

3. Otras disposiciones

CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

Resolución de 3 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral, por la que se procede a la publicación del V Convenio Colectivo de la empresa Diario ABC Andalucía, S.L.U.

Visto el texto del V Convenio Colectivo de la empresa Diario ABC Andalucía, S.L.U., código del convenio 71100042012011, suscrito por las partes legitimadas, en fecha 30 de noviembre 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, 3 de marzo de 2025.- El Director General, Luis Roda Oliveira.

V CONVENIO COLECTIVO DE DIARIO ABC ANDALUCÍA, S.L.U. 2024,2025, 2026 Y 2027

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. Partes contratantes. El presente Convenio Colectivo se concierta entre «Diario ABC Andalucía, S.L.U., Sociedad Limitada Unipersonal» y su personal, mediante sus respectivas representaciones.

Artículo 2. Ámbito territorial. El ámbito del presente Convenio Colectivo es de Empresa y afecta a todos los centros de trabajo que «Diario ABC Andalucía, S.L.U.» tiene constituidos en Sevilla, Córdoba, Huelva y Málaga.

Artículo 3. Ámbito funcional. Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo afectan a todas las actividades de «Diario ABC Andalucía, S.L.U.».

Artículo 4. Ámbito personal. El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal perteneciente a la plantilla de Diario ABC Andalucía, S.L.U., que preste sus servicios en la empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos:

- a) Consejeras/os, personal de alta dirección y personal directiva/o, incluyéndose en estos últimos las/os Directoras/es y Subdirectoras/es de área y los responsables de los centros de trabajo. En estos supuestos se estará al contenido específico de sus contratos.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles/mercantiles de prestación de servicios.
- c) Las Asesoras/es, expertas/os que colaboran con la empresa en función de sus especiales conocimientos.
- d) Las Corresponsales y Colaboradoras/es que tengan formalizado un contrato civil/mercantil con la empresa.

00316812

e) Las Colaboradoras/es a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la empresa.

f) Las Agentes comerciales o publicitarios con contrato civil/mercantil. En estos supuestos se estará al contenido específico de sus contratos.

Artículo 5. Vigencia. El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, si bien surtirá efectos económicos desde el 1 de octubre de 2024.

Artículo 6. Duración y prórroga. El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2027.

Se entenderá prorrogado por años naturales a partir del día 31 de diciembre de 2027, mientras que por cualquiera de las partes no sea denunciado por escrito dentro de los tres últimos meses de su vigencia o prórroga en curso

Artículo 7. Naturaleza y revisión. El presente Convenio Colectivo constituye la expresión libremente adoptada por las partes en el ejercicio de su autonomía colectiva, y se ampara en la fuerza normativa que refiere el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo.

En virtud del principio de no concurrencia dispuesto en el artículo 84 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios Colectivos de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubieran tenido vigencia en ABC Andalucía, S.L.U., o se hubieran aplicado con carácter supletorio o complementario.

En igual medida, y en atención con lo dispuesto en el artículo 86.5 del Estatuto de los Trabajadores/as, el presente Convenio Colectivo deroga y sustituye íntegramente al IV Convenio Colectivo de ABC Sevilla, S.L.U. Por tanto, las estipulaciones de este Convenio en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos de tales materias se hayan establecido, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas de carácter individual o colectivo reconocidas por la empresa y todas aquellas emanadas de resoluciones judiciales que afecten a las trabajadoras/es individual o colectivamente.

Cualquiera de las representaciones que son parte de este Convenio podrá ejercitar su derecho a pedir la revisión del mismo cuando una promulgación de disposiciones legales o publicación de Convenios de ámbito superior afecten en forma esencial a cualquiera de los elementos fundamentales del presente Convenio.

Artículo 8. Denuncia. La denuncia proponiendo la rescisión del Convenio deberá presentarse por escrito, y de acuerdo con los procedimientos legalmente establecidos, dentro de los tres últimos meses respecto a la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de que las conversaciones se prolongaran por plazo que exceda de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado en todos sus términos y condiciones hasta que se firme uno nuevo.

Artículo 9. Compensación y absorción. Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras o Convenios de ámbito superior que impliquen variaciones económicas en todos o en algunos de los conceptos retributivos únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados, superan el nivel de éste en un cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidos y compensados por las mejoras pactadas.

Artículo 10. Vinculación a la totalidad. Ambas representaciones convienen que, siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, considerarán el Convenio como nulo y sin eficacia

alguna en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competentes, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de los pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 11. Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio. Con la entrada en vigor del presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por tres miembros en representación de las trabajadoras/es elegidos entre los miembros del Comité de Empresa y otros tres en representación de la Dirección de la Empresa designados por esta, pertenecientes preferentemente en ambos casos a la Comisión Negociadora del Convenio, para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de lo acordado en el presente Convenio.

Ambas representaciones establecen que, en la medida en que no suponga renuncia a derechos necesarios establecidos por la ley, la actuación de la anterior Comisión Paritaria será preceptiva antes de que por la Empresa o por la representación de las trabajadoras/es se acuda, para la reclamación de derechos y obligaciones de carácter colectivo derivados de la aplicación o interpretación de este Convenio, y en caso de discrepancias en el seno de la comisión paritaria, esta solicitará los servicios de mediación del SERCLA (Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía), previo a instar la vía jurisdiccional.

Esta Comisión, previa consulta a las trabajadoras/es sobre el resultado provisional de las reuniones, emitirá resolución motivada, con acuerdo o sin él, sobre los temas a ella sometidos en el plazo de veinte días naturales, que podrá ser ampliado por acuerdo de las partes, contados a partir del primer día de reunión, la cual se ha de celebrar en el plazo máximo de diez días a partir de la fecha en que cualquiera de las partes la convoque.

El presente Convenio Colectivo obliga a la empresa y personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un Convenio Colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO SEGUNDO

Organización del trabajo

Artículo 12. Organización del trabajo. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que la ejercerá con arreglo a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y en la legislación vigente. La organización del trabajo tiene como fin el de alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

El logro de un adecuado nivel de productividad constituye uno de los medios principales para un mejor desarrollo humano, profesional y económico de todos los que integran la plantilla. Por ello, tanto el personal como la Dirección pondrán de su parte los medios precisos para el aumento de dicha productividad. El personal dedicando plenamente su atención al trabajo que efectúa y la Dirección, poniendo todos los medios técnicos y organizativos que contribuyan a dicho aumento. Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección valorará los informes y propuestas que el Comité de Empresa pueda emitir para tal fin.

Artículo 13. Normas de trabajo. Las normas de trabajo serán cometido propio de la Dirección, de acuerdo a los cometidos asignados al grupo profesional o especialidad

de cada trabajadora/or, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional. Las trabajadoras/es asumen la obligación del cumplimiento de las especificaciones y normas de procedimiento que tengan asignados o asigne la Dirección de la Empresa, encaminados a una óptima distribución de las cargas de trabajo y a la plena ocupación de la plantilla.

Artículo 14. Proceso productivo. El trabajo en los procesos de la Empresa tiene la naturaleza de proceso continuo, ya que, debido a necesidades técnicas y organizativas, se realiza las 24 horas del día durante los 365 días del año.

Sin perjuicio de lo anterior, se respetará el régimen de libranzas correspondiente a los tres días de no publicación del periódico impreso en aquellas secciones que hubieran venido disfrutando de tal derecho. En cualquier caso, se respetará la compensación regulada en el artículo 53 del presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO TERCERO

Del personal

Sección primera: Normas Generales y clasificación profesional

Artículo 15. Principios Generales. A partir de la entrada en vigor del presente convenio todos los puestos de trabajo que se asignen lo serán de conformidad al nuevo sistema de ordenación y clasificación de puestos de trabajo previsto en el presente capítulo.

Artículo 16. Clasificación profesional.

1. El sistema de clasificación que se contempla en el presente convenio colectivo se estructura en Grupos profesionales y Áreas funcionales, con el fin de favorecer la promoción profesional, estableciendo para ello mecanismos de carrera dentro del sistema.

2. El Grupo profesional engloba y determina unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con los mismos.

3. Las Áreas funcionales agrupan, dentro de los Grupos profesionales, el conjunto de actividades propias o relativas a cada uno de los ámbitos operativos, de soporte o de negocio existentes, o que puedan determinarse en el futuro por la Empresa.

4. La pertenencia a un Grupo profesional y Área funcional capacita para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 17. Grupos profesionales.

Grupo profesional 4:

a) Criterios generales.

1. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad con o sin mando.

2. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de trabajadoras/es en una misma unidad funcional.

3. Se incluyen también en este Grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias Áreas funcionales de la Empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal directivo, a los que debe dar cuenta de su gestión.

4. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

b) Formación.

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional y con una formación específica en el puesto de trabajo.

c) Puestos de trabajo que lo engloban: Redactora/or Jefa/e y Jefa/e de Área.**Grupo profesional 3:****a) Criterios generales.**

1. Funciones de realización de tareas complejas pero homogéneas que, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de trabajadoras/es.

b) Formación.

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios, completada con una formación específica y una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

c) Puestos de trabajo que lo engloban: Jefa/e de Sección.**Grupo profesional 2:****a) Criterios generales.**

1. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de trabajadoras/es, en un estadio organizativo menor.

2. Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

b) Formación.

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios, complementada con una formación específica o experiencia en la materia.

c) Puestos de trabajo que lo engloban: Técnica/o, Ejecutiva/o Comercial y Redactora/or.
Existiendo dos subgrupos 2A y 2B

Grupo 2A	Redactor/a/Técnico/a	Técnico/a/Ejecutivo/a comercial
Grupo 2B	Redactor/a/Técnico/a	Técnico/a/Ejecutivo/a comercial

d) Se establecen dos niveles salariales A y B. Para la plantilla englobada en este grupo, permanecerá en el nivel B tres años desde su incorporación a la empresa con contrato por tiempo indefinido, ascendiendo posteriormente al nivel A del grupo dos.

Grupo profesional 1:**a) Criterios generales.**

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

b) Formación.

Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato o Formación Profesional complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

c) Puestos de trabajo que lo engloban: Contratos en prácticas, Agentes comerciales.

d) Administrativa/o y Auxiliar de Redacción podrán permanecer en este grupo como máximo un año desde su incorporación a la empresa con contrato por tiempo indefinido, siempre que tenga la formación necesaria para ascender al grupo dos y sus funciones sean acordes con la mencionada categoría, previa consulta y acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 18. Áreas funcionales.

1. Las Áreas funcionales engloban el conjunto de actividades propias o relativas a cada una de las áreas de negocio o de apoyo existentes, o que puedan determinarse en el futuro, agrupando los puestos de naturaleza común en cuanto al trabajo que desarrollan. La modificación del número de Áreas funcionales, podrá llevarse a cabo cuando sea necesario, previa información al Comité de Empresa. Actualmente son las siguientes:

- Gestión.
- Redacción.

2. Dentro de cada Área funcional y en el marco de cada Grupo profesional, en atención a la identidad de las tareas y funciones desempeñadas, a su dependencia jerárquica, el nivel de conocimientos o formación específica requerida, se distinguen los siguientes puestos de trabajo:

GRUPOS PROFESIONALES	Área Funcional GESTIÓN	Área Funcional REDACCIÓN
GRUPO 4	Jefa/e Área	Redactora-Jefa/e
GRUPO 3	Jefa/e Sección	Jefa/e Sección
GRUPO 2A	Técnica/o / Ejecutiva/o Comercial	Redactora/Redactor Técnico/a/o
GRUPO 2B	Técnica/o / Ejecutiva/o Comercial	Redactora/Redactor Técnico/a/o
GRUPO 1	Administrativa/o / Agente comercial	Auxiliar Redacción

Artículo 19. Propiedad Intelectual y Derechos de Autora/or. Todos los derechos de explotación de cualquier creación que se derive de los servicios prestados a la empresa pertenecerán a la empresa en toda su extensión y sobre todas sus versiones, sea cual sea su contenido, soporte, medio de difusión, momento en que se realice y estado, sin perjuicio de los derechos morales que corresponderán a la empleada/o

La Empresa será titular de los derechos de explotación con carácter pleno y exclusivo, con capacidad de cesión o licencia a terceros, para un ámbito territorial mundial, por todo el tiempo de duración establecido en la normativa aplicable y para su explotación en todas las modalidades y mediante cualquier formato de explotación impreso, sonoro, audiovisual, digital o electrónico.

La titularidad de dichos derechos por la empresa comenzará desde el mismo momento en que éstos surjan, sin que sea necesario el otorgamiento de ningún acuerdo, negocio o acto adicional y estará cubierta por la retribución prevista para la empleada/o, sin que haya derecho a una compensación económica adicional.

En el supuesto de que cualquier creación fuera modificada en su contenido o extensión, la autora/or de la misma deberá ser informado antes de su publicación y tendrá derecho a que se elimine su firma del artículo o reportaje de que se trate.

Sección segunda: Clasificación según la permanencia

Artículo 20. Clasificación del personal por su permanencia. En razón de la permanencia, el personal de la empresa se clasificará en fijo y contratado por tiempo determinado, sea cual fuere su modalidad de contratación.

Tiene el carácter de personal fijo aquel que resulte unido a ABC Andalucía, S.L.U., por medio de un contrato indefinido, y haya superado el periodo de prueba.

El personal eventual, interina/o, temporal o de otra cualquiera de las modalidades de contratos de trabajo previstas en la Ley del Estatuto de las trabajadoras/es y demás disposiciones legales sobre la materia se regirá por la legislación vigente en cada momento, con las siguientes excepciones:

1. Respecto a los contratos por tiempo determinado en general:

Regulación según R.D.-Ley 32/2021.

- Contrato eventual por circunstancias de la producción imprevisibles, el periodo máximo son 6 meses.

- Contrato eventual por circunstancias de la producción previsible, el periodo máximo 90 días año.

2. Respecto a los contratos formativos para la obtención de la práctica, regulados en el Real Decreto-ley 32/2021 que se formalicen a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, en particular:

- La finalidad de estos es la prestación de un trabajo retribuido, en las condiciones económicas que se indican en el presente artículo, que permita a su vez a la trabajadora/ o aplicar y perfeccionar sus conocimientos y le facilite una práctica profesional adecuada a su nivel de estudios.

- Estos contratos en prácticas sólo se formalizarán con el personal recogido en los Grupos 1 y 2 del presente Convenio y tendrán una duración máxima de un año continuado.

- Los contratos de trabajo en prácticas no se utilizarán para suplir al personal fijo de la empresa que se encuentre en periodo vacacional o permisos retribuidos.

- El número de contratos en prácticas no superará el diez por ciento de la plantilla del personal fijo de la empresa.

- La cuantía de la retribución de los contratos en prácticas será del 70% durante el primer año y según su grupo profesional de acuerdo con la tabla de salarios del Anexo I de este Convenio.

Sección tercera: Ingresos y ceses

Artículo 21. Ingreso y contratación del personal. Corresponde a la Dirección de la Empresa, con carácter exclusivo, la admisión e ingreso del personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como el establecimiento de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse al personal de nuevo ingreso que, en ningún caso, serán inferiores a las requeridas en la promoción interna. Las candidatas/os se someterán a los reconocimientos médicos y demás formalidades exigibles. A tal efecto la empresa utilizará cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en el Estatuto de las trabajadora/es y demás disposiciones legales sobre la materia.

Los ingresos de Técnicas/os, Redactoras/es y Jefas/es de Sección se harán libremente por la Dirección de la Empresa, excepto las/os técnicas/os del departamento de Producción de Publicidad. En este caso la Dirección de la Empresa someterá a los aspirantes a ingreso a las pruebas prácticas y psicotécnicas que considere convenientes para comprobar su grado de preparación. En dichas pruebas participará un miembro del Comité de Empresa, sin perjuicio de que la elección final entre los candidatos que hayan superado satisfactoriamente las mismas, será facultad de la Dirección de la Empresa.

En igualdad de condiciones para el ingreso tendrán preferencia quienes en ese momento estén contratadas/os por la empresa mediante cualquiera de las modalidades de contratación y lo establecido a tal efecto en el Plan de Igualdad vigente.

La empresa cumplirá la legislación vigente en materia de contratación de personas con discapacidad, publicando las ofertas de empleo en los organismos especiales para tal efecto. Asimismo, cumplirá la legislación en materia de información sobre contratación al comité de empresa.

Artículo 22. Datos personales de la empleada/o y protección de los mismos. La empleada/o está obligado a facilitar al Departamento de Recursos Humanos cualquier cambio en sus circunstancias personales, tales como cambio de domicilio, cambio de teléfono, cambio de estado civil, cambio en el número de personas a su cargo, etc.

En el mes de enero de cada año, a requerimiento de la Empresa las empleadas/os declararán su situación familiar actualizada a los efectos fiscales o en el momento que se produzca cualquier variación.

Los datos personales, necesarios para la prestación del servicio, facilitados por la empleada/o a la Empresa serán absolutamente confidenciales debiendo ésta hacer uso de los mismos con el debido respeto a la normativa legal e interna de la Empresa.

Los datos médicos facilitados por cualquier circunstancia al Servicio Médico de la Empresa sólo podrán ser utilizados para los fines para los que se facilitaron.

Artículo 23. Periodo de prueba. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de seis meses para el Grupos 2, 3 y 4 ni de dos meses para las demás trabajadoras/es.

Durante el periodo de prueba la trabajadora/or tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y 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 ateniéndose a lo establecido en las disposiciones vigentes.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el periodo de prueba a efectos de la antigüedad en la empresa.

La situación de Incapacidad Temporal por riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad que afecte a la trabajadora/or durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 24. Periodo de preaviso en bajas voluntarias. Las trabajadoras/es que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo, por escrito al departamento de RRHH en conocimiento de la misma, cumpliéndose los siguientes plazos de preaviso: Grupo 2 o superior, un mes; Grupo 1, quince días.

Sección cuarta: Traslados

Artículo 25. Traslados. Los traslados de personal a centro de trabajo distinto que exija cambio de residencia podrán efectuarse:

- a) Por solicitud de la interesada/o.
- b) Por ofrecimiento de la Dirección de la Empresa a una trabajadora/or en concreto.
- c) Por traslado forzoso individual definitivo.

a) Cuando el traslado, previa aceptación de la Dirección de la Empresa, se efectúe a solicitud de la interesada/o, aquella podrá modificarle su retribución advirtiéndoselo previamente por escrito. Será obligatoria tal modificación si dicha retribución es superior al del puesto de origen. El trasladado no tendrá derecho a indemnización alguna por los gastos que se le originen al cambiar de residencia.

b) Cuando la Dirección de la Empresa ofrezca a una trabajadora/or en concreto el traslado para cubrir un puesto de trabajo y este acepte, las condiciones de dicho traslado serán las que libremente se acuerden entre las partes.

c) Por necesidades del servicio y previo informe del Comité de Empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen y no se llegue a acuerdo con la representación de las trabajadora/es, se llevarán a cabo los trámites legales oportunos para consumir el traslado de la trabajadora/or que objetivamente deba quedar afectado. En tal caso, dicha trabajadora/or, que será preavisado por escrito con una antelación al menos de treinta días, tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a rescindir su contrato mediante la indemnización como si se tratase de despido improcedente. 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 convenga entre las partes, que nunca podrá ser inferior a sesenta días o dos meses de su retribución. En este supuesto la Dirección

de la Empresa vendrá obligada a compensar el quebranto económico que el trabajador pueda sufrir como consecuencia del cambio de vivienda.

Para víctimas de violencia de género tendrán prioridad de traslado si fuera posible, frente a otras compañeras/os que ocupen los mismos puestos.

Artículo 26. Cambio de centro de trabajo. En el supuesto de que se decida por la Empresa trasladarse de centro de trabajo, se informará al Comité con, al menos, seis meses de antelación, para dar comienzo a las negociaciones oportunas. En todo caso, dicha información estará sometida al sigilo profesional exigible al Comité de Empresa.

Sección quinta: Promoción

Artículo 27. Cambio de puesto por discapacidad psicofísica. En los supuestos de discapacidad psicofísica para el trabajo cuando por el servicio médico de la Seguridad Social así como los de la Mutua con los que se han suscrito las contingencias se aconseje un cambio de puesto de trabajo, previos los informes y reconocimientos que éste considere oportunos, la trabajadora/or tendrá prioridad para ocupar una vacante, acorde a sus conocimientos y características. Dicho cambio se comunicará oportunamente al Comité de Empresa.

Las/os trabajadoras/es afectados por estos cambios mantendrán, a título personal, los conceptos salariales fijos correspondientes al grupo profesional que venían desempeñando y, en su caso, los complementos que tuvieran reconocidos como condición más beneficiosa adquirida con anterioridad a la firma de este Convenio. Su puesto de trabajo se ajustará, también a título personal, a la equivalente en el supuesto de cambio de grupo profesional.

Artículo 28. Coberturas. Los puestos de trabajo, cuya cobertura resulte necesaria de acuerdo a la estructura organizativa vigente en la Empresa en cada momento, se proveerán o asignarán, a través de los siguientes procedimientos:

- a) Puestos de trabajo encuadrados en los Grupos Profesionales 4, 3 y 2, mediante libre designación, exceptuando el departamento de Producción de Publicidad.
- b) Puestos de trabajo encuadrados en el Grupo Profesional 1, mediante ingreso.

Artículo 29. Ascensos por libre designación de la Dirección de la Empresa. Los nombramientos de Técnicas/os, Redactoras/es y Jefas/es de Sección, Redactoras/es Jefas/es o Jefas/es de Áreas, así como sus suplencias, se harán libremente por la Dirección de la Empresa, atendiendo al cumplimiento de las medidas establecidas en nuestro plan de igualdad, es decir, ante igualdad de condiciones se promocionará al colectivo menos representado en el grupo y categoría. Contemplándose como tiempo de antigüedad para dicho proceso las medidas de conciliación: excedencias, reducciones de jornadas o cualquier otra medida

Artículo 30. Ascensos por concurso-oposición. Cuando de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio sea preciso cubrir una vacante, la Dirección de la Empresa publicará en los tablones de anuncios la convocatoria de ascenso correspondiente en la que se detallará el puesto a cubrir, el grupo profesional, los ingresos económicos, horario de trabajo, trabajadoras/es que pueden optar al concurso, programa y tipos de pruebas a realizar, fecha límite de presentación de candidaturas y cualesquiera otras condiciones. Copia de esta convocatoria se enviará al Comité de Empresa para su conocimiento y participación en el proceso del concurso-oposición según se indica en este artículo.

Se establece un plazo máximo de treinta días, salvo periodos vacacionales o necesidad de acciones formativas previas, para la convocatoria de las vacantes que haya que cubrir.

Para poder optar al concurso-oposición los candidatos deberán ser personal fijo de plantilla en la empresa.

En primera convocatoria, tendrán prioridad para presentarse al concurso-oposición las trabajadoras/es del mismo grupo profesional o sección del grupo profesional inmediata inferior a la vacante que se convoca. En el supuesto de que quedará sin cubrir dicha vacante mediante esta primera convocatoria, se efectuará una segunda en la que podrá participar todo el personal del mismo grupo profesional o de la misma sección con el grupo profesional inferiores a la de la vacante que se convoca. Si la vacante no se hubiera cubierto en esta segunda convocatoria, se realizará una tercera y última en la que podrá participar todo el personal fijo de plantilla en la empresa.

La fijación de los tipos de pruebas -psicológicas y/o profesionales- a plantear a los candidatos será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

El plazo de inscripción de los candidatos no podrá ser inferior a siete días laborales contados a partir de la publicación de la convocatoria.

Para la evaluación de las pruebas se procederá a constituir en cada caso un Tribunal Calificador compuesto por dos representantes de la Dirección y dos vocales elegidos por el Comité de Empresa, todos ellos de igual o superior al grupo profesional de la del puesto a cubrir. Este Tribunal debe observar, en todo momento, el mayor sigilo.

Con el fin de lograr la mayor objetividad, la determinación y preparación del contenido concreto de las pruebas se llevará a cabo por el Tribunal Calificador en el momento inmediatamente anterior al de la celebración de las pruebas, estableciéndose la puntuación mínima exigible para ser considerado apto. En el caso de desacuerdo se decidirá en una reunión de la Dirección de la Empresa con la Comisión de Asuntos Laborales del Comité de Empresa.

La calificación de las pruebas se llevará a cabo dentro de los dos días laborables siguientes a su realización, levantando acta de la decisión que se entregará a la Dirección y al Comité de Empresa. Aquella se lo comunicará a la/os candidata/os a quienes no les corresponde ocupar la vacante para que, en el plazo de los dos días laborables siguientes a esa comunicación, pueda comprobar si se han producido errores objetivos en la evaluación de su prueba personal. Transcurridos los mencionados plazos y observadas las formalidades anteriores, el acta más arriba mencionada pasará a definitiva o se sustituirá por una nueva si procede, y la Dirección de la Empresa lo pondrá en conocimiento de la candidata/o que haya obtenido la vacante convocada. Dicha/o candidata/o accederá a la plaza, salvo que lo impidan situaciones de vacaciones, enfermedad o accidente, dentro de los 30 días siguientes a la fecha del acta definitiva. En el supuesto de que transcurriese el plazo de los 30 días sin que -la candidata/o pudiese acceder a la plaza, por cualquier otra causa que no sea alguna de las anteriormente mencionadas y siempre que sea por situaciones ajenas a la candidata/o, empezará a devengar el grupo profesional y el sueldo de la misma.

En este concurso y en igualdad de resultados en las pruebas celebradas, se tendrán en cuenta, por este orden, las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, estudios realizados, haber desempeñado funciones de superior calificación y cuantas otras circunstancias relevantes que se puedan considerar como aspectos más en consonancia con el contenido del puesto de trabajo a cubrir.

Atendiendo al cumplimiento de las medidas establecidas en nuestro plan de igualdad, es decir, ante igualdad de condiciones se promocionará al colectivo menos representado en el grupo y categoría. Contemplándose como tiempo de antigüedad para dicho proceso las medidas de conciliación: excedencias, reducciones de jornadas o cualquier otra medida

En el supuesto de que agotados todos los pasos anteriores no estuviera capacitada/o ninguna de la/os candidatas/os, la vacante se cubrirá con personal de nuevo ingreso.

Artículo 31. Trabajos de grupo profesional superior. Las suplencias por vacaciones, enfermedad, accidentes o permisos legales se regirán por el presente artículo y por las

disposiciones legales sobre la materia, excepto en los casos previstos en el artículo 29 de este Convenio. Las vacantes producidas por estos motivos serán cubiertas provisionalmente, desde la fecha en que se produzcan, por el trabajador más antiguo en el grupo profesional inferior en la Sección o Servicio y turno correspondientes donde se produzca esta vacante siempre que exista personal suficiente en ese turno, corriendo las escalas y sin obligación de cubrir el último puesto si no fuese necesario; si éste renunciase, lo hará el inmediato en antigüedad, y así sucesivamente.

Si la vacante, por las circunstancias por las que se produce, se estimase superior a noventa días, pasará a ocuparla de forma provisional la trabajadora/or más antiguo en el escalafón del grupo profesional inmediato inferior. En ambos casos percibirá la retribución correspondiente al grupo profesional desempeñado y quedarán a salvo las normas de ascenso.

Las vacantes cubiertas mediante suplencias se anunciarán para ser cubiertas aplicando las normas de ascenso cuando la suplencia se prolongara por un periodo superior a noventa días y en todo caso antes de transcurridos seis meses desde que se hayan producido, y si tal plazo no se hubiese cumplimentado, habría ello de ser accionado oportunamente por la interesada/o o el Comité de Empresa, quedando a salvo, en todo caso, las normas de ascenso.

A efectos de clasificación profesional no se contabilizará el periodo de tiempo durante el cual se realicen suplencias como consecuencia de enfermedades, accidentes, excedencias voluntarias, excedencias forzosas y vacaciones. Cuando excluidos los supuestos anteriores y como consecuencia de la jornada semanal de cinco días se produzcan en una sección y para un puesto de trabajo concretos más del 50 por ciento de suplencias de la jornada mensual, se convocarán las plazas pertinentes.

Sección sexta: Plantillas

Artículo 32. Plantilla. Se entiende por plantilla el número de trabajadoras/res, incluidos en el ámbito personal de aplicación del presente Convenio, que trabajan en la empresa, en uno de sus Centros de trabajo, Departamentos o Secciones, en un momento dado, cualquiera que sea el régimen de contratación que tuvieren, siempre y cuando se engloben en las distintas modalidades contempladas en la legislación laboral vigente.

La relación de las trabajadoras/es afectados por este Convenio es la expresión documental de la plantilla ajustada a las necesidades reales de trabajo que existen en cada momento y elaborada al 1 de enero de cada año.

Los datos que contendrá esta relación serán: número de registro personal; nombre y apellidos; fecha de nacimiento; fecha de ingreso en la empresa; grupo profesional; Departamento o Sección y fecha del último nombramiento o promoción.

El escalafón de cada grupo profesional contendrá el personal por orden de puesto de trabajo y, dentro de cada grupo profesional, por orden de antigüedad en la misma.

El escalafón confeccionado deberá darse a conocer a todo el personal, permaneciendo expuesto en sitio visible del Centro de trabajo durante diez días (a partir del 10 de enero de cada año), dentro de cuyo plazo las interesadas/os que estimen que existe algún error podrán reclamar la rectificación de los datos no correctos.

CAPÍTULO CUARTO

Formación Profesional, implantación de nuevas tecnologías y cambios organizativos

Artículo 33. Formación Profesional. La Dirección de la Empresa presentará al Comité Intercentros el Plan Anual de Formación. Se constituirá una Comisión Paritaria por Centro de trabajo encargada de llevar a cabo un seguimiento de los planes de formación. La Dirección de la Empresa se compromete a contemplar, dentro del Plan de Formación,

00316812

cuantas sugerencias le sean presentadas por el Comité de Empresa, poniendo los medios necesarios encaminados a mejorar la capacidad profesional de las trabajadoras/es y a conseguir una mejor adaptación a las nuevas técnicas.

Cuando, a consecuencia de los cambios organizativos, productivos y renovaciones tecnológicas, se programen cursos de formación y reciclaje profesional, el personal afectado adaptará provisionalmente su turno de trabajo al momento en que éstos se celebren, abonando la empresa durante los mismos las retribuciones percibidas como media en los tres meses anteriores.

Después de dicho periodo de formación, la trabajadora/or pasará a ocupar el puesto para el que se formó mediante concurso-oposición, dejando a salvo las normas de ascenso. Si no adquiriese en dicho periodo los conocimientos necesarios para acceder a tales puestos, se le empleará en un puesto disponible en ese momento más acorde con los conocimientos que posea.

Cualquiera de las acciones antes mencionadas, así como su organización y puesta en práctica, se acordará en la Comisión Paritaria a que hace referencia el primer párrafo de este artículo.

Con independencia de lo anterior se programarán cursos, con opción voluntaria, para ampliar conocimientos que puedan redundar en la promoción profesional de las trabajadoras/es; asimismo se impartirán cursos monográficos sobre las plazas a cubrir, siempre que sea necesario, un mes antes de la convocatoria de las mismas.

Artículo 34. Implantación de nuevas tecnologías y cambios organizativos. El Comité de Empresa será informado con la debida antelación por la Dirección de los planes de reconversión tecnológica que se vayan a llevar a cabo, exponiendo su alcance y las repercusiones económico-laborales que puedan llevar consigo.

Cuando la Dirección de la Empresa decida poner en marcha un plan de reconversión tecnológica y esa decisión dé lugar a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, lo pondrá en conocimiento del Comité Intercentros y del Comité de Empresa, preferiblemente con un mínimo de dos meses y en cualquier caso con la mayor antelación posible, con quien negociará para tratar de llegar a un acuerdo. La Dirección se compromete a mantener con dicho Comité un sistema de seguimiento permanente hasta la implantación de la nueva tecnología y sus consecuencias en los sectores afectados. Si el acuerdo no fuera posible se formulará la oportuna solicitud de autorización por los cauces legales correspondientes.

En cualquier caso, la Dirección de la Empresa queda facultada para amortizar las plazas cuyo trabajo vaya siendo sustituido por las mecanizaciones y reorganizaciones que para la modernización y buena marcha de la empresa se lleven a cabo en los diferentes trabajos y servicios y para acoplar a este personal excedente en las distintas secciones, según las necesidades del trabajo, en las condiciones que se pacten y, en todo caso, de conformidad con las normas establecidas en la disposición adicional tercera del presente Convenio, bien entendido que estas amortizaciones no darán lugar a despidos objetivos.

Como consecuencia de las renovaciones tecnológicas, la Dirección de la Empresa promoverá las acciones necesarias para favorecer la capacitación y adaptación del personal afectado para su paso a otras secciones o plazas de nueva creación, dando la publicidad precisa para que llegue a conocimiento de todos.

Las trabajadoras/es afectados por la implantación de nuevas tecnologías y/o cambios organizativos mantendrán, a título personal, los conceptos salariales fijos correspondientes al grupo profesional que venían desempeñando y, en su caso, los complementos que tuvieran reconocidos como condición más beneficiosa adquirida con anterioridad a la firma de este Convenio. Su puesto de trabajo se ajustará en la medida de lo posible a la equivalente en el supuesto de cambio de grupo profesional.

Artículo 35. Externalización de servicios o trabajos de la Empresa. La externalización de servicios o trabajos de la Empresa, que dé lugar a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, será comunicada al Comité de Empresa del Centro de trabajo correspondiente con la mayor antelación posible –mínimo un mes–, indicando el momento en que se producirá el cambio, el número de personas afectadas, puestos vacantes a cubrir y, en su caso, plan de formación. A estas trabajadoras/es se les garantizará en todo caso un puesto de trabajo en la Empresa ABC Andalucía, S.L.U., en las condiciones económicas que tuviera reconocidas.

En lo no regulado en el presente artículo se estará a lo que sobre estos supuestos establezca la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo, y el artículo 44 del Estatuto de las trabajadoras/es al respecto.

Si la modificación de las condiciones de trabajo no es sustancial se informará al Comité de Empresa con carácter previo.

CAPÍTULO QUINTO

Retribuciones y otros beneficios sociales

Sección primera: Retribuciones

Artículo 36. Estructura Salarial. Las retribuciones del personal comprendido bajo el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo.

Artículo 37. Salario Base. El salario base anual es el que figura, para cada grupo profesional, en las tablas salariales del Anexo I.

Durante la vigencia del presente convenio se ha suprimido el abono de la paga de beneficios, la retribución anual se percibirá de la siguiente manera:

- La retribución anual se distribuye en 15 pagas, 12 se corresponderán con las mensualidades ordinarias y 3 con las pagas extraordinarias de Verano, Navidad y septiembre.

Las pagas extraordinarias se abonarán del siguiente modo: La paga extraordinaria de Verano junto con la mensualidad ordinaria del mes de junio de cada año; la paga extraordinaria de Septiembre con la mensualidad de dicho mes; y la paga extraordinaria de Navidad el primer día hábil siguiente al 15 de diciembre de cada año. El devengo de las pagas de Verano y Navidad será semestral y la de Septiembre por año natural.

Cuando, conforme a lo pactado en la disposición adicional segunda, se den las condiciones para la recuperación parcial o total del abono de la paga de Beneficios, la cuantía de ésta será del 8 por ciento sobre la retribución anual que perciba la trabajadora/or, excluido el importe de la paga de Septiembre así como la cantidad que se hubiera percibido por el concepto de Festivos dentro de la retribución consolidada. Su devengo será por año natural y su abono, cuando corresponda, se efectuará junto con la nómina del mes de febrero del año siguiente a su devengo.

Artículo 38. Complementos. Con carácter exclusivo, formarán parte de la estructura salarial de la Empresa, los conceptos salariales a continuación indicados, que sustituirán a todos los efectos al conjunto de conceptos existentes en el IV Convenio Colectivo de ABC Andalucía, S.L.U., integrándose, en su concepto y cuantía, en la estructura salarial aquí pactada.

A. Complemento retribución consolidada. Este complemento, que es de carácter personalísimo, estará compuesto por todos aquellos conceptos retributivos (y, consecuentemente, sus correspondientes cantidades) provenientes de la estructura salarial del IV Convenio Colectivo de ABC Andalucía, S.L.U., percibidos por las trabajadoras/es de manera regular y que en su importe total excedan del nivel salarial correspondiente a cada grupo profesional conforme al Anexo I.

00316812

Conceptos que se computarán para el cálculo de la diferencia que constituye el complemento:

- Sueldo
- Complemento mínimo salarial
- Complemento convenios anteriores
- Plus Convenio
- Plus de Antigüedad
- Plus artículo 48
- Y cualesquiera otros que no estén incluidos en el apartado B siguiente.

Este complemento se percibirá mensualmente y en las pagas extraordinarias de verano, Navidad y septiembre. También formará parte de la base de cálculo para la paga de Beneficios cuando se recupere su abono conforme a lo pactado en la disposición adicional segunda.

Este complemento no tendrá carácter absorbible ni compensable.

B. Complemento «ad personam». En este complemento se incluirán las cantidades que, conforme a la estructura salarial anterior, se vayan percibiendo a título personal por el concepto de plena dedicación o plus de jornada especial en Administración, por lo que su abono a través de este complemento se mantendrá hasta que se pacte su extinción por acuerdo expreso con la interesada/o como consecuencia de la desaparición de la causa por la que individualmente se reconoció tal concepto.

Asimismo, se incluirá en este complemento el plus cambio día de descanso y los festivos, en el promedio mensual del importe anual percibido en los dos últimos años.

Este complemento se percibirá mensualmente y asimismo se incluirá en las pagas extraordinarias de verano, Navidad y septiembre, excluyendo el importe correspondiente a la retribución por el concepto de festivos. También formará parte de la base de cálculo para la paga de beneficios cuando se recupere su abono conforme a lo pactado en la disposición adicional segunda, con la misma excepción de la retribución por festivos.

Este complemento no tendrá carácter absorbible ni compensable, con las salvedades que al efecto se recogen en la disposición adicional segunda y con las subidas de tablas cuando en computo anual sea superior al salario base del grupo profesional en el que esté integrado la empleada/o.

C. Complemento individual. Es aquel cuya percepción se encuentra vinculada a las condiciones del puesto o a la cualificación de la persona, estando sujeta al resultado de la evaluación individual que la empresa realizará anualmente. La concesión de dicho complemento será de carácter extraordinario, no consolidable, unilateral y compensable y absorbible.

D. Complemento variable. Es aquel cuya percepción dependerá de los resultados de producción o de la Empresa o de ambos conjuntamente. Periódicamente la Empresa establecerá los importes y el régimen de aplicación de dicho complemento, poniéndolo en conocimiento de la representación de las trabajadoras/es y de las propias trabajadoras/es.

Este complemento no tendrá carácter consolidable y podrá ser modificado en cualquier momento por la Empresa.

E. Complemento puesto de trabajo: Nocturnidad. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente tendrán un incremento del 40 por ciento a partir de 2024 sobre el salario base fijado en tabla.

Las trabajadoras/es que a la fecha de firma del presente Convenio vinieran percibiendo el concepto de nocturnidad, cobrarán la diferencia entre la cuantía que les corresponda según Tabla y la retribución que venían percibiendo por dicho concepto, a través del complemento de «Nocturnidad Consolidada», siendo compensable y absorbible si el mismo es superior.

Las trabajadoras/es que, con anterioridad a la firma de este Convenio, vinieran percibiendo dicho concepto en las pagas extraordinarias, mantendrán dicha condición más beneficiosa.

F. Diferencia a absorber. La diferencia a absorber que algunas trabajadoras/es contengan en su nómina a 31 de diciembre de 2023 se seguirá absorbiendo a razón del 10% anual tal y como se ha venido realizando hasta este momento.

Artículo 39. Incrementos salariales. Durante la vigencia del presente Convenio se incrementarán las tablas salariales de 2023, incluida en el Anexo I del presente convenio, excepto en lo previsto en la disposición adicional segunda.

Artículo 40. Dietas y gastos por kilometraje. En los desplazamientos por razones de servicio, el personal disfrutará para cubrir los gastos de pensión alimentaria y transporte y desplazamiento dentro de la ciudad de origen y de destino, de una dieta diaria de 78,13 euros durante los siete primeros días y de 66,11 euros a partir del octavo día de desplazamiento en un mismo lugar.

En el supuesto de existir otros gastos que no sean los mencionados en el primer párrafo, estos serán abonados por la Empresa, previa autorización y justificación de los mismos.

El régimen de viaje y salida será como se viene haciendo hasta la actualidad.

Cuando la empleada/o tenga que utilizar su propio vehículo para desplazamientos requeridos para su trabajo el kilometraje se abonará a razón de 0,32 € por kilómetro desde 11/2024.

Artículo 41. Forma de pago del salario. El pago del salario se efectuará, mediante ingreso de su importe en la entidad bancaria que el trabajador designe. El resguardo del ingreso en el Banco equivaldrá a la firma del recibí de las trabajadora/es en el recibo de salarios, sin perjuicio de la entrega del mismo a las trabajadoras/es.

Sección segunda: Otros beneficios sociales

Artículo 42. Ayudas de estudios. La Empresa contribuirá anualmente con la cantidad de cinco mil euros para que su personal fijo de plantilla inicie, amplíe o perfeccione estudios relacionados con las diversas actividades profesionales propias de la Empresa, en las condiciones que a continuación se establecen. En el caso de no consumirse la totalidad de los fondos constituidos a este fin, las cuantías remanentes incrementarán las de los periodos sucesivos, hasta un límite máximo de quince mil euros.

Siempre que la cuantía del fondo a que se refiere el párrafo anterior no se supere, la Dirección de la Empresa concederá, en concepto de ayuda de estudios a cada solicitante que reúna los requisitos, el cincuenta por ciento del precio de las matrículas que oficialmente estén establecidas para el tipo de estudios a realizar en Universidades, Institutos o Centros de Formación Profesional de carácter público.

Si la/el alumna/o aprobase, en las convocatorias del curso lectivo, todas las asignaturas en que se matriculó, la Dirección de la Empresa le concederá el cien por cien del precio de las matrículas, en los términos establecidos en el párrafo anterior, que vaya a realizar el siguiente año. Al acabar los estudios y si aprobó año por año todas las asignaturas de las que se hubiera matriculado en cada curso lectivo, se le reintegrará el importe del cincuenta por ciento correspondiente del primer año. Si el curso realizado fuera de un solo año y la/el alumna/o aprobase dicho curso en las convocatorias del curso lectivo, igualmente se le abonaría el cincuenta por ciento restante del importe total.

Esta ayuda de estudios será aplicable para el personal fijo contratado a tiempo completo o a tiempo parcial en los términos recogidos en los párrafos anteriores, siendo su cuantía proporcional a la jornada que realicen.

Artículo 43. Costes de enseñanza de las/os hijas/os discapacitadas/os. Los costes de enseñanza de las/os hijas/os con discapacidad serán atendidos por la empresa una

vez deducidas las asignaciones que perciban por Organismos oficiales, Mutualidades, etc., previa su aprobación por ésta y justificación de su condición y necesidad especial de educación, por medio de los certificados correspondientes de los organismos competentes a estos efectos.

Artículo 44. Personal enfermo. En situación de baja por IT derivadas de contingencias comunes, la empresa completará la prestación por enfermedad hasta el 100 por 100 del salario real de la trabajadora/or si la base de cotización de éste fuera inferior a la máxima, y hasta el 100 por 100 de la base de cotización del trabajador si el salario de éste fuera superior a la base máxima de cotización.

Como excepción a lo anterior, en los supuestos de enfermedad grave o en caso de hospitalización, debidamente acreditados, la empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario real de la trabajadora/or. En este caso será necesario el informe favorable del Servicio Médico de Empresa o de los facultativos del Servicio Público de Salud.

La plantilla solicitará la baja y el alta en su médico de cabecera desde el primer día de enfermedad, debiendo comunicar la ausencia a su puesto de trabajo al superior y al departamento de RRHH desde el inicio de la misma.

Artículo 45. Personal accidentado. En situación de baja por IT derivada de accidente de trabajo, la Empresa complementará hasta el 100 por 100 del salario real de la trabajadora/or con exclusión de la retribución por festivos en aquellas trabajadoras/es que la tuvieran reconocida dentro del Complemento ad personam.

Artículo 46. Supuestos de baja por Incapacidad Temporal durante el período de vacaciones. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o en el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4,5 y 7 y 48 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la trabajadora/or disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, la trabajadora/or podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 47. Garantías procesales y de materia de trabajo. Los gastos y costas de procedimientos judiciales, incluidas, en su caso, las fianzas u otras medidas cautelares económicas en que se vean inmersos las trabajadoras/es de plantilla de la empresa como consecuencia de trabajos periodísticos o de otra naturaleza, propios de su función, encomendados y/o autorizados por la Dirección, serán cubiertos por la empresa, que designará los abogados y procuradores a través de los cuales habrá de presentarse la correspondiente asistencia jurídica. Las declaraciones de condenas en costas a favor de las/os trabajadoras/es revertirán, en tales casos, en la empresa.

En aquellos supuestos en que, por los mismos trabajos, se produjeran faltas de asistencia no deseadas por detención o condena de privación de libertad estará obligada a mantener el pago de las retribuciones que la/el trabajadora/or viniera percibiendo, así como a respetar su derecho de reintegrarse automáticamente a su puesto de trabajo en el momento en que ello sea posible, salvo en los supuestos en que, en la condena, se hubiere apreciado malicia o negligencia en la conducta de la trabajadora/or.

Asimismo, la empresa se hará cargo de las indemnizaciones a cuyo pago fuesen condenados sus trabajadoras/es, por los mismos motivos expresados en los párrafos anteriores, salvo en los supuestos en que en la condena se aprecie malicia o negligencia del trabajador.

CAPÍTULO SEXTO

Jornada de trabajo, horarios y vacaciones

Artículo 48. Jornada laboral. La jornada laboral anual, con la excepción del personal contratado a tiempo parcial, será mil seiscientos veinte horas de trabajo efectivo, equivalente a treinta y cinco horas y veintiséis minutos semanales, dentro de las cuales cada trabajador disfrutará de un descanso de quince minutos por jornada.

Artículo 49. Jornada semanal de cinco días. Todo el personal disfrutará de una jornada semanal de cinco días de trabajo a excepción del contratado a tiempo parcial.

Las libranzas del personal se establecerán a tenor de las necesidades organizativas del sector con las peculiaridades de cada centro. El cuadrante de descanso del personal, de como mínimo un trimestre, se publicará con un mes de antelación y no podrá ser alterado unilateralmente. Estas libranzas serán continuadas, salvo las excepciones que se puedan producir en el cuadrante de libranzas motivadas por los festivos y manteniendo en todo caso el sistema de cuadrantes que, estableciendo más de dos días de libranza continuados, da lugar a que esporádicamente quede un día de libranza suelto. Cualquier modificación del sistema de libranzas existente al 31 de diciembre de 2023, llevará consigo la negociación entre la Dirección y el Comité de Empresa de cada centro.

En los sectores que por necesidades productivas se tienen que trabajar domingos y sin perjuicio de otras condiciones más beneficiosas pactadas por centros de trabajo, se garantizará que el descanso de domingo vaya unido al del sábado, de modo que libren dos de cada cuatro fines de semana, salvo en las secciones en las que la mayor actividad se concentre de forma habitual en los fines de semana, respetando el uso y costumbre. En este caso, el descanso en fines de semana se distribuirá de manera que no afecte al desarrollo de la sección.

Artículo 50. Horarios y ropa de trabajo. Los horarios de trabajo de los diferentes turnos estarán siempre adaptados por la Dirección de la Empresa a las necesidades de la actividad, teniendo en cuenta que su fin primordial es la difusión y venta de sus publicaciones.

Los horarios de trabajo de los diferentes turnos y sectores serán los vigentes en el 1 de enero de 2024, con las adaptaciones necesarias a la nueva jornada laboral anual pactada.

Cualquier modificación individual de los horarios de trabajo, de no existir acuerdo previo, y en todo caso las modificaciones de los horarios de trabajo colectivas tendrán necesariamente que ser negociadas entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa. De no existir acuerdo, y habiendo agotado el trámite anteriormente expuesto, para llevar a cabo el cambio de horario se deberá seguir el procedimiento establecido por la legislación laboral vigente para cuando se produce una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

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

Con el fin de prever la realización de los trabajos del que se encuentre enfermo o ausente, éste deberá comunicar su falta al trabajo antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Dirección de la Empresa presentará los horarios de trabajo especificados por secciones, teniendo en cuenta las características singulares del ejercicio del periodismo a que hace referencia el Estatuto de la Profesión Periodística en relación con los Redactores.

El Comité de Empresa deberá tener conocimiento de las modificaciones de turno que se lleven a cabo.

La empresa dotará de ropa de trabajo al personal de la Tienda, siempre que el trabajador lo solicite, como máximo una vez al año. Estas prendas sólo se usarán durante su jornada laboral.

Artículo 51. Vacaciones. El período de vacaciones anuales retribuidas por año de servicio, no sustituible por compensación económica, tendrá una duración, como norma general, de treinta y un días naturales ininterrumpidos. La trabajadora/or tiene la posibilidad de dividir los 31 días de vacaciones (23 laborales y 8 descansos), en diferentes opciones :

- Periodo ininterrumpido de 24 días (18 laborables y 6 de descanso), los otros 7 días unidos o de forma individual en su disfrute (es decir los 5 laborables y 2 de descanso) se solicitarán a la Empresa y podrán ser disfrutados previa aceptación de los mismos, siempre que no afecten a la organización y trabajo de la sección.

- Quincenas ininterrumpidas (que incluya 4 días de descanso).

- Semanas ininterrumpidas (que incluya 2 días de descanso).

Que se disfrutarán en los meses de julio, agosto y septiembre, salvo supuestos de imposible aplicación que así resulten acreditados.

Todos los periodos deberán solicitarse en el plan anual de vacaciones y ser aprobados en el mismo.

Con carácter excepcional y de mutuo acuerdo se podrá modificar el régimen de disfrute de las vacaciones, en aquellos supuestos de imposible aplicación por la actividad

El cómputo de las vacaciones se efectuará por año natural. La duración de las vacaciones en los supuestos de trabajadoras/es de nuevo ingreso se calculará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa. Las ausencias durante el año de las trabajadoras/es por enfermedad, accidente o maternidad serán computadas como tiempo de actividad a los efectos de calcular la duración de dichas vacaciones.

El calendario de vacaciones se fijará con la antelación suficiente para que la/trabajadora/or conozca las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute del periodo vacacional. Dicho calendario sólo podrá ser alterado por acuerdo entre ambas partes.

Para que la productividad no se vea mermada por el disfrute de las vacaciones en los indicados meses y en fechas señaladas como Semana Santa, Feria, Rocío o Navidad, se establecerán las plantillas mínimas necesarias por sectores, secciones, turnos y grupo profesional; teniendo en cuenta también que habida cuenta que en los meses de julio, agosto y septiembre se reduce la actividad en la mayor parte de los sectores de la empresa, la plantilla que quede para trabajar durante esos meses se verá reducida por este motivo en la misma proporción.

Con sujeción a las plantillas mínimas establecidas, el personal de los distintos sectores o secciones, dentro de cada turno de trabajo, fijará de común acuerdo el orden de disfrute de las vacaciones.

De no existir acuerdo, el carácter rotatorio de las vacaciones se ajustará a las siguientes reglas:

1. En el primer año la elección del período de disfrute corresponderá a la más antigua/o dentro de cada grupo profesional, sección y turno de trabajo, pasando en el año siguiente a ser el último en elegir.

2. En el supuesto en que la estructura organizativa propia de cada sección hiciera que la elección conforme a lo establecido en la regla anterior impidiera respetar las plantillas

mínimas fijadas, la elección se realizará rotativamente, de modo que efectivamente queden atendidas las distintas funciones propias y necesarias de cada grupo profesional y sección, para el buen funcionamiento de las mismas. Esta regla no será de aplicación al personal del Grupo 3 y 4. Las vacaciones de dicho personal no interferirán las vacaciones de terceros.

El calendario de vacaciones se le facilitará al comité de Empresa con al menos dos meses de antelación.

En el caso que dentro del periodo de vacaciones coincida con algún día festivo, este dará derecho a un día de descanso en compensación, cuyo disfrute se fijará entre la trabajadora/or y la empresa.

Como medida para facilitar la conciliación de la plantilla, se amplía el plazo para el disfrute de las vacaciones hasta la primera quincena del año siguiente del año de devengo, siempre que la organización lo permita.

Artículo 52. Domingos. En aquellos puestos de trabajo en los que la jornada semanal se desarrolle de lunes a viernes, se compensará el trabajo adicional prestado en sábado o domingo con 1,5 días de descanso por día de trabajo, que se disfrutará del siguiente modo: un día de descanso dentro de la semana siguiente y el resto acumulado al periodo de vacaciones.

Para aquella plantilla que realicen habitualmente domingos por el cuadrante ordinario de su sección y no tuviera incorporado en sus complementos personales «Ad personam» (plus concepto de domingo), tendrán derecho durante cada año de la vigencia del convenio a:

- Un día extra de asuntos propios hasta los 20 domingos trabajados/año.
- Dos días extras de asuntos propios por 21 o más domingos trabajados /año.

Los cuadrantes de distribución de jornada y descansos habrán de prever que el descanso de domingo vaya unido al del sábado, de modo que libren dos de cada cuatro fines de semana, con la excepción prevista en el artículo 49 del Convenio colectivo.

Artículo 53. Festivos. Cuando corresponda trabajar en festivos conforme al cuadrante de jornadas y descansos, el trabajo realizado en día festivo se compensará con 1,5 días de descanso, con excepción de los tres días de no publicación de periódico impreso en cuyo caso la compensación será de 2 días de descanso por día trabajado. En ambos casos, el disfrute se acordará entre empresa y trabajador. Para el área de Redacción y las secciones de Producción de Publicidad/Casados los días festivos son el 24 y 31 de diciembre. En el resto de secciones serán el 25 y 1 de enero.

La coincidencia de libranza con día festivo dará derecho a un día de descanso en compensación, cuyo disfrute se fijará entre el trabajador y la empresa.

El disfrute de estos días se fijará de común acuerdo entre la/el trabajadora/or y la Empresa, como máximo en los seis meses siguientes al devengo salvo excepciones debidamente justificadas y, en cualquier caso, como fecha tope el 15 de abril del año siguiente.

Artículo 54. Horas extraordinarias. Ambas partes manifiestan que, como norma general, el trabajo deberá realizarse durante la jornada laboral, reduciéndose al máximo las horas extraordinarias, ajustándose en todo caso a lo que establecen las leyes vigentes en el tema.

En esta materia, las partes se remiten a lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de las trabajadoras/es.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Permisos y excedencias

Artículo 55. Permisos retribuidos. La trabajadora/or, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Nacimientos. De nietas/os: Un día natural.
- b) Asistencia a consulta médica de facultativos de Medicina General y especialistas de la Seguridad Social: Se abonará el tiempo necesario para acudir a consulta médica de facultativos de Medicina General y especialistas de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de la misma con el de la jornada laboral de la trabajadora/or, se acuda a dicha consulta, debiendo comunicar con la debida antelación a la Dirección su ausencia, y posteriormente presentar debidamente diligenciado por el especialista el impreso justificado de la consulta a RR.HH.
- c) Boda de familiares hasta segundo grado afinidad o consanguinidad: Un día natural cuando coincida en jornada laboral.
- d) Bautizo y comunión de hijas/os: Un día natural cuando coincida en jornada laboral.
- e) Enfermedad grave, operación quirúrgica grave, hospitalización o intervención que requiera reposo domiciliario. De familiares hasta segundo grado afinidad o consanguinidad: cinco días naturales. Estos días se podrán utilizar durante el periodo de hospitalización del paciente, previamente acreditado y poniéndolo en conocimiento de la empresa.
- f) Operación quirúrgica que no requiere hospitalización ni reposo domiciliario de los padres, cónyuge, hijos, hermanos, padres políticos: Un día.
- g) Fallecimiento de hermanas/os, nietas/os y abuelas/os: Dos días naturales, que podrán ampliarse hasta tres más cuando la trabajadora/or necesite realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia donde esté situado su centro de trabajo. De hermanas/os políticas/os y abuelas/os políticas/os: Dos días naturales, ampliables hasta dos días más si es fuera de la provincia. De cónyuge, padres, padres políticos o hijas/os: 5 días naturales, ampliables hasta dos días más si es fuera de la provincia.
- h) Funerales de padres, cónyuge, hijas/os, hermanas/os y padres políticos, hermanas/os políticas/os, abuelas/os y abuelas/os políticas/os: Por el tiempo necesario para asistir al funeral.
- i) Exámenes por estudios. Permisos de acuerdo a lo establecido en la Ley del Estatuto de las/os trabajadoras/as.
- j) Matrimonio: Quince días naturales.
- k) Unión de hecho: Quince días naturales, no pudiéndose volver a disfrutar en un periodo de cinco años, ni siendo acumulativo con la misma persona si se contrajese posteriormente matrimonio civil o religioso.
- l) Traslado de domicilio: Un día natural.
- m) En los permisos establecidos en los apartados e), f), y g), se podrá sustituir la figura del cónyuge por la de la persona con la que la/el trabajadora/or conviva de modo marital y estable, y así lo haya acreditado, con aportación de los datos de identificación necesarios, al Departamento de Personal con antelación al hecho causante del permiso.
- n) A fin de facilitar de asuntos propios no previstos en este artículo de las trabajadoras/es que prestan servicios a jornada semanal completa o estén en reducción de jornada por guarda legal y se prevea van a prestar servicios durante todo el año natural tendrán derecho a disfrutar de cuatro días. Para aquellas trabajadoras/es con contrato indefinido que no hayan prestado servicio durante todo el año se calculará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa dicho año.
- Durante los años 2025,2026 y 2027 para aquella plantilla con más de 15 años de antigüedad un día de Asuntos Propios Extra.
- Durante los años 2025,2026 y 2027 para aquella plantilla con más de 25 años de antigüedad dos días de Asuntos Propios Extra.
- La concesión de estos días para asuntos propios tendrá lugar fuera del período de vacaciones, domingos y festivos y siempre dentro del año natural. Este permiso se disfrutará atendiendo las necesidades del servicio, en función de las características peculiares de cada sector, debiendo la interesada/oa solicitar a su Jefa/e respectivo con la debida antelación el disfrute de este permiso, que en aquellos sectores que la organización del trabajo lo permita se tomarán en época de Navidad o Semana Santa.

Derecho a solicitar un día de asuntos propios en bolsa de horas mínimo de 1 y máximo de 7 horas, se debe comunicar antes del 15/1 de cada año al departamento de RRHH, estando sujeto a la organización productiva para su aprobación.

ñ) Licencia lactancia. Se reconoce a las/es trabajadoras/es el derecho a sustituir la opción de reducción de media hora diaria de lactancia por hijo menor de nueve meses por una licencia retribuida única de dos semanas continuadas con el mismo fin, que se disfrutará de forma inmediata a su alta tras el período de maternidad/paternidad. Se añadirá la acumulación de horas para casos de parto múltiple, en el que se contabilizará la suma de horas pertenecientes a cada hija/o, sin establecer límite de días.

o) Licencia de horas retribuidas para acudir a consultas de especialistas médicos para hijas/os discapacitados hasta los 18 años, deberá ser acreditado con certificado médico de la discapacidad y la asistencia a la consulta. Y no ser beneficiario de la prestación cuidado de menor afectado por enfermedad grave.

p) Para víctimas de violencia de género derecho a solicitar una reducción de jornada, previo acuerdo entre empresa y trabajadora/or, durante un periodo de 3 a 6 meses.

Artículo 56. Excedencias. Las/os trabajadoras/es fijas/os incluidos en el presente Convenio tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia forzosa o voluntaria en los términos y supuestos a que se refiere el artículo 46 de la Ley del Estatuto de las/os trabajadoras/es.

Con carácter excepcional y como mejora de lo anterior la excedencia voluntaria podrá ser solicitada por escrito a la empresa con un mes de antelación, salvo cuando se trate de obtener esta situación para incorporarse a cualquier otro medio de comunicación dentro del territorio nacional, por un periodo de seis meses a un año de duración, en cuyo caso la trabajadora/or en esta situación, siempre que solicite su reingreso con un mes de antelación a la finalización de su excedencia de un año, será readmitido automáticamente en su puesto de trabajo o en otro acorde con sus conocimientos y el grupo profesional, sin interrumpirse el cómputo de antigüedad para efectos indemnizatorios.

Este periodo podrá ser modificado en casos de extrema necesidad debidamente acreditados.

La trabajadora/or que se encuentre en situación de privación de libertad por delitos o faltas que no hubieran dado lugar a sanción disciplinaria en la empresa, quedará asimilado al supuesto de excedencia voluntaria hasta que se dicte Sentencia. Si ésta fuera absolutoria o condenatoria con cumplimiento de condena inferior a dos años tendrá derecho al reingreso automático en la empresa. Si la Sentencia fuera condenatoria con cumplimiento de condena superior a dos años, la trabajadora/or continuará en situación de excedencia voluntaria con derecho preferente de reingreso por el periodo máximo de cinco años, a contar desde el inicio de dicha excedencia, causando baja definitiva en la empresa al agotarse ésta.

Derecho a una excedencia de 15 meses para víctimas de violencia de género, siempre que sea solicitada con un mes de antelación a la finalización de su excedencia el reingreso será automático en su puesto de trabajo o en otro acorde a sus conocimientos y grupo profesional.

Este artículo sustituye y modifica en aquello que sea coincidente lo establecido en el artículo 46 de la Ley del Estatuto de las/os trabajadoras/es, aplicándose este artículo y las normas del Estatuto en el resto de las situaciones.

CAPÍTULO OCTAVO

Plan de Igualdad

Artículo 57. Plan de Igualdad. Tal y como se recogía en el IV Convenio Colectivo y anteriores, las partes firmantes han desarrollado, aprobado y registrado su II Plan de Igualdad el pasado 27 de abril de 2022. Por tanto, y mientras las partes no negocien y pacten

modificación alguna durante la vigencia del presente convenio colectivo (2024-2027), será de aplicación el II Plan de Igualdad de fecha 27 de abril de 2022. Con Resolución de 20/6/2022 de la Dirección General de trabajo y Bienestar Laboral, código 71110852112022.

Principio de igualdad.

1. La promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, al servicio de la empresa, constituye un principio básico que informa con carácter transversal el contenido del presente acuerdo y se configura como un criterio interpretativo en la aplicación del mismo.

2. Las actuaciones que se desarrollen sobre este principio básico se ajustarán a los objetivos y líneas de actuación establecidas, en su caso, por el Plan de Igualdad que esté vigente en cada momento, en cumplimiento de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres así como por lo prevenido en el párrafo c del apartado 2 del artículo 4 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.

Artículo 58. Protocolo actuación frente al acoso LGTBI. Ambas partes en cumplimiento de la Ley 4/2023 de 28 de febrero y RD Ley 10206/2024 de 8 de Octubre han negociado un modelo de protocolo para la actuación frente al acoso LGTBI, Anexo II.

CAPÍTULO NOVENO

Salud laboral y prevención de riesgos

Artículo 59. Seguridad y salud en el trabajo.

1. De conformidad con lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, y en las demás disposiciones de ejecución y desarrollo, las trabajadoras/es tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la Dirección de la Empresa de protección de las trabajadoras/es frente a los riesgos laborales.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, forman parte del derecho de las trabajadoras/es a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. En cumplimiento del deber de protección, la Dirección de la Empresa deberá garantizar la seguridad y la salud de las trabajadoras/es a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la Dirección de la Empresa realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras/es, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de las trabajadoras/es, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en la ley.

La Dirección de la Empresa desarrollará una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.

3. La Dirección de la Empresa deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y en particular las referidas a la

evaluación de riesgos, adecuación de los equipos de trabajo, información, consulta y participación de las trabajadoras/es a través de sus órganos de representación, formación en materia de prevención de riesgos, vigilancia de la salud, protección de la maternidad y de las trabajadoras/as especialmente sensibles a determinados riesgos y protección de las trabajadoras/es temporales.

4. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre las trabajadoras/es.

Artículo 60. Comités de Seguridad y Salud en el trabajo. De acuerdo con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 18.2, respecto a los derechos de información, consulta y participación de las trabajadoras/es, y el artículo 39.2.b), que recoge las competencias y facultades de los Comités de Seguridad y Salud, estos realizarán con una periodicidad semestral visitas y revisiones de los puestos de trabajo en videoterminals o que revistan un especial riesgo auditivo en sus respectivos centros de trabajo, de cara a proponer en su caso las medidas correctoras adecuadas.

Artículo 61. Trabajos en videoterminals. La Dirección de la Empresa procurará que la organización del trabajo en todos los puestos con videoterminals esté programada de tal manera que permita sustituir la actividad en el videoterminal por otra distinta dentro de su trabajo. Sólo en aquellos supuestos en los que la organización del trabajo impida la realización de actividades alternativas al trabajo ante el videoterminal, tendrá derecho el trabajador a un periodo de descanso de diez minutos dentro de cada hora de trabajo efectivo ante dicho videoterminal, sin que por ningún motivo tales descansos puedan ser acumulables.

CAPÍTULO DÉCIMO

Régimen disciplinario

Artículo 62. Faltas. A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión de una/un trabajadora/or que suponga incumplimiento de los deberes laborales impuestos por las disposiciones vigentes y por lo descrito en este Convenio Colectivo.

Toda falta cometida por la/el trabajadora/or se clasificará, en atención a su trascendencia, importancia o malicia, en leve, grave y muy grave.

Artículo 63. Faltas leves. Son faltas leves las siguientes:

1. 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 periodo de un mes serán consideradas leves.

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

3. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún 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 muy grave, según los casos.

4. No comunicar la ausencia al trabajo por motivo justificado antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

6. Falta de aseo y limpieza personal.

7. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, así como las alteraciones de la situación familiar que pudieran tener repercusión de índole fiscal o de Seguridad Social.

9. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, durante el mismo, que sean causa de leve desatención de éste.

10. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 64. Faltas graves. Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero o causara perjuicio grave para el servicio bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.

2. Faltar dos días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa justificada.

3. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante el trabajo.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

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

6. Simular la presencia de otra/o trabajadora/or en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8. La imprudencia en el trabajo y el incumplimiento u omisión de las normas de seguridad e higiene. Si implicase riesgo de accidente para la/el trabajadora/or, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada muy grave.

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

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

11. La falta de veracidad por dolo o culpa grave, comprobada, en informes o manifestaciones escritas, relativas al servicio.

12. Dificultar la labor del personal de Seguridad en esta materia.

Artículo 65. Faltas muy graves. Se considerarán como tales las siguientes:

1. 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.

2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.

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

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

5. La embriaguez o toxicomanía durante el servicio o fuera del mismo siempre que en este segundo caso fuese habitual y repercuta negativamente en el trabajo.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de la correspondencia particular de las trabajadoras/es o de la pública y privada del Comité de Empresa o Delegadas/os de Personal, dirigida al domicilio de la empresa.

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

8. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo y la prestación laboral para diversos empresarios cuando se pacte la plena dedicación salvo autorización de la empresa.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a las/os Jefas/es, compañeras/os o subordinadas/os.

Se entiende por abuso de autoridad la realización por un superior de un hecho arbitrario, con perjuicio grave de un inferior y con patente transgresión de un precepto convencional.

10. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa: Las agresiones verbales o físicas por parte de las/os trabajadoras/es cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, con clara intencionalidad de carácter racial, étnico, religioso o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses a partir de la primera falta de la citada graduación.

Artículo 66. Sanciones. Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

Despido.

Artículo 67. Prescripción de las faltas. Las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 68. Tramitación de las sanciones. Corresponde a la Dirección de la empresa, o persona en quien ésta delegue, la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves, de conformidad con lo previsto en las disposiciones legales y en el presente régimen disciplinario.

Todas las sanciones por faltas leves, graves y muy graves requerirán comunicación escrita motivada a la/el trabajadora/or.

En los supuestos en que la sanción impuesta fuera la de despido, la Dirección de la empresa entregará a la trabajadora/or un pliego de cargos para que, si lo considera oportuno, efectúe el correspondiente pliego de descargos en el plazo máximo de cinco días hábiles.

El Comité de Empresa o las Delegadas/os de Personal deberán ser informados de forma inmediata de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Artículo 69. Cumplimiento sanciones. Impuesta la correspondiente sanción, su cumplimiento se aplazará hasta que la misma gane firmeza excepto en los supuestos de faltas muy graves y en los previstos en los apartados 5 y 8 de las faltas graves.

Artículo 70. Abuso de autoridad. La trabajadora/or que estimara haber sido objeto de abuso de autoridad, pondrá el hecho en conocimiento de la Dirección de la Empresa mediante comunicación escrita a su Jefa/e inmediato. Si éste no cumpliera con la obligación de poner el hecho en conocimiento de la Dirección de la Empresa, la/el trabajadora/or podrá hacerlo llegar a ésta a través del Comité de Empresa o Delegadas/os de Personal.

CAPÍTULO UNDÉCIMO**Comités de Empresa y acción sindical**

Artículo 71. Comité Intercentros. Es el órgano de coordinación y de representación del conjunto de los Comités de Empresa de cada Centro. El Comité Intercentros de ABC Andalucía, S.L.U., estará integrado por un máximo de cuatro representantes elegidos proporcionalmente entre los miembros del Comité de Empresa de cada Centro. Este Comité Intercentros celebrará tres reuniones ordinarias al año, que podrán tener lugar en cualquiera de los Centros de trabajo que tiene ABC Sevilla, S.L.U.

En las reuniones a celebrar con la Dirección se tratará de la marcha económica general de la empresa, sobre el proceso de renovación tecnológica y de aquellos otros temas de interés general para todos los Centros de trabajo.

Podrá celebrar otras reuniones con carácter extraordinario para tratar de asuntos de interés general.

Las fechas y lugares en que se celebren las reuniones de carácter ordinario serán comunicadas a la Dirección de la Empresa en un calendario elaborado dentro del primer trimestre de cada año.

Será preceptiva la previa comunicación a la Dirección de la Empresa en los casos de reuniones extraordinarias, por si el lugar o el momento fijados no fuesen aconsejables por razones de tipo organizativo.

Artículo 72. Comité de Empresa y Delegadas/os de Personal. El crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina para cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegadas/os de Personal, para el ejercicio de sus funciones de representación, será de veintiocho horas para los miembros del Comité, salvo que por Ley le correspondiera mayor número de horas en función de la plantilla. Dicho crédito será acumulable en uno o varios de sus componentes, sin superar el máximo total reconocido, y sin que en ningún caso pueda rebasar el 50 por 100 de la jornada mensual.

No se computará el tiempo consumido en reuniones realizadas a petición de la Dirección de la Empresa o a requerimiento de cualquier Organismo oficial.

Tampoco se computará el tiempo consumido durante la negociación del Convenio Colectivo por los miembros del Comité que hayan sido nombrados para formar parte de la Comisión Negociadora del Convenio.

Las trabajadoras/es convocados por el Comité de Empresa dispondrán de seis horas anuales con el fin de realizar asambleas por secciones o turnos dentro de las horas de trabajo, y una hora más durante la negociación de Convenio. El momento de celebración de estas asambleas deberá ser previamente acordado con la/el Directora/or del Centro o responsable del sector en que se va a celebrar la asamblea.

En los supuestos de imposición de sanciones por faltas graves y muy graves a miembros de los Comités de Empresa o Delegadas/os de Personal, cuando estas deriven del ejercicio de las funciones de su representación, será preceptiva la instrucción de expediente que constará de: a) Pliego de cargos; b) Pliego de descargos, en diez días; c) Proposición y práctica de prueba, en diez días; d) Informe restantes miembros del Comité, en cinco días; e) Resolución en cinco días.

Una vez practicadas las pruebas que se estimen pertinentes de oficio o a instancia de la trabajadora/or, se formulará la propuesta de resolución, de la que se dará traslado al Comité de Empresa o Delegadas/os de Personal para que emita su informe en cinco días. Finalmente se dictará resolución por la Dirección de la Empresa en el plazo máximo de cinco días.

La tramitación del expediente se llevará a efecto en el plazo máximo de un mes a contar desde la comunicación al afectado del pliego de cargos hasta que se dicte resolución.

Artículo 73. Acción sindical en la empresa.

1. En los términos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las/os afiliadas/os a un mismo sindicato legalmente reconocido podrán constituir en el Centro en el que trabajen la correspondiente sección sindical.

A tal fin, las/os delegadas/os elegidos de acuerdo con los estatutos del sindicato al que pertenezcan, deberán ser trabajadoras/es en activo en el respectivo Centro.

Estas delegadas/os dispondrán del mismo crédito horario que los miembros del Comité de Empresa de su respectivo Centro y gozarán de sus mismas garantías, excepto en lo referente a la cesión y acumulación del uso del crédito horario.

2. Funciones de las delegadas/os.- Las funciones a desarrollar por las delegadas/os sindicales son:

- Representar y defender los intereses del sindicato al que se halle adscrito y de los afiliados al mismo en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre la Central Sindical y la Dirección del Centro de trabajo.

- Recaudar cuotas y repartir propaganda en los locales del Centro sin interrumpir la marcha del trabajo.

- Fijar en los tabloneros de anuncio que se designen comunicaciones, avisos, convocatorias y demás documentos de carácter sindical, a cuyo efecto dirigirán copia de los mismos previamente a la Dirección del Centro.

Las delegadas/os de secciones sindicales utilizarán para el ejercicio de sus funciones y tareas que como tales les corresponda los mismos locales habilitados para los Comités de Empresa en cada Centro, previo acuerdo entre las distintas Secciones y Comités sobre el sistema de uso.

3. Cuando el número de afiliadas/os a un sindicato resulte insuficiente para constituir una sección, las interesadas/os podrán, no obstante, distribuir información sindical, recaudar cuotas y reunirse fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

Disposición adicional primera.

Las trabajadoras/es que vinieran percibiendo con habitualidad la compensación por cambio de día de descanso y continuasen manteniendo el régimen actual de trabajo y descanso, seguirán percibiendo durante la vigencia del presente Convenio, como condición más beneficiosa, dicha compensación en el promedio mensual del importe anual percibido por tal concepto en las dos anualidades precedentes, si bien ésta se reducirá proporcionalmente si el número de domingos trabajados fuera inferior al realizado en el año anterior, en los siguientes casos:

- Que se produzca la disminución por decisión voluntaria del trabajador y esta sea aceptada por la Empresa.

- Que, en el caso de producirse a instancias de la Empresa, existan razones objetivas que justifiquen la modificación y se llegue a acuerdo expreso con la interesada/o.

Esta misma fórmula será de aplicación para este colectivo en el tema de los festivos.

Durante la vigencia del presente Convenio no se ampliará el número de domingos o festivos realizados en promedio anual por las trabajadoras/es de la plantilla que tengan reconocida la presente condición más beneficiosa por tales conceptos, salvo acuerdo con el afectado.

Asimismo, durante la vigencia del presente Convenio las trabajadoras/es que vinieran realizando jornada nocturna con anterioridad a la firma del presente Convenio, mantendrán su horario actual mientras no pacten su modificación con la Empresa, en cuyo caso se estará a lo que las partes acuerden. Por su parte, las trabajadoras/es que no vinieran realizando jornada nocturna con anterioridad a la firma del presente Convenio, no serán destinados al turno de noche, salvo pacto con la Empresa, en cuyo caso se estará a lo que las partes acuerden.

Disposición adicional segunda.

Durante la vigencia del presente Convenio se suprime transitoriamente la paga de Beneficios regulada en el V Convenio de ABC Andalucía, S.L.U., por lo que su importe no integrará la Retribución Consolidada recogida en el artículo 38 del presente Convenio.

Siendo voluntad de las partes dejar abierta la posibilidad a la recuperación total o parcial de dicha paga si la situación económica de la Empresa revirtiera, se establecen los siguientes criterios a tener en cuenta:

- Se entenderá que la situación económica de la Empresa ha revertido cuando exista diferencia positiva entre el EBITDA del ejercicio y el importe de las dotaciones para amortizaciones y gastos financieros del mismo ejercicio.

- El importe que la empresa destinará a la recuperación de la paga de Beneficios será el 50% de la diferencia positiva citada.

- La cantidad disponible que, conforme a lo reseñado anteriormente, se destine a proveer el importe de la paga de Beneficios, se liquidará de forma proporcional entre las trabajadoras/es, aplicando individualmente el porcentaje que resulte sobre el importe de la paga íntegra que hubiera podido corresponderles.

- En el caso de que la cantidad resultante para aplicar a la paga de Beneficios fuera superior al importe íntegro de dicho concepto, no se incrementará la cuantía de la paga.

Disposición adicional tercera.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo no se realizarán despidos objetivos individuales.

Disposición adicional cuarta.

Las competencias atribuidas al Comité Intercentros en los artículos 33, 34 y 72 se entenderán referidas al Comité de Empresa, salvo que se constituyera dicho órgano colegiado de representación.

Disposición adicional quinta.

Los compromisos de pensiones de ABC Andalucía, S.L.U., con sus trabajadoras/es son los que se contienen en el «Acuerdo por el que se establece un nuevo sistema de previsión social complementaria», de fecha 10 de mayo de 2000, publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 26 de julio de 2000, instrumentados mediante el Plan de Pensiones de Empleo de ABC conforme a lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Planes y Fondos de Pensiones, y en las disposiciones transitorias decimocuarta y decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

Durante la vigencia del presente Convenio el importe del salario pensionable, a efectos de determinar la aportación de la Empresa, no sufrirá alteración alguna respecto de las cuantías tenidas en cuenta en el año 2017.

Las partes acuerdan que durante el 2024 se mantiene inalterado el plan de pensiones.

Desde 1 de enero de 2025 hasta 31 de diciembre de 2027, el personal que voluntariamente lo solicite podrá causar baja del plan de pensiones y la empresa le abonará el importe que le correspondiese en un complemento en nómina, llamado Complemento Convenio 2024-2027.

Dicho complemento, creado exclusivamente para este efecto, no será compensable ni absorbible en ningún momento y será por el importe equivalente a la aportación que le hubiera correspondido de acuerdo con los plazos establecidos en el actual reglamento del Plan de Pensiones de Empleo de ABC. Reglamento del plan.

Para ello, aquella plantilla que así lo decida deberá comunicar a RRHH antes del 15 de enero de cada año durante la vigencia del actual convenio, que desea causar baja del plan y percibir el importe correspondiente en el complemento en nómina (causando bajan del Plan).

00316812

Toda aquella plantilla que no comunique nada, la Empresa continuará realizando la aportación de forma directa al Plan de Empleo.

La comunicación se hará por correo electrónico a RRHH, donde se le facilitará el documento de baja del plan que deberá ser remitido a la Comisión de Control de Plan de Empleo de ABC con copia a los representantes del Plan de Empleo de ABC Sevilla, no obstante, la Empresa siempre realizará la comunicación del mismo.

Desde enero de 2028 toda la plantilla lo tendrá incorporado en el mencionado complemento como concepto ordinario de nómina. Por tanto, Diario ABC Andalucía deja de ser Empresa Promotora al finalizar la vigencia del convenio.

Llegado este momento, el 1 de enero 2028 cuando la empresa deja de ser empresa promotora, se contratará un seguro de invalidez permanente y fallecimiento para la totalidad de la plantilla por importe de 15.000 €, y en caso de fallecimiento por accidente por importe de 30.000 €.

ANEXO I

TABLA DE SALARIO BASE ANUAL DESDE 1 DE OCTUBRE DE 2024 HASTA 31 DE DICIEMBRE DE 2027

Grupos profesionales	Área Redacción	Área Gestión	SALARIO BASE ANUAL 10 AL 12 2024	SALARIO BASE ANUAL 2025
GRUPO 4	Redactor/a-Jefe/a	Jefe/a Área	29.400	30.300
GRUPO 3	Jefe/a de Sección	Jefe/a de Sección	25.900	26.700
GRUPO 2A	Redactor/a/Técnico/a	Técnico/a/Ejecutivo/a comercial	23.400	23.700
GRUPO 2B	Redactor/a/Técnico/a	Técnico/a/Ejecutivo/a comercial	21.000	21.300
GRUPO 1	Auxiliar Redacción	Administrativo/a Agente Comercial	17.000	17.300

Grupos profesionales	Área Redacción	Área Gestión	SALARIO BASE ANUAL 2026	SALARIO BASE ANUAL 2027
GRUPO 4	Redactor/a-Jefe/a	Jefe/a Área	30.400	30.500
GRUPO 3	Jefe/a de Sección	Jefe/a de Sección	26.800	26.900
GRUPO 2A	Redactor/a/Técnico/a	Técnico/a/Ejecutivo/a comercial	24.000	24.300
GRUPO 2B	Redactor/a/Técnico/a	Técnico/a/Ejecutivo/a comercial	21.600	21.900
GRUPO 1	Auxiliar Redacción	Administrativo/a Agente Comercial	17.600	17.900

Compensable y absorbible para aquellos empleados con Sueldo Bruto anual superior a Salario Base Anual en Tabla.

ANEXO II

**PROTOCOLO PARA LA ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO LGTBI EN EMPRESAS
CON MÁS DE 50 PERSONAS TRABAJADORAS**

Protocolo para la actuación frente al acoso LGTBI la empresa Diario ABC Andalucía, S.L.U.

**COMPROMISO DE DIARIO ABC ANDALUCÍA, S.L.U., EN LA GESTIÓN DEL ACOSO
POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN E IDENTIDAD SEXUAL Y DE EXPRESIÓN DE GÉNERO**

Con el presente protocolo, Diario ABC Andalucía, S.L.U., manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Al adoptar este protocolo, Diario ABC Andalucía, S.L.U., quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, aquellas que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, Diario ABC Andalucía, S.L.U., asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a todas las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Diario ABC Andalucía, S.L.U. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, Diario ABC Andalucía, S.L.U., no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) En comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios;
- c) En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo da cumplimiento a lo mandado en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTB, así como el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, Diario ABC Andalucía, S.L.U., al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso (sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa), como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO POR ORIENTACIÓN O IDENTIDAD SEXUAL Y EXPRESIÓN DE GÉNERO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa Diario ABC Andalucía, S.L.U., implanta un procedimiento de actuación frente al acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

La empresa Diario ABC Andalucía, S.L.U., formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, que pueda manifestarse en Diario ABC Andalucía, S.L.U.

Diario ABC Andalucía, S.L.U., al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aun y con ello, será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación.

En el ámbito de Diario ABC Andalucía, S.L.U., no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos y todas cuantos conformamos Diario ABC Andalucía, S.L.U., así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, Diario ABC Andalucía, S.L.U., sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Concepto y conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, se considerará acoso discriminatorio (art 3.d Ley 4/2023) cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de

discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso las conductas que se describen a continuación:

Bromas o ridiculización de una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.

Minusvaloración del trabajo realizado por una persona por razón de su orientación o identidad sexual y expresión de género.

Desigualdad en el trato a una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.

Rechazo a referirse a una persona transexual por el nombre elegido así como el uso deliberado de artículos o pronombres que no se correspondan con el género con el que se identifica esta persona.

Comentarios despectivos sobre personas transexuales por razón de su transexualidad.

Bromas sobre personas transexuales, estén o no presentes en la conversación.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género que está formada por las siguientes personas:

Por la empresa

J.J.B.G.

E.M.B.

Por la RLT

M.B.A.

J.M.L.P.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

Por la empresa

J.J.B.G.

Por la RLT

C.G.B.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento con voz pero sin voto.

00316812

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación por acoso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El inicio del procedimiento: La queja o denuncia.

En Diario ABC Andalucía, S.L.U., E.M.B. (Jefa de RR.HH.) es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de Diario ABC Andalucía, S.L.U., deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, Diario ABC Andalucía, S.L.U. garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, Diario ABC Andalucía, S.L.U. habilita la cuenta de correo electrónico rrhhabcsevilla@abc.es a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

La fase preliminar o procedimiento informal.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para poner fin a la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora.

En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente

informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará al comité de empresa, Comité de Seguridad y Salud, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

El expediente informativo.

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de Diario ABC Andalucía, S.L.U., adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de Diario ABC Andalucía, S.L.U., separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de Diario ABC Andalucía, S.L.U., a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

00316812

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la víctima y testigos, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

La resolución del expediente de acoso.

La dirección de Diario ABC Andalucía, S.L.U., una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también al Comité de Seguridad y Salud. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de Diario ABC Andalucía, S.L.U., procederá a:

a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

a. Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

b. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
2. La suspensión de empleo y sueldo.
3. La limitación temporal para ascender.
4. El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Diario ABC Andalucía, S.L.U., mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. El cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del

cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria la posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de Diario ABC Andalucía, S.L.U., adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la víctima, se estimen beneficiosas para su recuperación.
 - Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un periodo de tiempo prolongado.
 - Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso por orientación o identidad sexual y expresión de género, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, al Comité de Seguridad y Salud, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el convenio colectivo de Diario ABC Andalucía, S.L.U., el 30 de noviembre de 2024 o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de correo electrónico, manteniéndose vigente durante el presente convenio colectivo.

Así mismo, el protocolo será revisado una vez esté alcanzado el fin de su vigencia.