultados de la empresa, no se produce incremento salarial alguno, se compensará con un día de descanso.

Octava. Plan de Ajuste Temporal (PAT) 2024-2026.

Se establece un Plan de Ajuste Temporal (PAT) aplicable en los años 2024, 2025 y 2026. De este modo, se establecen 2 umbrales mínimos de rentabilidad y un ajuste salarial anual máximo del 6,25% (equivalente a 1 paga extraordinaria) para los sueldos brutos anuales superiores a 40.000€ y del 5% para los sueldos brutos anuales inferiores a 40.000€ y superiores a 26.000€:

- Umbral 1: EBITDA anual < 350.000€ y > 250.000€.
- Umbral 2: EBITDA anual < 250.000€.

00310844

EBITDA < 350.000€	Ajuste de hasta el 50% de una paga (3,125%) aplicable a los sueldos superiores a 40.000€ y del 2,5% aplicable a los sueldos inferiores a 40.000€ y superiores a 26.000€ y con el límite del EBITDA 350.000€. Es decir, si el EBITDA es de 340.000€ sólo se ajustarían 10.000€ hasta dejar el EBITDA en 350.000€
EBITDA < 250.000€	Ajuste del otro 50% de 1 paga (3,125%) aplicable a los sueldos superiores a 40.000€ y del otro 2,5% aplicable aplicable a los sueldos inferiores a 40.000€ y superiores a 26.000€ y con el límite del EBITDA 250.000€. Es decir, si el EBITDA es de 240.000€ sólo se ajustarían 10.000€ del 2º ajuste que se sumaría al ajuste del umbral 1.

A efectos del cálculo del EBITDA que determina la aplicación de los umbrales 1 y 2 (350.000€ y 250.000€) no se tendrán en cuenta las indemnizaciones por despidos forzosos ni por despidos objetivos y/o disciplinarios que sean calificados judicialmente como improcedentes. Asimismo, tampoco se tendrán en cuanto las indemnizaciones por despidos acordados en la parte que exceda el coste salarial anual del trabajador despedido.

Los ajustes salariales, en caso de aplicarse por encontrarse el EBITDA por debajo de los umbrales de rentabilidad indicados, se materializarán a año vencido. Así por ejemplo, si el EBITDA de 2024 es inferior a 350.000€, el ajuste correspondiente se aplicará en las nóminas del 2025.

En caso de aplicación del PAT, se dará facilidades a las personas empleadas afectadas, quienes podrán determinar si el ajuste se hace en 12 las pagas ordinarias o en las pagas extraordinarias.

La Dirección informará semestralmente al comité de los resultados de la empresa, indicando el EBITDA a efectos de la aplicación del PAT.

ANEXO IV

HORARIO ORDINARIO BÁSICO GENERAL Y TURNOS DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS QUE MANTIENEN 36 HORAS SEMANALES O 40 HORAS CON DEDICACIONES (COMO CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA)

Depto.	Mañana de 36 horas	Mañana de 40 horas	Tarde de 36 horas	Tarde de 40 horas	Noche de 36 horas	Noche de 40 horas
Redacción*A tarea	12 a 14	12 a 14	14 a 21,20 16 a 23,20 16,40 a 22 17 a 22,20 17 a 24,20	13 a 21 14 a 22 15 a 23 16 a 24	18 a 1,20 19 a 2,20 20 a 3,20	18 a 2 19 a 3
Admón.		9 a 14		17 a 20		
Publicidad				14 a 22		

00310844

ANEXO V

TABLA SALARIAL 2023

Grupo	Categoría	Cód. categ. Seg.Social (inf. 61)	Nivel	Años	Anual	Sueldo Convenio (16 pagas)	Plus Disponibilidad Horaria art. 17 A) (12 pagas)	Nocturnidad (16 pagas)	Festivos (8054)
2	Jefe/a Sección	**(GR2_N1)**	N1		30.573,85	1.796,21	152,87	283,23	120
	(LD)	**(GR2_N2)**	N2		33.472,51	1.966,51	167,36	310,05	120
		(GR2_N3)	N3		37.093,70	2.179,25	185,47	343,62	120
3	Redactores/as	**(GR3_N1)**	N1	2	16.500,00	969,38	82,50	150,25	65
		(GR3_N2)	N2	1	18.000,00	1.057,50	90,00	163,91	70
		(GR3_N3)	N3	1	21.000,00	1.233,75	105,00	191,23	75
		(GR3_N4)	N4	1	23.000,00	1.351,25	115,00	209,44	80
		(GR3_N5)	N5	1	25.000,00	1.468,75	125,00	227,66	90
		(GR3_N6)	N6	1	26.000,00	1.527,50	130,00	236,76	97
		(GR3_N7)	N7		27.500,00	1.615,63	137,50	250,42	100
		(GR3_N8)	Redactor N8 (LD)	LD	29.300,44	1.721,40	146,50	266,40	110
2	Jefe/a Sección	**(GR2_N1)**	N1		30.573,85	1.796,21	152,87	283,23	120
	(LD)	**(GR2_N2)**	N2		33.472,51	1.966,51	167,36	310,05	120
4	T.Admón, Of. 1ª	**(GR4_N1)**	N1	1	22.000,00	1.293,75	108,33	200,53	80
		(GR4_N2)	N2	2	23.500,00	1.380,63	117,50	214,00	90
		(GR4_N3)	N3		25.000,00	1.468,75	125,00	227,66	95
		(GR4_N4)	N4 (LD)	LD	27.142,06	1.594,60	135,71	249,98	100
5	Espta Admón /Of.2º	**(GR5_N1)**	N1	1	19.037,00	1.118,42	95,19	184,32	75
		(GR5_N2)	N2	2	20.000,00	1.175,00	100,00	184,32	75
	Admón	**(GR5_N3)**	N3		21.000,00	1.233,75	105,00	184,32	80
6	Of. 3ª	**(GR6_N1)**	N1	2	17.000,00	998,75	85,00	164,90	70
	Admón/Publ	**(GR6_N2)**	N2		18.000,00	1.057,50	90,00	174,49	72
7	Espta.	**(GR7)**			16.500,00	969,38	82,50	150,25	70

00310844

TABLA SALARIAL 2024

Grupo	Categoría	Cód. categ. Seg.Social (inf. 61)	Nivel	Años	Anual	Sueldo Convenio (16 pagas)	Plus Disponibilidad Horaria art. 17 A) (12 pagas)	Nocturnidad (16 pagas)	Festivos (8054)
2	Jefe/a Sección	**(GR2_N1)**	N1		31.491,07	1.850,10	157,46	291,73	120
	(LD)	**(GR2_N2)**	N2		34.476,69	2.025,51	172,38	319,35	120
		(GR2_N3)	N3		38.206,51	2.244,63	191,03	353,93	120
					-	-	-	-	
3	Redactores/as	**(GR3_N1)**	N1	2	16.995,00	998,46	84,97	154,76	65
		(GR3_N2)	N2	1	18.540,00	1.089,23	92,70	168,83	70
		(GR3_N3)	N3	1	21.630,00	1.270,76	108,15	196,97	75
		(GR3_N4)	N4	1	23.690,00	1.391,79	118,45	215,73	80
		(GR3_N5)	N5	1	25.750,00	1.512,81	128,75	234,49	90
		(GR3_N6)	N6	1	26.780,00	1.573,33	133,90	243,87	97
		(GR3_N7)	N7		28.325,00	1.664,09	141,62	257,93	100
		(GR3_N8)	Redactor N8 (LD)	LD	30.179,45	1.773,04	150,90	274,39	110
					-	-	-	-	
2	Jefe/a Sección	**(GR2_N1)**	N1		31.491,07	1.850,10	157,46	291,73	120
	(LD)	**(GR2_N2)**	N2		34.476,69	2.025,51	172,38	319,35	120
					-	-	-	-	
4	T.Admón, Of. 1ª	**(GR4_N1)**	N1	1	22.660,00	1.332,56	111,58	206,55	80
		(GR4_N2)	N2	2	24.205,00	1.422,04	121,02	220,42	90
		(GR4_N3)	N3		25.750,00	1.512,81	128,75	234,49	95
		(GR4_N4)	N4 (LD)	LD	27.956,32	1.642,43	139,78	257,48	100
					-	-	-	-	
5	Espta Admón /Of.2º	**(GR5_N1)**	N1	1	19.608,11	1.151,98	98,04	189,85	75
		(GR5_N2)	N2	2	20.600,00	1.210,25	103,00	189,85	75
	Admón	**(GR5_N3)**	N3		21.630,00	1.270,76	108,15	189,85	80
					-	-	-	-	
6	Of. 3ª	**(GR6_N1)**	N1	2	17.510,00	1.028,71	87,55	169,85	70
	Admón/Publ	**(GR6_N2)**	N2		18.540,00	1.089,23	92,70	179,72	72
					-	-	-	-	
					-	-	-	-	
7	Espta.	**(GR7)**			16.995,00	998,46	84,97	154,76	70

00310844

TABLA SALARIAL 2025

Grupo	Categoría	Cód. categ. Seg.Social (inf. 61)	Nivel	Años	Anual	Sueldo Convenio (16 pagas)	Plus Disponibilidad Horaria art. 17 A) (12 pagas)	Nocturnidad (16 pagas)	Festivos (8054)
2	Jefe/a Sección	**(GR2_N1)**	N1		32.435,80	1.905,60	162,18	300,48	120
	(LD)	**(GR2_N2)**	N2		35.510,99	2.086,27	177,55	328,93	120
		(GR2_N3)	N3		39.352,71	2.311,97	196,76	364,55	120
					-	-	-	-	
3	Redactores/as	**(GR3_N1)**	N1	2	17.504,85	1.028,41	87,52	159,40	65
		(GR3_N2)	N2	1	19.096,20	1.121,90	95,48	173,89	70
		(GR3_N3)	N3	1	22.278,90	1.308,89	111,39	202,88	75
		(GR3_N4)	N4	1	24.400,70	1.433,54	122,00	222,20	80
		(GR3_N5)	N5	1	26.522,50	1.558,20	132,61	241,52	90
		(GR3_N6)	N6	1	27.583,40	1.620,52	137,92	251,18	97
		(GR3_N7)	N7		29.174,75	1.714,02	145,87	265,67	100
		(GR3_N8)	Redactor N8 (LD)	LD	31.084,84	1.826,23	155,42	282,62	110
					-	-	-	-	
2	Jefe/a Sección	**(GR2_N1)**	N1		32.435,80	1.905,60	162,18	300,48	120
	(LD)	**(GR2_N2)**	N2		35.510,99	2.086,27	177,55	328,93	120
					-	-	-	-	
4	T.Admón, Of. 1ª	**(GR4_N1)**	N1	1	23.339,80	1.372,54	114,93	212,74	80
		(GR4_N2)	N2	2	24.931,15	1.464,71	124,66	227,03	90
		(GR4_N3)	N3		26.522,50	1.558,20	132,61	241,52	95
		(GR4_N4)	N4 (LD)	LD	28.795,01	1.691,71	143,98	265,20	100
					-	-	-	-	
5	Espta Admón /Of.2º	**(GR5_N1)**	N1	1	20.196,35	1.186,54	100,98	195,55	75
		(GR5_N2)	N2	2	21.218,00	1.246,56	106,09	195,55	75
	Admón	**(GR5_N3)**	N3		22.278,90	1.308,89	111,39	195,55	80
					-	-	-	-	
6	Of. 3ª	**(GR6_N1)**	N1	2	18.035,30	1.059,57	90,18	174,94	70
	Admón/Publ	**(GR6_N2)**	N2		19.096,20	1.121,90	95,48	185,11	72
					-	-	-	-	
					-	-	-	-	
7	Espta.	**(GR7)**			17.504,85	1.028,41	87,52	159,40	70

00310844

TABLA SALARIAL 2026

Grupo	Categoría	Cód. categ. Seg.Social (inf. 61)	Nivel	Años	Anual	Sueldo Convenio (16 pagas)	Plus Disponibilidad Horaria art. 17 A) (12 pagas)	Nocturnidad (16 pagas)	Festivos (8054)
2	Jefe/a Sección	**(GR2_N1)**	N1		33.408,87	1.962,77	167,04	309,49	120
	(LD)	**(GR2_N2)**	N2		36.576,32	2.148,86	182,88	338,80	120
		(GR2_N3)	N3		40.533,29	2.381,33	202,67	375,48	120
3	Redactores/as	**(GR3_N1)**	N1	2	18.030,00	1.059,26	90,15	164,19	65
		(GR3_N2)	N2	1	19.669,09	1.155,56	98,35	179,11	70
		(GR3_N3)	N3	1	22.947,27	1.348,15	114,74	208,96	75
		(GR3_N4)	N4	1	25.132,72	1.476,55	125,66	228,86	80
		(GR3_N5)	N5	1	27.318,17	1.604,94	136,59	248,77	90
		(GR3_N6)	N6	1	28.410,90	1.669,14	142,05	258,72	97
		(GR3_N7)	N7		30.049,99	1.765,44	150,25	273,64	100
		(GR3_N8)	Redactor N8 (LD)	LD	32.017,38	1.881,02	160,09	291,10	110
2	Jefe/a Sección	**(GR2_N1)**	N1		33.408,87	1.962,77	167,04	309,49	120
	(LD)	**(GR2_N2)**	N2		36.576,32	2.148,86	182,88	338,80	120
4	T.Admón, Of. 1ª	**(GR4_N1)**	N1	1	24.040,00	1.413,72	118,38	219,13	80
		(GR4_N2)	N2	2	25.679,08	1.508,65	128,40	233,84	90
		(GR4_N3)	N3		27.318,17	1.604,94	136,59	248,77	95
		(GR4_N4)	N4 (LD)	LD	29.658,86	1.742,46	148,29	273,16	100
5	Espta Admón /Of.2º	**(GR5_N1)**	N1	1	20.802,24	1.222,13	104,01	201,41	75
		(GR5_N2)	N2	2	21.854,54	1.283,95	109,27	201,41	75
	Admón	**(GR5_N3)**	N3		22.947,27	1.348,15	114,74	201,41	80
6	Of. 3ª	**(GR6_N1)**	N1	2	18.576,36	1.091,36	92,88	180,19	70
	Admón/Publ	**(GR6_N2)**	N2		19.669,09	1.155,56	98,35	190,67	72
7	Espta.	**(GR7)**			18.030,00	1.059,26	90,15	164,19	70

00310844

ANEXO VI

CLASIFICACIÓN Y GRUPOS PROFESIONALES

Se modifica para adecuarse a los dictados del artículo 8 y la disposición adicionar novena del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en Corporación de Medios de Andalucía, S.A. serán clasificadas por medio de grupos profesionales en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación dentro de sus áreas funcionales.

La clasificación profesional se realiza en Áreas de Actividad y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen. Las personas en función del puesto de trabajo serán adscritas a una determinada Área de actividad y a un Grupo profesional de los establecidos en el presente convenio, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

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

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.

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 dan soporte al resto de áreas de la misma. Así como labores de producción y administración de publicidad.

Área redacción:

Se integran dentro de esta área de actividad las personas profesionales que realizan los contenidos y productos informativos en todos los formatos que le son propios, así como las funciones de documentación, edición, diseño e infografía de los productos que desarrolle o comercialice la empresa, conforme al Código Deontológico de Corporación de Medios de Andalucía, S.A., y el Documento sobre Planteamiento Informativo y la Línea Editorial.

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. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio colectivo.

Grupo profesional 1.

Criterios generales.

Funciones de coordinación, planificación, organización, dirección y/o control de las actividades de las distintas áreas de la empresa.

00310844

Las funciones de las personas pertenecientes 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. Con una remuneración global pactada individualmente y que no sea inferior al grupo 5.

Formación:

Titulación universitaria superior o bien de grado medio 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 los que desempeñan funciones de planificación, supervisión y coordinación de los servicios.

El desarrollo de las tareas de gestión a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad de los resultados.

Grupo profesional 2.

Criterios generales:

Funciones que requieren autonomía y mando, así como conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre una o varias secciones de la empresa, partiendo de directrices amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a los directores de las áreas de actividad. Realizan 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 se incluyen todas aquellas actividades de mandos intermedios elegidos por la dirección de la empresa, que por analogía son equiparables a los que desempeñan funciones de coordinación, supervisión y ordenación de trabajos editoriales, administrativos y técnicos.

Como carrera profesional, cada uno de los grupos se clasificará, en su caso, en niveles salariales. El paso de un nivel a otro será potestad de la dirección de la empresa.

- Nivel 1.
- Nivel 2.
- Nivel 3.

Grupo profesional 3.

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 y responsabilidad. Recoge, elabora, edita, selecciona, clasifica y dirige los trabajos de información en los distintos formatos de los productos que desarrolle la empresa. Se incluye aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación:

Titulación Universitaria superior o bien universitaria de grado medio (diplomatura), complementada con una dilatada experiencia profesional o, en su defecto, conocimientos

00310844

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 los siguientes:

- 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 y por cualquier procedimiento técnico o informático.
- Labores de edición de noticias en cualquier soporte (portadistas).
- Labores de planificación, coordinación y realización de cualquier tipo de producto audiovisual.
- Labores informáticas complejas.

Como carrera profesional, cada uno de los grupos se clasificará, en su caso, en niveles salariales. El paso de un nivel a otro se hará mediante evaluación positiva realizada por la dirección de la empresa. No podrá mantenerse en cada nivel más tiempo del establecido y será necesaria la evaluación positiva para poder pasar de nivel.

- Nivel 1: Nivel inicial. Duración 2 años.
- Nivel 2: Mediante evaluación positiva del Nivel 1. Duración 1 año.
- Nivel 3: Mediante evaluación positiva del Nivel 2. Duración 1 año.
- Nivel 4: Mediante evaluación positiva del Nivel 3. Duración 1 año.
- Nivel 5: Mediante evaluación positiva del Nivel 4. Duración 1 año.
- Nivel 6 : Mediante evaluación positiva del Nivel 5. Duración 1 año.
- Nivel 7 : Mediante evaluación positiva del Nivel 6.

El Nivel 8 (LD) es de libre designación y será a instancia de la dirección de la empresa.

Grupo Profesional 4.

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.

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:

Labores informáticas que consisten en la impartición de formación localización de averías, mantenimiento de programas, etc.

Labores administrativas de emisión de facturas, cobros y pagos, estadísticas, etc.

Labores técnicas que requieran autonomía y coordinación de trabajadores.

Como carrera profesional, se establecen 3 niveles El paso de un nivel a otro se hará mediante evaluación realizada por la dirección de la empresa. No podrá mantenerse en cada nivel más tiempo del establecido y será necesaria la evaluación positiva para poder pasar de nivel.

- Nivel 1: Nivel inicial. Duración 1 año.
- Nivel 2: Mediante evaluación positiva del Nivel 1. Duración 2 años.
- Nivel 3: Mediante evaluación positiva del Nivel 2.
- El Nivel 4 (LD) es de libre designación y será a instancia de la dirección de la empresa.

00310844

Grupo profesional 5.
Criterios generales.
Realización de tareas con cierta iniciativa y responsabilidad.
Formación:
Titulación universitaria, diplomatura o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, completados con formación específica en el puesto de trabajo. Estudios específicos de grado superior, si el puesto lo requiere legalmente.
Ejemplo: Tareas de administración y/o secretaría, tareas técnicas con responsabilidad e iniciativa.
Como carrera profesional, cada uno de los grupos se clasificará, en su caso, en niveles salariales. El paso de un nivel a otro se hará mediante evaluación positiva realizada por la dirección de la empresa. No podrá mantenerse en cada nivel más tiempo del establecido y será necesaria la evaluación positiva para poder pasar de nivel.
- Nivel 1: Nivel inicial. Duración 1 año.
- Nivel 2: Mediante evaluación positiva del Nivel 1. Duración 2 años.
- Nivel 3: Mediante evaluación positiva del Nivel 2.

Grupo profesional 6.
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.
Formación:
Conocimientos equivalentes a los que se adquieren en bachillerato, o formación profesional, 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:
- Tareas de transporte y elevadoras, almacén de materias primas.
- Tareas de empaquetado, contado ejemplares, etiquetado.
- Tareas de administración y/o publicidad (creatividad de anuncios de publicidad).
- Nivel 1: Nivel inicial. Duración 2 años.
- Nivel 2: Mediante evaluación positiva del Nivel 1.

Grupo profesional 7.
Criterios generales:
Tareas consistentes en la ejecución de operaciones concretas y claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren esfuerzo o atención.
Formación:
Conocimientos equivalentes a Técnico Medio.
Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:
- Tareas sencillas de administración y/o publicidad y tareas de apoyo en la sección técnica.

00310844

ANEXO VII

POLÍTICA INTERNA REGULADORA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE CORPORACIÓN DE MEDIOS DE ANDALUCÍA, S.A. (IDEAL)

I. Antecedentes.

La Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, «Ley Orgánica de Protección de Datos») modifica, entre otras disposiciones legales, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante "Estatuto de los Trabajadores") mediante la inclusión de un nuevo artículo, el 20 bis.

Con motivo de la regulación de los derechos y libertades predicables al entorno de Internet, así como los de seguridad y educación digital, se reconoce por primera vez en la regulación española el derecho a la desconexión digital en el marco del derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral.

En aras de dar cumplimiento a la normativa reguladora del derecho a la desconexión digital en España, las presentes disposiciones tienen por objeto el establecimiento de las medidas que tiendan a asegurar el respeto del tiempo de descanso y vacaciones de las personas trabajadoras, así como el respeto a su intimidad familiar y personal, fuere cual fuere la jornada ordinaria de trabajo, resultando de obligatorio cumplimiento por parte de la empresa empleadora.

MEDIDAS

Primera. Derecho a la desconexión digital. Comunicaciones por vía de correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc., realizadas fuera de la jornada laboral. Utilización adecuada de los medios informáticos.

Corporación de Medios de Andalucía, S.A. (en adelante, «IDEAL» o la Compañía) garantizará a todas sus personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral, durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias.

De este modo, las personas trabajadoras de IDEAL tendrán derecho, si así lo consideran, a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), o cualquier medio de comunicación utilizado por los trabajadores en el seno de la Compañía), una vez finalizada su jornada laboral y cuando se encuentren de vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso semanal…, salvo que concurran las circunstancias señaladas en la medida Cuarta de este documento.

En este sentido, las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada.

Dado lo anterior, IDEAL no podrá sancionar disciplinariamente a las personas trabajadoras con ocasión del ejercicio por parte de estas últimas de su derecho a desconexión digital en los términos establecidos en esta política. Asimismo, el ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

Con respecto a las comunicaciones recibidas fuera de su jornada laboral, las personas trabajadoras procederán a contestar a las mismas dentro de la jornada laboral correspondiente al siguiente día hábil de su recepción, salvo que concurran las circunstancias excepcionales previstas en la medida Cuarta de la presente política.

La persona trabajadora que vaya a iniciar un período de descanso y deba entregar a los superiores jerárquicos sus previsiones informativas para el día que se incorpore tras

00310844

su descanso, lo hará durante la última jornada previa al inicio del mismo, fijándose como hora orientativa las 17:00 horas.

Si se produjese, por necesidades informativas, un cambio en las previsiones con posterioridad a la finalización de la jornada laboral de la persona trabajadora, una vez se encuentre en su período de descanso, la empresa le comunicará estos cambios a través de los canales habituales de comunicación. Con el objeto de poder organizar adecuadamente el trabajo, la persona trabajadora confirmará a sus superiores jerárquicos la recepción de esta notificación, como máximo, media una hora antes del arranque informativo habitual, en torno a las 9:30 horas, que es la hora habitual de las primeras convocatorias. En el caso de las personas con hora de inicio más allá de las 9:30 horas, con turno de tarde o de cierre, la confirmación se realizará una hora antes del inicio de su jornada laboral.

Segunda. Implicación de los superiores jerárquicos.

Aquellas personas trabajadoras que ocupen puestos de responsabilidad que, entre otras funciones, impliquen responsabilidad en la gestión de equipos de trabajadores deberán velar por el cumplimiento del derecho de los trabajadores a la desconexión digital conforme a las previsiones estipuladas en la presente política.

Entre otras medidas destinadas a preservar el adecuado disfrute del derecho a la desconexión digital por parte de los trabajadores, los responsables de equipos de trabajadores omitirán el envío de comunicaciones a trabajadores fuera de su jornada laboral y en todo caso estas se producirán por correo electrónico preferentemente o por whatsapp, salvo en aquellos casos en que resulte estrictamente necesario conforme a la contemplado, y lo harán solo lo si se cumplen las condiciones estipuladas en la medida Cuarta de la presente política y de la manera allí detallada.

Tercera. Convocatoria y asistencia a reuniones de trabajo.

A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

En caso de que estas reuniones de trabajo o convocatorias similares se extendiesen más allá de la jornada laboral, la persona trabajadora tendrá derecho a compensar ese exceso de trabajo con tiempo de descanso equivalente.

El período de compensación deberá consensuarlo con su superior jerárquico, tratándose de que se haga efectivo antes del mes siguiente a haberse generado el exceso.

Con carácter excepcional, y siempre que concurran las circunstancias establecidas en la medida Cuarta, el apartado anterior no será de aplicación.

Cuarta. Excepciones del derecho a la desconexión digital.

No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata, así como en el supuesto de tener que realizar guardias o situaciones equivalentes.

Se establecen a continuación a título ilustrativo circunstancias que podrían entenderse como de fuerza mayor o que suponen un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial del negocio:

a) Atentados terroristas.
b) Desastres naturales: Incendios, inundaciones…
c) Fallecimientos de personajes políticos o relevantes (Alcalde, el Papa, el Rey…).
d) Caída del sistema editorial.

00310844

e) Existencia de hechos acaecidos con posterioridad que impliquen la necesidad de cambiar una noticia. En tal caso se le informará al autor de la noticia, sin perjuicio de que la persona trabajadora afectada pueda ejercer también en este caso su derecho a la desconexión digital, si no se encuentra en jornada efectiva de trabajo.

La comisión de seguimiento resolverá sobre posibles dudas respecto a situaciones en las que no esté claro si entran o no dentro del concepto de fuerza mayor o que suponga un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial del negocio.

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la Compañía y perciban, por ello, el plus de libre disposición. En estos casos, la aplicación del derecho a la desconexión digital estará sujeta a lo regulado por el artículo 18B) del Convenio Colectivo de IDEAL.

En consonancia con lo anterior, en los supuestos excepcionales contemplados en el presente punto en los que haya que contactar con una persona trabajadora durante su desconexión digital (descanso diario, semanal, libranzas, vacaciones…), se contactará siempre, en primer lugar, con el personal libre disposición. Solo en el caso de que nadie de este conjunto de personal trabajase ese día podrá acudir la Compañía a otras personas trabajadoras.

En dichos supuestos, la Compañía que requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación. El uso del teléfono por parte de los superiores jerárquicos, fuera de la jornada laboral, debe limitarse a estos supuestos excepcionales. Por ello, cuando un trabajador, estando fuera de su jornada laboral, reciba una llamada telefónica de su superior jerárquico, deberá responder o devolver la llamada, tan pronto como le sea posible, porque será por una cuestión urgente.

Si la persona trabajadora no tiene por su relación contractual y de Convenio la disponibilidad a tiempo completo, tendrá en todo caso la posibilidad de ejercer su derecho a la desconexión digital.

Asimismo, se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital al personal directivo y fuera de convenio que por nivel de responsabilidad deba estar siempre disponible, en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada en régimen de localización, la persona trabajadora tendrá la obligación de atender las comunicaciones de IDEAL.

Quinta. Supuestos de trabajo presencial/parcial/teletrabajo.

IDEAL garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio de la persona trabajadora vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

Sexta. Formación/sensibilización.

IDEAL implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital, para lo cual se informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales, de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

Séptima. Ámbito de aplicación.

Esta política será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de IDEAL con las excepciones previstas en la medida Cuarta.

00310844

Octava. Comisión de seguimiento.

Se establece la creación de una comisión de interpretación y seguimiento de la presente política que se reunirá de forma anual y estará compuesta por una representación de 2 miembros de la empresa y 2 miembros de la representación legal de los trabajadores.

Novena. Entrada en vigor y vigencia.

La vigencia de esta política se iniciará con la firma de la misma y pasará a formar parte del texto del Convenio Colectivo de IDEAL.

ANEXO VIII

POLÍTICA TELETRABAJO

Primera. Objetivo de la política sobre trabajo a distancia y teletrabajo.

Se reconocen el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del avance de las tecnologías de la información y de la comunicación, que permite el desempeño de la actividad laboral de forma preponderante fuera del centro de trabajo, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en la presente política, en la Ley 10/2021, de 9 de junio de trabajo a distancia y demás legislación que resulte aplicable en cada momento.

IDEAL considera el trabajo presencial como una modalidad preferente de trabajo por cuanto impulsa las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, fomenta la creatividad y la coordinación entre las distintas áreas (redacción, comercial, mkt-eventos, administración...). No obstante, IDEAL no es ajena a los cambios que se están produciendo en el mercado de trabajo y es consciente de que tiene que avanzar en dotar a la organización de una mayor flexibilidad y en nuevas fórmulas de organización del trabajo.

Así las cosas, la presente política regula el teletrabajo como una solución efectiva para mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, manteniendo la eficiencia y la calidad del trabajo, así como las necesidades operativas, organizativas y técnicas de la Empresa. En este sentido, el teletrabajo se configura como una herramienta útil de conciliación en los términos que promueve la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Segunda. Vigencia.

La presente política entrará en vigor a partir de su fecha de firma y pasará a formar parte del texto del Convenio Colectivo de IDEAL.

Tercera. Ámbito subjetivo de aplicación del trabajo a distancia.

La presente política resultará de aplicación, con carácter general, a todas las personas trabajadoras de IDEAL que en un periodo de referencia de tres meses presten sus servicios en teletrabajo un mínimo del 30% de la jornada.

Cuarta. Requisitos para teletrabajar.

Para acceder al teletrabajo, la persona solicitante debe tener una ocupación y puesto de trabajo que pueda ser desempeñado a distancia sin afectación para el servicio.

En consecuencia, el teletrabajo no puede colisionar, en ningún caso, con las necesidades de organización o producción del Departamento o Área a la que se encuentre asignada la persona trabajadora solicitante.

Adicionalmente, la persona solicitante deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Deberá contar con, al menos, una antigüedad en IDEAL de dos años. Se entiende que tras dos años de permanencia en la empresa, la persona trabajadora ya conoce los sistemas, procedimientos y el trabajo para poder desempeñarlo, en su caso, total o parcialmente fuera de las instalaciones de la empresa.

00310844

- Deberá contar con los servicios precisos de conectividad para poder desempeñar, en remoto, las funciones a desarrollar.
- Deberá tener conocimientos tecnológicos suficientes que le permitan el manejo de los equipos informáticos y el acceso en remoto.
- Deberá estar debidamente formada, y al corriente en todo momento, de los riesgos asociados a su puesto de trabajo.

La persona trabajadora que, cumpliendo los requisitos indicados en la presente política, desee teletrabajar, deberá remitir una solicitud por correo electrónico al Departamento de Recursos Humanos, que deberá validarla expresamente, junto con la Dirección de área en cuestión, analizando la idoneidad de la solicitud bajo criterios organizativos. Esta validación o rechazo motivado deberá resolverse en un plazo máximo de 30 días naturales tras la presentación de la solicitud ante el Departamento de Recursos Humanos.

Quinta. Voluntariedad de la medida.

El trabajo a distancia y/o teletrabajo es voluntario para la persona trabajadora y para la Empresa. En ningún caso se podrá imponer unilateralmente por ninguna de las partes y no constituirá en ningún caso una modificación sustancial de las condiciones de trabajo ni un derecho adquirido por la persona trabajadora.

Sexta. Acuerdo individual de teletrabajo y/o trabajo a distancia: formalización y vigencia.

El trabajo a distancia y/o teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», suscrito individualmente entre la persona trabajadora y la Compañía, cuyo contenido tendrá que recoger los aspectos estipulados en el artículo 7 de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y adecuarse a lo establecido en la presente Política de trabajo a distancia y en la legislación vigente.

Artículo 7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia.

Será contenido mínimo obligatorio del acuerdo de trabajo a distancia, sin perjuicio de la regulación recogida al respecto en los convenios o acuerdos colectivos, el siguiente:

a) Inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia concertado, incluidos los consumibles y los elementos muebles, así como de la vida útil o periodo máximo para la renovación de estos.

b) Enumeración de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, así como forma de cuantificación de la compensación que obligatoriamente debe abonar la empresa y momento y forma para realizar la misma, que se corresponderá, de existir, con la previsión recogida en el convenio o acuerdo colectivo de aplicación.

c) Horario de trabajo de la persona trabajadora y dentro de él, en su caso, reglas de disponibilidad.

d) Porcentaje y distribución entre trabajo presencial y trabajo a distancia, en su caso.

e) Centro de trabajo de la empresa al que queda adscrita la persona trabajadora a distancia y donde, en su caso, desarrollará la parte de la jornada de trabajo presencial.

f) Lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora para el desarrollo del trabajo a distancia.

g) Duración de plazos de preaviso para el ejercicio de las situaciones de reversibilidad, en su caso.

h) Medios de control empresarial de la actividad.

i) Procedimiento a seguir en el caso de producirse dificultades técnicas que impidan el normal desarrollo del trabajo a distancia.

j) Instrucciones dictadas por la empresa, con la participación de la representación legal de las personas trabajadoras, en materia de protección de datos, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

k) Instrucciones dictadas por la empresa, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre seguridad de la información, específicamente aplicables en el trabajo a distancia.

l) Duración del acuerdo de trabajo a distancia.

00310844

Séptima. Reversibilidad del trabajo a distancia y retorno al centro de trabajo para el trabajo presencial.

La Compañía y las personas teletrabajadoras podrán ejercitar su derecho a la reversibilidad del trabajo a distancia mediante la obligación de preavisar, por escrito, a la otra parte con un periodo de antelación de al menos 1 mes.

Sin perjuicio de lo anterior, podrá ejercitarse la reversibilidad del trabajo a distancia, sin necesidad de respetarse el plazo de preaviso de 1mes referido anteriormente, en otros supuestos, debidamente justificados y de común acuerdo por las partes, en los que concurra una situación de urgencia que requiera que la reversibilidad tenga efectos inmediatos (entre otros, situaciones de violencia de género, incidencias técnicas que impidan el trabajo en remoto en circunstancias de normalidad, situaciones familiares que afecten al desarrollo normal del trabajo en remoto, etc.) o en el supuesto de incumplimiento por parte de la persona trabajadora de sus obligaciones laborales para con la empresa.

La persona teletrabajadora, ejercitado el derecho de reversibilidad por cualquiera de las partes, será reasignada a su centro de trabajo habitual.

Si es la Empresa la que ejercita su derecho a reversibilidad en el trabajo a distancia o teletrabajo, sin que concurra ninguna de las causas o situaciones de urgencia explicitadas con anterioridad, deberá motivar suficientemente esta decisión, informando igualmente a la comisión de seguimiento en los términos en los que esta se describe en la Estipulación Decimonovena.

Octava. Jornada, horario y tiempo de teletrabajo.

La jornada y horario de aplicación durante la prestación de servicios mediante teletrabajo y/o trabajo a distancia será la misma que resulta de aplicación a cada persona trabajadora durante su régimen de trabajo presencial.

El tiempo y porcentaje de jornada de teletrabajo se determinará de común acuerdo entre la persona trabajadora y la Empresa, fijándose en el acuerdo individual de trabajo a distancia el número de días de teletrabajo semanales y, siempre y cuando sea posible, los días concretos en los que se teletrabajará con carácter general.

Para favorecer la comunicación e integración de la persona trabajadora, evitando situaciones que pueden provocar un cierto aislamiento, se garantizará, con carácter general, que al menos una jornada semanal sea de trabajo presencial.

Novena. Registro de jornada durante el teletrabajo.

El registro diario de jornada de la persona teletrabajadora, durante las jornadas laborales que la misma preste servicios a distancia, se regirá de conformidad con el sistema Nubhora que permite el fichaje a remoto. El citado sistema conlleva la obligación de que la persona teletrabajadora registre su jornada diaria, esto es, el inicio y el final de su jornada laboral, así como las pausas en el caso de las personas que tengan jornada partida, mediante su entrada telemática.

Décima. Desconexión digital.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a su desconexión digital fuera de su jornada laboral, con independencia de que ésta se preste de forma presencial o a distancia, conforme a los términos establecidos a tal respecto en el Protocolo de Desconexión Digital que resulta de aplicación a la plantilla de trabajadores de la Empresa.

Decimoprimera. Formación.

El trabajo a distancia no supondrá para las personas teletrabajadoras ninguna merma en materia de formación respecto de aquellos trabajadores que trabajen de forma presencial.

La Compañía se compromete a organizar e impartir los programas de formación adecuados y específicos que se estimen necesarios para las personas teletrabajadoras,

00310844

especialmente los que incluyan medidas de prevención de riesgos laborales, uso de los medios, equipos y herramientas, así como cuestiones relativas a protección de datos para las personas teletrabajadoras.

Decimosegunda. Lugar de trabajo.

A los efectos de desarrollar el trabajo a distancia, la persona teletrabajadora debe designar un único domicilio o lugar, que deberá cumplir con las condiciones necesarias en materia de prevención de riesgos laborales y, adicionalmente, con las siguientes condiciones:

- Espacio suficiente para permitir los cambios de postura y movimientos de trabajo.
- Mesa y silla adecuadas para poder prestar servicio durante toda la jornada. A tal efecto, las partes podrán acordar, cuando sea necesario, la puesta a disposición de la persona teletrabajadora de una silla ergonómico homologada.
- Iluminación y temperatura adecuada.
- Ausencia de ruido que permita la concentración.
- Conexión a internet.

Estas condiciones mínimas comunicadas por la persona teletrabajadora constarán en el acuerdo de trabajo a distancia. La persona teletrabajadora es el sujeto obligado al mantenimiento óptimo de estas condiciones.

Decimotercera. Medios, equipos y herramientas facilitados por la Compañía a las personas teletrabajadoras

La Compañía pondrá a disposición de la persona trabajadora, para un uso exclusivamente profesional, los siguientes medios, equipos y herramientas:

(i) Equipo informático cuyo mantenimiento y actualizaciones correrán a cargo de los servicios de soporte técnico de IDEAL.

(ii) Teléfono móvil. Cuando no sea posible la puesta a disposición de un teléfono móvil, se compensarán los posibles gastos de telefonía que se ocasionen con ocasión del ejercicio profesional, según lo dispuesto en el apartado decimocuarto del presente Acuerdo.

(iii) Programas informáticos y software necesario para el desempeño de los cometidos profesionales.

Las personas teletrabajadoras deberán utilizar de manera correcta y adecuada las herramientas, medios y equipos proporcionadas por la Compañía, cumpliendo en todo momento con la Norma General de Usos de los Recursos de la Información de VOCENTO,.

Decimocuarta. Compensación de gastos.

En el acuerdo individual las partes pactarán las compensaciones de gastos que correspondan, tales como llamadas profesionales realizadas con el teléfono móvil particular, material de oficina que deba ser adquirido por el trabajador (tóner, folios, etc.) u otros gastos análogos que se generen como consecuencia del teletrabajo y sean autorizados previamente por la Dirección. Los gastos ocasionados con motivo del trabajo serán compensados, con carácter general, a través de TICKELIA.

En defecto de lo anterior, una vez analizados los gastos que se ocasionen o puedan ocasionar con motivo del teletrabajo en cada caso concreto, las partes podrán acordar el pago de una cantidad mensual a tanto alzado, en sustitución de las compensaciones de gastos a través de TICKELIA. A tal efecto, se establece como referencia la cantidad máxima de 20€ brutos mensuales para las personas que teletrabajen de forma completa, el número máximo de días por semana estipulado en la presente política. Dicha cantidad se reducirá proporcionalmente en función del porcentaje de jornada en el que se teletrabaje, hasta un mínimo de 6€ en aquellos supuestos en los que se teletrabaje un 30% de la jornada.

00310844

Decimoquinta Derechos de representación colectiva.

La Compañía se compromete a poner los medios necesarios para que las personas teletrabajadoras puedan ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de los trabajadores del centro al que están adscritos.

Decimosexta. Protección de datos y confidencialidad.

En materia de protección de datos y confidencialidad, las personas teletrabajadoras deberán cumplir con todas las obligaciones establecidas en la Norma General de Usos de los Recursos de la Información de VOCENTO.

Decimoséptima. Medios de control empresarial de la actividad.

La Compañía podrá realizar los controles remotos oportunos, con objeto de verificar el correcto cumplimiento de sus obligaciones por parte de la persona teletrabajadora, a cuyo efecto esta autoriza a la Compañía a realizar, al menos con carácter anual, una auditoría, en soporte remoto, de los sistemas informáticos, de comunicación y de seguridad de la persona teletrabajadora.

Decimoctava. Prevención de riesgos laborales.

El servicio de prevención de la Compañía será el encargado de dar las líneas generales en materia de prevención de riesgos laborales que deberán ser observadas, de forma obligatoria, por las personas teletrabajadoras.

A los efectos de la evaluación de riesgos, la persona teletrabajadora deberá responder a un cuestionario en materia preventiva que sólo se podrá referir a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia.

La persona teletrabajadora tendrá derecho a la realización de los reconocimientos médicos periódicos en los mismos términos que el personal que el personal presencial.

Decimonovena. Seguimiento.

Cualquier cuestión relativa al teletrabajo será tratada por la empresa junto con la representación legal de los trabajadores. A tal efecto, se crea una comisión de seguimiento formada por dos miembros que formen parte de la Representación Legal de los Trabajadores y dos personas que determine la Empresa, con reuniones semestrales o cuando lo solicite una de las dos partes.

Vigésima. Régimen supletorio.

En lo no previsto en este acuerdo se atenderá a la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente, a lo dispuesto en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de junio, de Trabajo a Distancia o la que se encuentre vigente en cada momento.

00310844