

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 8 de julio de 2024, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Diario AS, S. L. (Código número 28I00812012014).*

Examinado el texto del Convenio colectivo de la Empresa Diario AS, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 22 de mayo de 2024, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 8 de julio de 2024.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito Territorial

El presente Convenio Colectivo se concierta mediante sus respectivas representaciones, la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa de DIARIO AS, S.L., y será de aplicación para el centro de trabajo de DIARIO AS S.L., sito en la calle Valentín Beato nº 44, dentro de la Comunidad de Madrid.

Artículo 2.- Ámbito Personal

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral, regulando única y exclusivamente las relaciones laborales de éstos, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos:

- a) Consejero, Directores, Subdirectores, Gerentes, Directores Adjuntos y altos cargos.
- b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- c) Asesores.
- d) Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la Empresa.
- e) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para DIARIO AS S.L., con libertad de representar a otras Empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- f) El personal perteneciente a Empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con DIARIO AS S.L.

Artículo 3.- Ámbito Funcional

Las normas de este Convenio afectarán a todas aquellas personas trabajadoras de la Empresa, que tengan relación directa o indirecta con la edición y producción de sus publicaciones, tanto impresas como digitales o en cualquier soporte y la prestación de sus servicios.

Artículo 4.- Vigencia

El Convenio entrará en vigor desde el momento de su publicación en el BOCM, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2024, y su vigencia se extenderá hasta 31 de diciembre de 2025.

Artículo 5.- Denuncia

Finalizado el período de vigencia establecido en el artículo anterior, este Convenio se entenderá prorrogado de año en año, salvo que se produzca denuncia expresa por cualquiera de las partes.

La denuncia, en su caso, deberá producirse con dos meses de antelación a la fecha del término de vigencia señalado, o a la de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita por cualquiera de las partes, debiendo constituirse la comisión negociadora en el plazo de un mes desde la recepción de dicho escrito, estableciendo ambas partes un calendario o plan de negociación. Su vigencia continuará hasta tanto sea sustituido por un nuevo convenio.

Artículo 6.- Compensación y absorción

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensables o absorbibles de acuerdo con la Ley con cualesquiera otras que se establezcan por disposición legal o convencional, siempre y cuando las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores/ras, que las contenidas en este Convenio.

Artículo 7.- Vinculación a la totalidad

Las condiciones acordadas en el presente Convenio, constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

Artículo 8.- Incompatibilidades

El desempeño de la función asignada en la Empresa será incompatible con el ejercicio habitual de cualquier otro cargo, profesión o actividad que impida o menoscabe el estricto cumplimiento de los deberes del empleado, y muy especialmente, salvo autorización expresa, en medios de comunicación social cuya actividad coincida con la de la Empresa y pueda ser entendida como competencia de ésta.

En caso de denegación de la autorización, ésta deberá ser puesta en conocimiento del trabajador y de sus representantes legales en un plazo no superior a un mes desde la fecha de la petición.

CAPÍTULO II

*ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO***Artículo 9.- Principios Generales**

La organización y dirección práctica del trabajo y la asignación de funciones, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, la cual, no obstante, deberá informar razonadamente, con carácter previo y la suficiente antelación al Comité de Empresa, de aquellos cambios sustanciales de índole organizativa o funcional que pretenda implantar. En el supuesto de no cumplirse este requisito de información previa, las medidas adoptadas que- darán en suspenso hasta su cumplimiento.

Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección de la Empresa, el Comité de Empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquélla adopte en los casos de implantación o revisión de los sistemas de organización y control del trabajo, especialmente aquellos referidos a las nuevas tecnologías, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación, y de las facultades expresamente otorgadas en este Convenio Colectivo a la Comisión Mixta de interpretación.

La Dirección de la Empresa, pondrá en todo momento, los medios técnicos necesarios para que el trabajo diario de los trabajadores se desarrolle de una manera satisfactoria.

Artículo 10.- Cometidos asignados

Toda persona trabajadora de DIARIO AS S.L., está obligada a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de las encuadradas en su grupo profesional laboral y en el ámbito a que se refiere el artículo 3 de este Convenio.

Artículo 11.- Jornada Laboral

Con carácter general se establece una jornada laboral de lunes a domingo de 35 horas de promedio en cómputo semanal para todo el personal, cualquiera que sea su grupo profesional y/o categoría.

Con carácter general, el número de horas ordinarias de trabajo efectivo diario no superará las nueve horas, salvo que, por necesidades excepcionales, se tenga que superar; respetando en todo caso el descanso de 12 horas entre jornadas.

Cuando la duración de la jornada continuada exceda de seis horas, la persona trabajadora tendrá derecho a un descanso de quince minutos que tendrá la consideración de trabajo efectivo.

Cuando, por razones excepcionales de producción, una persona trabajadora deba prolongar su jornada diaria, el exceso de tiempo se compensará en los días posteriores, en la medida en que lo permita las necesidades del servicio, al objeto de cumplir 35 horas semanales estipuladas. En el supuesto de que no se pueda compensar con descanso en los días posteriores, se compensará el exceso de jornada como horas extraordinarias de acuerdo con lo previsto en el art. 12 del presente convenio.

Como norma general, se disfrutará de dos días de descanso semanal ininterrumpido que, no tienen por qué coincidir con sábados y domingos. Cada día de libranza no disfrutado por necesidades del servicio, se recuperará con un día.

Cuando por razones de servicio sea preciso trabajar los días 24 y 31 de diciembre y el Viernes Santo, la persona trabajadora afectada tendrá derecho a dos días de libranza por cada día de estos tres que se trabaje.

La Dirección establecerá anualmente los calendarios laborales de aplicación en los distintos departamentos o áreas, con la vigencia temporal que corresponda en cada caso y que serán públicos fijándose en los tabloneros de anuncios de los centros de trabajo de DIARIO AS, S.L.

Artículo 12.- Compensación Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada de acuerdo con el artículo anterior.

Dichas horas serán compensadas por tiempo de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de que no puedan compensarse por descanso dentro del plazo establecido, se abonarán económicamente con arreglo al salario hora de la persona trabajadora.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año para las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo, o la parte proporcional para quienes realicen una jornada reducida. A estos efectos, no computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, ni las denominadas «horas extraordinarias por fuerza mayor», que son aquellas dedicadas a prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en contrato individual de trabajo, y siempre dentro de los límites señalados anteriormente.

Artículo 13.- Horario de Trabajo

Al no permitir la naturaleza de la actividad periódica determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la Empresa tendrá asignado un horario básico, que es aquel en el que habitualmente presta sus servicios. No obstante, las posibles fluctuaciones en el comienzo y finalización de jornada que se produzcan respetarán la jornada máxima promedio en cómputo semanal de 35 horas.

Artículo 14.- Festivos

Todos los festivos aprobados por el Ministerio de Trabajo, las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos en calendario laboral oficial se considerarán retribuidos y no recuperables, para todo el personal de plantilla.

En los puestos donde haya trabajo habitual en sábados, domingos y festivos, se entenderán por días laborables aquéllos que sean de trabajo efectivo de cada persona.

El personal de la empresa disfrutará de 15 días de permiso en compensación por los días festivos aprobados por el Ministerio de Trabajo en calendario oficial que no serán acumulables al periodo de vacaciones, salvo por motivos de organización del trabajo.

Artículo 15.- Medidas de conciliación y de igualdad

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan que, durante el primer semestre de 2024, elaborarán un Plan de Igualdad acorde a lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Sin perjuicio de lo anterior, en el presente Convenio se contienen las medidas dirigidas a procurar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la conciliación de la vida familiar y laboral.

CAPÍTULO III

VACACIONES, LICENCIAS, PROTECCIÓN A LA VIDA FAMILIAR Y EXCEDENCIAS

Artículo 16.- Vacaciones

El personal acogido al presente Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones anuales de 22 días laborables, o la parte proporcional en función de la fecha de incorporación.

Por las especiales características del servicio de prensa, el período para disfrutar tales vacaciones será, preferentemente, entre los meses de junio a octubre. En caso de imposibilidad manifiesta de agotar todos los días en el año natural de devengo, los días pendientes podrán disfrutarse en el ejercicio siguiente sólo durante el primer trimestre.

El personal que cese en el transcurso del año natural tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones según el número de meses trabajados, computándose a dos días y medio por mes natural y computándose como mes completo la fracción del mismo.

De igual modo y en caso de cese de la persona trabajadora durante el año natural, si éste hubiera disfrutado la totalidad de sus vacaciones antes de nacer tal derecho, podrá descontarse en la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados de más, siguiendo la misma proporcionalidad señalada anteriormente.

Los turnos de vacaciones se establecerán por Departamentos, de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, al menos con dos meses de antelación, respetándose los siguientes principios:

- Interés de la producción.
- Disfrute en los meses de julio y agosto

Se podrán establecer turnos rotativos para el disfrute de vacaciones anuales en aquellas secciones donde al respecto no sea posible llegar a un acuerdo entre los trabajadores de los mismos, siempre teniendo en cuenta las necesidades de la Empresa y sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Las vacaciones podrán disfrutarse a petición de la persona trabajadora en un máximo de dos periodos repartidos a lo largo del año, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan.

Si una persona trabajadora entrare en situación de incapacidad laboral transitoria durante el disfrute de sus vacaciones, se interrumpirá el periodo vacacional mientras dure la baja.

En ningún caso se podrá variar el turno de vacaciones establecido, salvo por necesidad ineludible del servicio y salvo lo dispuesto en el art. 37.3 b) del E.T. y la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva entre hombres y mujeres. Si existiese desacuerdo entre las partes, la Jurisdicción Laboral fijará la fecha que para su disfrute corresponda.

El disfrute de las vacaciones en los mencionados períodos estará siempre sujeto a las necesidades del servicio.

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 16 años tendrán preferencia para elegir sus vacaciones en el periodo estival de las vacaciones escolares que va del 15 de junio al 15 de septiembre, siempre que no suponga un coste añadido y que no genere conflicto en la sección.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, lactancia natural o el descanso por nacimiento, adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, 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 al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 17.- Permisos

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar, previa solicitud por escrito, licencia en los casos que a continuación se relacionan y por la duración que se indica:

Con abono íntegro de la retribución siempre que existiera justificación y sin que ello suponga descuento a ningún efecto:

- 1) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho: 15 días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente. Si esta unión fuera de padres, hijos o hermanos: un día natural, que habrá de coincidir con la fecha de la celebración.

- 2) Por celebración de bautizo, comunión o similares de un hijo o hija: un día natural que habrá de coincidir con la fecha de la celebración.
- 3) Por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales, de los cuales 2 días podrán ser hábiles. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento a tal efecto el permiso será de 5 días naturales, de los cuales 4 podrán ser hábiles.
- 4) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días hábiles.
- 5) Por traslado de domicilio habitual: 1 día hábil. Ampliable hasta un día más, cuando el traslado se realice fuera del término municipal en el que se tiene la vivienda habitual.
- 6) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y formas regulados en la legislación vigente.
- 7) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, del modo que se determina en la legislación vigente que resulte de aplicación.
- 8) Así mismo, la persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, y en caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 18.- Licencias no retribuidas

- 1) Podrán solicitar licencia sin derecho a retribución, por una duración máxima de tres meses los trabajadores que lleven al servicio de la Empresa más de un año.
- 2) La Empresa procurará resolver favorablemente las solicitudes que en este sentido se les formulen, salvo que la concesión de éstas afecte al proceso productivo.
- 3) Para tener derecho a una nueva licencia deberán transcurrir al menos dos años completos desde la fecha de terminación de la anterior

Artículo 19.- Excedencias

La situación de excedencia, tanto voluntaria como forzosa, se regulará por lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

- a) La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

Cuando se solicite la excedencia voluntaria para la incorporación a cualquier otro medio de comunicación social, público o privado, dentro del territorio nacional, la empresa podrá denegar la concesión de la excedencia en los casos que implique concurrencia desleal.

La petición de excedencia habrá de cursarse por escrito a la Dirección de la Empresa con expresión de causa suficiente. La solicitud se resolverá igualmente por escrito dentro de los 30 días siguientes, expresándose, en caso de denegación, la causa de la misma.

El personal que se encuentre en esta situación y solicite el reingreso, deberá hacerlo con una antelación mínima de 1 mes al vencimiento de su excedencia. Si el excedente infringiese estas normas, se entenderá que rescinde voluntariamente el contrato de trabajo que tenía en suspenso, perdiendo todos los derechos que pudieran ampararle.

- b) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento

permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Artículo 20.- Suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

A continuación, se indican los supuestos en los que el contrato de trabajo podrá suspenderse por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

- a) Nacimiento. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada uno de los progenitores, ampliables en el supuesto de discapacidad del hijo o hija o parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

- b) Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada uno de los adoptantes, guardadores o acogedores ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección de la persona trabajadora, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

De las 16 semanas en total, 6 semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días. La suspensión de estas 10 semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de 15 días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen en la empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las 10 semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este párrafo para el caso de familias con dos personas progenitoras.

Artículo 21. - Suspensión del contrato por violencia de género.

Por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Este período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 22. – Reducción de jornada.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, se establecen los siguientes supuestos de reducción de jornada:

- a) Las personas trabajadoras, durante el periodo de lactancia, podrán optar por acogerse a 1 hora diaria de ausencia del trabajo o a 1 hora de reducción de jornada durante los 10 primeros meses del menor, o por la posibilidad de acumularlo en tres semanas naturales, a continuación del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. En todo caso se deja constancia que los días de acumulación del permiso por lactancia dependerán de la jornada de trabajo de la persona trabajadora como se prevé en el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

- b) Nacimientos prematuros. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Esta reducción de jornada se podría ampliar hasta los 14 años del menor siempre que no sea necesario suplirla.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo segundo de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

- c) La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

- d) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación de la fecha en que se iniciará su reducción de jornada o se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la aplicación del presente artículo serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

- e) Las personas trabajadoras víctima de violencia de género, violencia sexual o de terrorismo tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximos y mínimos establecidos.
- f) A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas la persona trabajadora tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

Artículo 23. – Adaptación de jornada por razones de conciliación de la vida familiar y laboral.

En materia de adaptaciones de jornada del art. 34.8 del Estatuto de los Trabajadores se establece que las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan 12 años. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo legalmente establecido de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del

Estatuto de los Trabajadores referentes al descanso semanal, fiestas y permisos y artículo 48.bis de la misma ley, relativo al permiso parental.

CAPÍTULO IV

PROMOCIONES Y ASCENSOS

Artículo 24.- Vacantes y nuevos puestos de trabajo

- 1) Corresponderá en todos los casos a la Dirección de la Empresa la asignación del Grupo Profesional, así como el sistema de promoción dentro de esta área.
- 2) Se informará de las promociones realizadas a la Representación Legal de los Trabajadores.

Artículo 25.- Formación

La Empresa desarrollará acciones formativas tendentes a facilitar la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades. Estas acciones se llevarán a cabo preferentemente en horario laboral. El tiempo empleado en la formación dada por la empresa tendrá la consideración de tiempo de trabajo

La Empresa podrá concertar acuerdos formativos concretos con Universidades, Escuelas Técnicas y/o de Formación Profesional a todos los niveles.

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

Todos los trabajadores podrán proponer las acciones formativas que consideren de alto interés para su desarrollo profesional. El diseño de cada acción formativa en particular se estudiará de forma individual en cada caso, y contará siempre con la autorización final de la Dirección/Gerencia del periódico.

La Empresa y el Comité de Empresa acordarán, antes de final de cada año, el plan de formación anual, que, deberá ejecutarse durante el año siguiente.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años, en los términos previstos en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26.- Trabajos de categoría / Grupo Profesional superior

Los trabajadores de plantilla que sustituyan a otros que hubieran causado baja laboral en la Empresa, con derecho a reserva de puesto de trabajo, por una situación de incapacidad temporal o cualquier otra causa, desempeñando las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo del sustituido, tendrán derecho a la diferencia retributiva desde el primer día, mientras dure la situación entre el correspondiente al grupo profesional que ostente y la función que efectivamente realice.

La empresa deberá comunicárselo por escrito a la persona trabajadora, facilitándole, igualmente, las razones del cambio y las fechas de duración previstas de esta situación, y dárselo a conocer a la representación legal de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Todos los conceptos retributivos a que se refiere el presente capítulo tienen el carácter de brutos, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27.- Distribución Salarial

El salario Fijo Bruto Anual, estará formado por los siguientes conceptos:

1. Salario Base
2. Complementos
 - 2.1. Personal
 - 2.2. Por puesto de trabajo:
 - Plus de Nocturnidad y Plus Fin de Semana
 - Mejora Voluntaria

Artículo 28.- Salario Base

Se entiende por Salario Base, la retribución fijada por unidad de tiempo, sin atender a ninguna otra característica especial, de tal manera que expresa conceptos de retribución general. Su importe será el que se determina en las tablas salariales incluidas en el Anexo I del presente Convenio.

Artículo 29.- Complemento Personal

Las personas trabajadoras de Diario AS S. L. tendrán de manera individual un Complemento Personal en el que se contemplarán las diferencias entre el salario Fijo Bruto Anual y las tablas salariales, a excepción de los complementos de puesto (plus de Fin de Semana y Nocturnidad) y el Complemento de Mejora Voluntaria. El Complemento Personal tiene carácter consolidado y no será compensable ni absorbible.

Artículo 30.- Plus de nocturnidad especial

Dadas las especiales característica de la actividad deportiva, ambas partes acuerdan que en la retribución total se encuentra incluida una compensación por nocturnidad hasta las 23:00 h. No obstante, se acuerda el establecimiento de un Plus de nocturnidad Especial en los casos de prolongación de jornada más allá de las 23:00 h y con arreglo a la siguiente escala:

- Desde la primera hora y hasta las 3 horas trabajadas más allá de las 23:00 h y de manera esporádica: 8,50 € brutos diarios.
- Si se hacen más de 3 horas más allá de las 23:00 h y menos de 5 de forma habitual: 181 € brutos mensuales
- Si se hacen 5 horas más allá de las 23:00 h. de forma habitual: 307 € brutos mensuales

Artículo 31.- Plus Fin de Semana

Todas las personas trabajadoras, salvo aquellas que hubiesen sido contratados para prestar sus servicios en Fin de Semana, y que trabaje al menos 2 días de los fines de semana que tiene el mes, ya sea sábado o domingo, tendrán derecho a percibir, en concepto de Plus de Fin de Semana, el importe bruto mensual de 136 € Cuando el cobro del mencionado Plus se viniera percibiendo desde comienzo del año natural con carácter de asiduidad y regularidad, también será abonado durante las vacaciones. Este incremento tiene efecto desde el 1 de enero de 2024.

Artículo 32.- Mejora voluntaria

Es aquel complemento de nueva creación a partir de la entrada en vigor del presente convenio que, de manera discrecional y al margen de la negociación colectiva, otorga la empresa a la persona trabajadora en base a un acuerdo entre ambas partes por desempeños especiales definidos en el citado acuerdo. Este Complemento de Mejora Voluntaria será compensable y absorbible, a excepción de las subidas salariales de convenio.

Artículo 33.- Incremento salarial

Los incrementos que a continuación se exponen se aplicaran a todo el personal en situación de alta a la fecha de publicación en el BOCM y afectados conforme al ámbito de aplicación personal del convenio definido en el artículo 2.

- a) Para el año 2024, y con efectos desde el 1 de enero, y para todas las personas trabajadoras en situación de alta en la empresa, verán incrementado su salario en la cantidad bruta de 930 €, que se incluirá en al Salario Base de cada persona trabajadora.

- b) Para el año 2025, y con efectos desde el 1 de enero, y para todas las personas trabajadoras en situación de alta en la empresa, verán incrementado su salario en la cantidad bruta de 640 €, que se incluirá en al Salario Base de cada persona trabajadora.

Artículo 34.- Pagas Extraordinarias

Además de las 12 pagas ordinarias, se establecen 3 pagas extraordinarias en los meses de marzo, Junio y Diciembre, cuyo importe será igual que el de una paga ordinaria, y vendrá formado por el Salario Fijo Base y los complementos personales y de puesto de trabajo que tiene reconocidos la persona trabajadora.

1. **Paga extraordinaria de Marzo:** Se abonará antes del 31 de marzo de cada año (año vencido), y se devengará sobre los 12 meses del año anterior al de su percepción.
2. **Paga extraordinaria de Junio:** se hará efectiva antes del día 30 de junio de cada año y se devengará por semestre natural del 1 de enero al 30 de junio.
3. **Paga extraordinaria de diciembre:** se hará efectiva antes del día 31 de diciembre de cada año y se devengará por semestre natural del 1 de julio al 31 de diciembre.

El importe de las mismas será proporcional a la fecha de ingreso, y su cálculo se efectuará sobre el salario efectivamente percibido durante el periodo de devengo.

CAPÍTULO VI

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 35. – Grupos Profesionales

Conforme al Art. 22 del Estatuto de los Trabajadores, que establece el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales, se entiende por «Grupo Profesional» el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir diversas categorías profesionales, así como distintas funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Atendiendo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen los siguientes GRUPOS y NIVELES PROFESIONALES, tanto para al Área de Redacción como para el Área de Gestión:

▪ **GRUPO I.- Criterios Generales**

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que, partiendo de directrices generales amplias, requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidad, dirigiendo, normalmente, un grupo de personas y un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada, debiendo de dar cuenta de su gestión a alguna de las personas incluidas en el grupo 0.

En este grupo profesional, se ubican las actuales categorías de Redactor Jefe y Técnico Nivel 1.

▪ **GRUPO II.- Criterios Generales**

Se incluyen en este grupo aquellos puestos cuyas funciones consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de personas.

En este Grupo Profesional se encuadran actualmente las categorías de Jefe de Sección Nivel 1 y Técnico Nivel 2.

▪ **GRUPO III.- Criterios Generales**

Se incluyen este grupo la realización de funciones complejas con objetivos definidos, pero que exigen un amplio grado de iniciativa y autonomía, pudiendo asumir la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de personas.

En este grupo profesional, se encuentran las actuales categorías de Jefe de Sección Nivel 2 y Técnico Nivel 3.

▪ **GRUPO PROFESIONAL IV: Criterios Generales**

Se incluyen en este grupo aquellos puestos cuyas funciones consisten en la realización de trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de

las mismas, pudiendo o no asumir la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de personas.

En este grupo profesional, se encuentran las actuales categorías de Redactor Superior y Técnico Nivel 4.

▪ **GRUPO PROFESIONAL V: Criterios Generales**

Se incluyen en este grupo aquellos puestos cuyas funciones, aun cuando se realicen bajo instrucciones, requieren además de adecuados conocimientos profesionales, una iniciativa y proactividad para obtener los resultados esperados, no pudiendo asumir la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de personas.

En este grupo profesional, se ubican las actuales categorías de Redactor A Nivel 1 y Técnico Nivel 5.

▪ **GRUPO PROFESIONAL VI: Criterios Generales**

Se incluyen en este grupo aquellos puestos cuyas funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, que requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa, no pudiendo asumir la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de personas.

En este grupo profesional, se ubican las actuales categorías de Redactor A y Técnico Nivel 6.

▪ **GRUPO PROFESIONAL VII: Criterios Generales**

Se incluyen en este grupo aquellos puestos cuyas funciones se realizan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y supervisión, que no exigen experiencia previa, pero si conocimientos técnicos de la materia, no pudiendo asumir la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de personas.

En este grupo profesional, se ubican las actuales categorías de Redactor B y Técnico Nivel 7.

CAPÍTULO VII

GASTOS DE LOCOMOCIÓN Y DIETAS

Artículo 36.- Gastos de Locomoción

En los casos en los que, por necesidades del servicio, el trabajador utilice un vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor a lugares distintos de la localidad donde tenga su centro de trabajo habitual, se abonará una cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción equivalente a 0,26 €/km euros por cada kilómetro recorrido.

El trabajador deberá preavisar a su superior jerárquico de este uso y acreditar el estar al corriente del pago del Seguro a todo riesgo, o en todo caso a terceros y ocupantes.

Esta compensación tendrá carácter indemnizatorio y no formará parte de las retribuciones del trabajador.

Artículo 37.- Gastos de viaje y manutención

Cuando por motivos de trabajo, una persona trabajadora deba desplazarse fuera del lugar habitual de trabajo y del que constituya su residencia, percibirá, en concepto de dieta, las siguientes cantidades:

1. Gastos de Manutención:

- 1.1. Cuando el desplazamiento tenga lugar dentro de la provincia donde se preste servicio, la persona trabajadora tendrá derecho a los gastos de comida correspondiente mediante la previa justificación por su parte con la documentación original pertinente.
- 1.2. Cuando como consecuencia de un desplazamiento fuera del lugar de trabajo habitual y fuera de la provincia en la que esté ubicado su centro de trabajo, percibirá en concepto de dieta por gastos de manutención los siguientes importes:
 - 1.2.1. 33,28 €, si realiza una comida principal.
 - 1.2.2. 66,55 €, si realiza dos comidas (comida y cena) fuera del domicilio.

2. **Gastos de Alojamiento y manutención en el extranjero:** los gastos de alojamiento y desayuno correrán por cuenta de la empresa, y en concepto de dietas de manutención se establece el importe diario de 121,03 €. Salvo que el trabajador elija la modalidad de «gastos pagados», en cuyo caso deberá aportar las facturas o justificantes correspondientes.
3. **Cuando se trate de eventos especiales,** tanto por la duración de los mismos como por el número de personas desplazadas, la empresa podrá sustituir el régimen de dietas por el de «Gastos Pagados».

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN ASISTENCIAL

Artículo 38.- Complemento por Incapacidad Temporal

La Empresa complementará hasta el 100% del salario real las prestaciones por IT en los supuestos de incapacidad temporal y maternidad, desde el primer día en que tal hecho ocurra.

El control de la enfermedad, a efectos de reconocimiento del derecho al percibo de esta compensación, corresponde al servicio médico, a excepción de la situación de maternidad; en caso de no reconocerse esta percepción, se informará al Comité de Empresa.

Artículo 39.- Seguros de Vida y Accidente

La Sociedad Diario AS, S.L. se compromete a contratar con una Compañía de Seguros que considere conveniente y para todo el personal afecto a este Convenio, un seguro de vida y accidentes, para las coberturas de vida e invalidez permanente absoluta.

Los capitales asegurados son:

- a) En caso de muerte e invalidez permanente absoluta: 30.000 €
- b) En caso de que ambas contingencias tengan su origen y causa en un accidente: 60.000

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 40.- Premios

Los comportamientos excepcionales o notorios en el desempeño del trabajo encomendado podrán ser premiados por la Dirección de la Empresa, entre otras, con las siguientes recompensas:

- a) Concesión de Becas, asistencia a seminarios, conferencias o viajes de estudio.
- b) Aumento del período de vacaciones.
- c) Intercambio profesional con entidades análogas.
- d) Premios en metálico.

Estas recompensas se harán constar en el expediente personal del trabajador, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones.

La concesión de recompensa habrá de ser otorgada a propuesta fundamentada de los jefes inmediatos o superiores del trabajador y oída la representación social.

Artículo 41.- Faltas

Las acciones u omisiones contrarias a la disciplina y al buen orden laboral que debe existir en la Empresa y que supongan quebranto o desconocimiento de los derechos y deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y en particular por el presente Convenio Colectivo, tendrán la consideración de faltas laborales y atendiendo a su importancia, trascendencia e intención se calificarán en: Leves, Graves y Muy Graves.

De conformidad con esta clasificación y a título meramente enunciativo sin pretender ser una lista cerrada en la que por analogía puedan aparecer otro tipo de acciones u omisiones calificables como faltas, quedan relacionadas en los siguientes artículos.

Artículo. 42.- Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del centro de trabajo, durante un periodo de treinta días naturales inferiores a treinta minutos y sin la debida justificación.
- b) No justificar con carácter previo, o en su defecto en un plazo de veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono, sin causa justificada, del servicio. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración para la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos y el perjuicio ocasionado.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material mobiliario o enseres
- e) Falta de aseo o limpieza personal
- f) No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencias debidas.
- g) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio, así como los cambios de las cuentas bancarias en que tuviese domiciliada la nómina.
- h) Las discusiones molestas con los compañeros en las dependencias de la Empresa.
- i) La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día en un mes.

Artículo. 43.- Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad a la entrada o salida del centro de trabajo, inferiores a treinta minutos, en un periodo de treinta días naturales, así como una falta de puntualidad superior a treinta minutos. Cuando de estos retrasos se deriven perjuicios para el servicio se considerarán como falta muy grave.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante dos días en un mes.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social o al tipo de retención de I.R.P.F
- d) Entregarse a juegos o distracciones cualquiera que sea durante el servicio.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo que no fuese en contra del código deontológico del periodista.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, será considerada como falta muy grave.
- i) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios de útiles, materiales o herramientas de la Empresa.
- j) La reincidencia en cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un periodo de un mes.
- k) Simular la presencia en las dependencias de otro empleado, fichando o firmando por él.

Artículo. 44.- Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o fuera de ellas en el desempeño del servicio.
2. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

3. La continua y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas en sus compañeros.
4. El estado de embriaguez o el derivado del consumo de drogas o estupefacientes durante el trabajo.
5. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de los trabajadores, o revelar a extraños a la misma datos de reserva obligada.
6. Realización de actividades que impliquen concurrencia desleal con la Empresa y que ésta haya declarado incompatibles.
7. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas.
8. El acoso sexual y la intimidación de cualquier otro tipo en las dependencias de la Empresa.
9. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.
10. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad
11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
12. Originar o instigar frecuentes riñas o pendencias con o entre los compañeros de trabajo.
13. La falta al trabajo sin causa justificada superior a tres días consecutivos o cinco alternos en un mes.
14. La reincidencia en tres faltas graves, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza siempre que se cometan dentro de un período de seis meses.

Artículo 45.- Sanciones

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

- a) Por falta leve: Amonestación por escrito.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 15 días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días o Despido si hay reincidencia en faltas muy graves.

Artículo 46.- Procedimiento sancionador

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones por incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en los artículos precedentes u otras de análoga naturaleza.

Con carácter previo a la imposición de una sanción por falta grave o muy grave, se deberá seguir el procedimiento que a continuación se describe:

- 1) Una vez que tenga conocimiento de los hechos, la Empresa incoará Pliego de Cargos a la persona trabajadora por escrito. Dicho Pliego contendrá descripción de los hechos que, a juicio de la Empresa, son objeto de falta, la calificación inicial de la misma y los plazos y procedimientos establecidos en el presente artículo. De dicho Pliego de cargos se entregará copia a la Representación de las personas trabajadoras.
- 2) Frente al Pliego de Cargos la persona afectada tendrá un plazo de 5 días hábiles, desde la recepción del escrito para presentar las oportunas alegaciones.
- 3) Una vez superados los plazos antes citados, la Dirección de la Empresa valorará tanto los hechos ocurridos como las alegaciones presentadas de cara a la calificación definitiva de la falta, si esta procede, y a la imposición de la correspondiente sanción de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio.

Dicha resolución se enviará por escrito a la persona trabajadora, enviando copia del mismo a la Representación Legal y a la Sección Sindical correspondiente, si la hubiese.

La Empresa anotará en el expediente individual de cada trabajador las sanciones impuestas.

Artículo 47.- Prescripción

Las faltas leves caducarán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en la que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO X

*DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA***Artículo 48.- Representación de los trabajadores/as**

Las materias relativas a la representación de los trabajadores/as en la Empresa y acción sindical, se regulará por las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones de general aplicación.

Garantías sindicales:

1. Cada miembro del comité dispondrá de las horas que dispone el Estatuto de los Trabajadores. Cuando un miembro del Comité de Empresa haya agotado su crédito personal, podrá acumular el de otros miembros de su mismo Comité para el mismo período, con autorización expresa de estos, poniéndolo en conocimiento previo de la dirección de la Empresa. El ejercicio de la acumulación horaria antes citada, no supondrá menoscabo o merma alguna de todos sus derechos reconocidos o que se reconozcan colectivamente, en el transcurso de su ejercicio.
2. Las horas consumidas tanto por la RLT como por el Comité de Seguridad y Salud, cuando tengan su origen en una convocatoria de la Empresa, no computarán a efectos del consumo de horas de representación disponibles.
3. La Empresa sufragará los gastos de los Representantes de las personas trabajadoras originados como consecuencia del ejercicio de sus funciones, así como de la asistencia a reuniones con la empresa o a cualquiera de las Comisiones y Grupos de Trabajo.

CAPÍTULO XI

COMITÉ DE SEGURIDAD y SALUD

Artículo 49.- El Comité de Seguridad y Salud será el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todos los centros de trabajo de la empresa que cuenten con 50 o más trabajadores. Estará formado por los delegados de prevención que, en función del número de trabajadores del centro, corresponda, y por un número igual de representantes de la Dirección, debiendo reunirse trimestrales y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, adoptando sus propias normas de funcionamiento.

De acuerdo con lo previsto en el Art. 35 de la Ley 31/95 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, se establece que la designación de los delegados de prevención, facultad que corresponde a los representantes de los trabajadores, podrá efectuarse tanto por y entre los representantes de personal, como entre otras personas trabajadoras.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.
2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
3. En todo lo no previsto aquí se estará a lo establecido al respecto en la citada Ley de prevención de riesgos laborales y demás disposiciones de rango reglamentario que se desarrollen y pudieran resultar aplicables.

La empresa se compromete a colaborar con el servicio de prevención que considere oportuno y la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el desarrollo de la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, en especial para todos aquellos

colectivos en los que, por las características de sus puestos de trabajo, puedan incurrir en algún tipo de riesgo profesional.

Artículo 50.- Redacción e instalaciones

La Empresa y el Comité de Empresa colaborarán en la renovación y el mantenimiento de la redacción y del resto de las instalaciones.

CAPÍTULO XII

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. COMISIÓN PARITARIA Y DE SEGUIMIENTO

1.- Designación de la Comisión de acuerdo con el artículo 85.3, apartado e) del Estatuto de los Trabajadores: Se designa una Comisión Paritaria en representación de las partes, compuesta como máximo por tres de los representantes de los trabajadores y tres de los representantes de la Empresa que firmaron este Convenio y participaron en las negociaciones del mismo.

2.- Competencia de la Comisión Paritaria: La Comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento del convenio, así como su adaptación o modificación, durante su vigencia, en los términos previstos en la Ley. Igualmente, la Comisión Paritaria conocerá y resolverá las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación salarial de los Convenios Colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de aplicación el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de no producirse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, las partes podrán decidir el sometimiento a un arbitraje o, en su caso, a un procedimiento de mediación de los previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento de Funcionamiento.

La Comisión paritaria del convenio colectivo deberá intervenir con carácter previo a la formalización de cualquier conflicto colectivo que verse sobre la interpretación o aplicación de alguna cláusula o disposición del presente convenio colectivo.

3.- Convocatoria de la Comisión Paritaria: la convocatoria para la reunión de la Comisión Mixta del Convenio Colectivo deberá efectuarse con una antelación mínima de tres días laborables respecto de la fecha fijada para la reunión. La convocatoria deberá recoger el orden del día de los asuntos a tratar, así como el lugar, día y hora de la reunión.

4.- Procedimiento de la Comisión Paritaria: Con el fin de que la Comisión Paritaria tenga conocimiento previo, la empresa y los trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la Comisión Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas. La Comisión deberá reunirse dentro del plazo de siete días laborables, resolviendo las cuestiones planteadas, cuyos acuerdos se plasmarán en un Acta que será firmada por todos los asistentes.

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de cinco días después de celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegara a un acuerdo entre los miembros de la Comisión Paritaria, en el plazo de 5 días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de cada parte y también se adjuntará al acta cuanta información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que la cuestión se debata ante Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid de conformidad con lo previsto en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento de Funcionamiento, todo ello sin perjuicio de acudir ante los Órganos Jurisdiccionales.

Si transcurridos los plazos indicados, no hubiera resolución de la Comisión Paritaria, se tendrá por cumplimentado el citado trámite previo a interposición del conflicto colectivo de interpretación o aplicación del convenio.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán eficacia jurídica vinculante, y, por lo tanto, si el acuerdo se adopta en materia de discrepancia colectiva sobre interpretación o aplicación del convenio, el acuerdo tendrá valor de convenio colectivo, de conformidad con el artículo 91.4 del ET.

Si el acuerdo en el seno de la Comisión paritaria se adoptara en el procedimiento de negociación y consulta del artículo 41.6 del ET, este acuerdo tendrá el mismo valor que el acuerdo adoptado con la representación legal de los trabajadores para la modificación de condiciones colectivas previstas en el convenio que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Si el acuerdo se adoptara en el supuesto establecido en el artículo 82.3 del ET, sobre inaplicación temporal de las cláusulas salariales o descuelgue, el acuerdo tendrá el mismo valor y eficacia que el adoptado con la representación legal de los trabajadores.

Los acuerdos de la Comisión paritaria se adoptarán por unanimidad obtenida del consenso entre las dos representaciones y dentro de cada una de ellas por la mayoría de cada una de las representaciones que la componen, es decir, mayoría de la representación de los trabajadores y mayoría de la representación de la empresa, de manera que no existirá acuerdo si no concurre el requisito de aprobación mayoritaria y simultánea de cada una de las dos representaciones presentes en la comisión paritaria.

En caso de no producirse el indicado acuerdo, las partes podrán decidir el sometimiento a un arbitraje o, en su caso, someterse a un procedimiento de mediación de los previstos en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su Reglamento de Funcionamiento.

5.- Domicilio de la Comisión Paritaria: El domicilio social de la Comisión Paritaria se establece en el de la Empresa, calle Valentín Beato nº 44, de Madrid.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. TRABAJO A DISTANCIA

Sin perjuicio del carácter preferente de la prestación laboral en régimen de presencialidad, se reconoce la posibilidad de prestar el servicio en la modalidad de «Trabajo a Distancia» a todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio. Mediante acuerdo entre la persona trabajadora y el responsable del Departamento/sección, se establecerán los días en los que la prestación de servicios podrá efectuarse en la mencionada modalidad, que será el 29% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la jornada pactada en contrato; y siempre que en cada una de las secciones/departamentos, haya al menos una persona trabajadora en régimen de presencialidad cuando el número de componentes de ese departamento/sección lo permita.

En consecuencia, si consideramos la jornada en términos semanales, la posibilidad de realizar el trabajo a distancia en 6 días al mes comprenderá 1 día a la semana y dos en la semana siguiente.

No se podrán acumular los 6 días mensuales con el fin de disponer de una semana completa de trabajo a distancia. Tampoco podrán acumularse para otros meses. No obstante, si por circunstancias excepcionales de organización o producción, y previa autorización de la Dirección del periódico, no se pudiera trabajar a distancia la totalidad de los días pactados durante el mes en curso, estos se podrán tomar a lo largo del año.

El «Trabajo a Distancia» deberá prestarse desde el domicilio habitual de la persona trabajadora o desde cualquier otro lugar que tenga conexión en remoto y cuya distancia hasta el centro de trabajo sea similar a la del domicilio habitual.

Si por circunstancias excepcionales, y por exigencias basadas en necesidades del Departamento/sección al que esté adscrito la persona trabajadora, se requiriese la suspensión temporal del trabajo a distancia, la persona trabajadora tendrá que realizar su prestación laboral durante ese período o día concreto en el centro de trabajo. La empresa procurará en la medida de lo posible comunicar esta circunstancia con antelación.

La prestación de servicios en esta modalidad dejará de aplicarse el 31 de diciembre de 2025, sin que a estos efectos le sea de aplicación la prórroga automática ni la ultraactividad del resto del convenio colectivo. No obstante, tres meses antes de la finalización de esta modalidad de prestación de servicios, ambas partes se reunirán para evaluar el correcto funcionamiento del «Trabajo a Distancia»

CAPÍTULO XIII
DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final 1.- Solución Extrajudicial de conflicto

Ambas partes se adhieren en este sentido al Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y a su Reglamento de Funcionamiento.

Disposición Final 2.- Legislación Aplicable

Para aquellas materias que no tuvieran un tratamiento específico en este Convenio, será de aplicación lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

		TABLA 2024	TABLA 2025
GRUPO 1	Redactor Jefe	47.743,50	48.383,50
	Técnico nivel 1		
GRUPO 2	Jefe de Sección nivel 1	42.542,00	43.182,00
	Técnico nivel 2		
GRUPO 3	Jefe de Sección nivel 2	37.340,50	37.980,50
	Técnico nivel 3		
GRUPO 4	Redactor Superior	32.139,00	32.779,00
	Técnico nivel 4		
GRUPO 5	Redactor A nivel 1	27.977,80	28.617,80
	Técnico nivel 5		
GRUPO 6	Redactor A	24.856,90	25.496,90
	Técnico nivel 6		
GRUPO 7	Redactor B	22.080,34	22.720,34
	Técnico nivel 7		

(03/11.617/24)

