

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Desarrollo Económico, Turismo y Empleo

**8629 Resolución de 26 de septiembre de 2016, de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo, de convenio denominado La Verdad Multimedia, S.A.**

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido 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 y acuerdos colectivos de trabajo,

**Resuelvo:**

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio; número de expediente 30/01/0086/2016; denominado La Verdad Multimedia, S.A.; código de convenio n.º 30103452012014; ámbito Empresa; suscrito con fecha 27/05/2016, por la Comisión Negociadora.

**Segundo.-** Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 26 de septiembre de 2016.—El Director General de Relaciones Laborales y Economía Social, Leopoldo Navarro Quílez.

**Convenio colectivo de La Verdad Multimedia, S.A.**

**Capítulo I**

**Ámbito y vigencia**

**Artículo 1.- Ámbito funcional y territorial.**

La representación de la empresa La Verdad Multimedia, S.A., con capacidad legal para ello y los miembros del Comité de Empresa, a través del presente Convenio Colectivo regulan las relaciones de trabajo de los trabajadores de los centros de La Verdad Multimedia, S.A., en la región de Murcia, (en lo sucesivo LVM, S.A.), ya sea con carácter fijo o duración determinada, a tiempo parcial o completo, con las peculiaridades propias del presente convenio y las exclusiones establecidas en el artículo 2 (Ámbito Personal).

**Artículo 2.- Ámbito personal**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios para La Verdad Multimedia, S.A., mediante contrato laboral.

No obstante, quedan excluidos del ámbito de aplicación del mismo, y sin perjuicio de las particularidades que en cada caso se prevean en supuestos concretos, los siguientes colectivos:

A) Los Consejeros y el personal de Alta Dirección.

B) Los agentes comerciales o publicitarios, asesores o cualquiera otros profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.

C) Los corresponsales y colaboradores, independientemente de que mantengan la relación continuada con LVM, S.A.

D) El personal perteneciente a empresas que tengan formalizado un contrato civil o mercantil de prestación de servicios con LVM, S.A.

Quedan excluidos del régimen económico del mismo los cargos de confianza, cuando, por razón de la especialidad de su puesto de trabajo, se pacte que se regirán por lo dispuesto en sus respectivos contratos.

Asimismo para el personal proveniente de las sociedades La Verdad Digital, S.L.U y Comercial Media de Levante, S.L.U. les será de aplicación en su totalidad a partir del 1 de enero de 2015, en virtud del acuerdo suscrito de fecha 12 de diciembre de 2012, en el primero de los casos y del convenio colectivo de aplicación (agencias publicidad) en el segundo de los casos.

### **Artículo 3.- Ambito temporal**

El presente convenio, excepto para aquellas materias respecto de las que expresamente se diga otra cosa, entrará en vigor el día 1 de enero de 2016, sea cual fuere la fecha de su firma y de su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia (BORM), y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, quedando prorrogado íntegramente, de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo que fuera denunciado en los términos que se establecen en el artículo siguiente.

### **Artículo 4.- Denuncia**

Cualquiera de las partes firmantes, podrá denunciar el presente Convenio Colectivo con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento.

Denunciado el Convenio Colectivo, y hasta que no se logre un acuerdo expreso, a los efectos previstos en los arts. 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, mantendrá la vigencia de su contenido normativo, en los términos que se desprenden de su propia regulación.

El plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio será de 3 meses a contar desde la denuncia del mismo y el plazo para la constitución de la mesa negociadora será de 1 mes a partir de la recepción de la comunicación de inicio del proceso negociador.

El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio Colectivo será de 14 meses contados a partir del 1 de enero de 2017.

Transcurrido el plazo máximo establecido de 14 meses para lograr un acuerdo de negociación de un nuevo Convenio Colectivo, la Comisión Paritaria del Convenio dispondrá de un plazo adicional de 1 mes para fijar los mecanismos oportunos que permitan resolver las discrepancias existentes con la finalidad de llegar a un acuerdo. Finalizado dicho plazo sin acuerdo, las partes estudiarán la instrumentación de un sistema de mediación o arbitraje para los supuestos de desacuerdo total o parcial.

**Artículo 5.- Causa de revisión**

Será causa suficiente para que la representación Social pueda pedir la revisión del presente Convenio el hecho de que por disposiciones legales de cualquier índole o rango se establezcan mejoras que sean iguales o superiores a la totalidad de las concedidas por este Convenio, consideradas en cómputo anual.

**Artículo 6.- Compensación y absorción**

1.- Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y computo anual con las mejoras de cualquier tipo que se vinieran anteriormente satisfaciendo, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualesquiera otras causas.

2.- Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en computo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios Colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio

**Artículo 7.- Vinculación a la totalidad**

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

**Artículo 8.- Garantía ad personam**

Teniendo en cuenta que las condiciones económicas reguladas en el presente Convenio suponen una prórroga del convenio precedente, fruto de las concesiones realizadas por la representación legal de los trabajadores en aras a contribuir a la sostenibilidad y viabilidad presente y futura de la empresa, expresamente se acuerda que se respetarán, a Título Personal, las condiciones económicas que viniesen percibiendo los trabajadores y fuesen superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual. Queda incluido el plus de antigüedad consolidado y plus de transporte, en virtud del convenio colectivo 2011-2013, en los términos siguientes:

A los trabajadores que, siendo plantilla de la empresa a fecha 31/12/2011, venían percibiendo un importe de Salario Base superior al establecido en el convenio 2011-2013 para la categoría profesional y nivel salarial al que sea asignado, se le respetará como salario individual consolidado el mayor importe que venían percibiendo, abonándose la diferencia existente entre uno y otro como complemento "ad personam", no siendo compensable ni absorbible y reflejándose en los recibos oficiales de salario con la denominación de "Complemento Personal".

A los trabajadores que, siendo plantilla de la empresa a fecha 31/12/2011, venían percibiendo un importe de Domingos superior al establecido en el convenio 2011-2013, se le respetará como salario individual consolidado el mayor importe que venían percibiendo, abonándose la diferencia existente entre uno y otro como complemento "ad personam" en los términos establecidos, reflejándose en los recibos oficiales de salario con la denominación de "Complemento Domingos Título Personal". Este importe se tendrá en cuenta a los efectos del artículo 44.

**Artículo 9.- Paz social**

Ambas partes, expresamente pactan un período de paz social durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, comprometiéndose a mantener lo pactado durante dicho período.

**Artículo 10.- Comisión paritaria**

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria que estará compuesta por tres representantes de los trabajadores y otros tres representantes de la Empresa, y tendrá competencia para resolver todas las cuestiones que puedan suscitarse en orden a la interpretación y aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo y que se sometan a su consideración, en particular:

- Vigilancia y control del cumplimiento de lo pactado.
- Interpretación y aplicación de la totalidad de los preceptos del Convenio
- Conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del Convenio.
- Intervenir como órgano de conciliación, mediación y arbitraje, cuando se susciten reclamaciones colectivas entre los trabajadores y la empresa, consultas, dudas u otras discrepancias o conflictos colectivos en general.

- Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Convenio.
- Cualesquiera otras cuestiones que sean sometidas a su conocimiento.

La Comisión Paritaria tendrá funciones de mediación y arbitraje en los conflictos laborales que pudieran plantearse y su funcionamiento, que se regirá por el principio de buena fe en la negociación, se ajustará a lo dispuesto en el artículo siguiente.

**Artículo 11.- Funcionamiento de la comisión paritaria.****1.- Mediación:**

La Comisión Paritaria se reunirá, a instancias de alguna de las partes, previa comunicación por escrito a la otra, en el plazo máximo de 5 días hábiles, adoptando los acuerdos oportunos en otro plazo de 5 días. De todas sus actuaciones se levantará Acta, que será firmada por sus componentes.

Sus acuerdos, que tendrán carácter decisorio y vinculante, se adoptarán por mayoría simple de los miembros de la Comisión y constituirá en todo caso un trámite previo antes de ejercitar las acciones de las que se crean asistidas las partes ante la Jurisdicción Laboral, de conformidad con las disposiciones legales en vigor.

En cualquier caso, la convocatoria de huelga no podrá realizarse por parte de la representación de los trabajadores hasta que no se haya agotado el procedimiento señalado.

Adscripción al Servicio Regional de Mediación y Arbitraje previsto en el ASECMUR (sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales)

Ambas partes acuerdan que la solución de conflictos que afecten a las relaciones laborales que se deriven de la aplicación de este Convenio Colectivo, se someterán, en los términos previstos en el ASECMUR y su Reglamento de Aplicación, a la intervención del Servicio Regional de Mediación y Arbitraje de, siempre que el conflicto se origine en los siguientes ámbitos materiales:

a) Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b) Los conflictos surgidos durante la negociación del Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto de ámbito colectivo, debido a la existencia de diferencias substanciales debidamente constatadas que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente por un periodo de, al menos, seis meses a contar desde el inicio de ésta.

c) Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se suscite sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga.

d) Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el periodo de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Sirve por lo tanto este artículo como expresa adhesión de las partes al referido Servicio de Mediación y Arbitraje con el carácter de eficacia general y, en consecuencia, con el alcance de que el pacto obliga a la representación empresarial, representaciones sindicales y trabajadores, a plantear sus discrepancias, con carácter previo al acceso a la vía judicial, al procedimiento de mediación-conciliación del mencionado Servicio.

#### **Artículo 12.- Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo**

Las partes acuerdan que los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo sean los que se contienen en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

1) El acuerdo de las partes de someter las discrepancias que puedan surgir en el período de consultas con los representantes de los trabajadores, en los términos del artículo 41.4 del ET para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio, a la Comisión Paritaria del mismo.

2) Ante la discrepancia en el seno de la Comisión Paritaria, su sometimiento al II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), como forma de resolver las discrepancias al respecto.

3) Además, las partes podrán adaptar o complementar en el convenio, el procedimiento establecido en el II Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales en la Región de Murcia (ASECMUR-II), así como los procedimientos establecidos para la Comisión Paritaria, para resolver las discrepancias que pueden surgir en el procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo de un convenio.

#### **Artículo 14.- Aplicación de nuevas tecnologías**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, coinciden en la conveniencia de proseguir el proceso de renovación tecnológica y racionalización del trabajo, con objeto de conseguir el más adecuado empleo de los recursos.

#### **Artículo 15.- Funciones de la dirección de la empresa.**

La organización del trabajo tiene como objetivo alcanzar un nivel óptimo de eficacia en la Empresa, utilizando adecuadamente sus recursos materiales y humanos.

De esta forma, es competencia exclusiva de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, la ordenación de los recursos, su organización, dirección y control del trabajo, asignación de funciones y verificación de la actividad laboral. En particular, expresamente se reconocen como facultades de la empresa las siguientes:

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

2. La adjudicación a cada puesto de los medios adecuados y la asignación de tareas necesarias para alcanzar la actividad normal.

3. La determinación o exigencia de los rendimientos a actividad normal, oído el Comité de Empresa

4. Asignar a un solo empleado, dentro de los generales cometidos de su departamento o sección, las funciones que configuren su nuevo puesto de trabajo, siempre que sea posible realizarlas simultánea o sucesivamente a lo largo de la jornada laboral y a actividad normal.

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

6. La amortización de plazas, cuando queden vacantes, por baja voluntaria, jubilación (sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 29) o fallecimiento de sus titulares, así como los ceses convenidos de mutuo acuerdo.

7. La movilidad y redistribución del personal de la empresa, dentro de cada centro de trabajo, en función de las necesidades de la organización, de la mecanización y modernización de equipos o de la producción. En caso necesario se concederá al personal afecto el correspondiente período de adaptación y/o formación.

#### **Artículo 16.- Obligaciones de la empresa.**

No obstante lo anterior, la Empresa deberá atenerse en todo momento de su actuación al respeto de las competencias que el Comité de Empresa, como representación de los trabajadores, tiene específicamente atribuidas en el artículo 64) del vigente Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación. Y en particular se compromete a:

1. Informar por escrito, con 30 días de antelación como mínimo, a los Representantes Legales de los Trabajadores y al personal afectado sobre aquellos proyectos que supongan el establecimiento de nuevos métodos de trabajo que supongan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, con el fin de conseguir una mejor información del y al personal y, en su caso, completarlo con aquellas sugerencias que puedan contribuir a un mejor logro de los objetivos humanos y técnicos del mismo, debiendo el Comité emitir su informe motivado en el plazo de 15 días desde la recepción de la información.

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

3. Mantener la relación laboral del personal excedente que pueda verse afectado por la aplicación de medidas que pueda adoptar la Dirección de la Empresa en virtud de las facultades que le otorgan los artículos 14 y 15 del presente Convenio Colectivo.

4. Respetar el sueldo y antigüedad del personal que, como consecuencia de la aplicación de las técnicas de racionalización o implantación de nuevos procesos tecnológicos, fuese acoplado a otros puestos de trabajo de inferior categoría. No se cambiará de puesto de trabajo a quien ya hubiese sido objeto de un cambio anterior, de acuerdo con lo señalado en los párrafos precedentes. No obstante, cuando fuese imprescindible un segundo cambio, por imperativos de una nueva tecnología o medidas de racionalización del trabajo, serán ponderadas las razones aducidas por el interesado y examinado el caso con el Comité de Empresa, a fin de que éste emita su informe y presente las observaciones que estime oportunas.

### **Capítulo III**

#### **Régimen de personal**

##### **Artículo 17.- Selección de personal.**

Se entenderá por selección profesional la elección de la persona más apta para el puesto de trabajo de que se trate, quedando comprendidos a estos efectos en dicho término los ingresos, ascensos y cualquier clase de traslado en todas las secciones de la Empresa.

##### **Artículo 18.- Ingreso y contratación**

Corresponde a la dirección de la empresa, con carácter exclusivo, la provisión de vacantes, que se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente procedimiento:

- a) Mediante la admisión e ingreso de nuevo personal a través de la contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre el empleo.
- b) A través de los recursos internos existentes, mediante una adecuada política de promoción profesional

No obstante lo anterior, la Empresa informará a través del tablón de anuncios, cualquier propósito de contratación indefinida que se disponga a efectuar, salvo a lo que se refiere al personal de confianza, jefes de sección o de libre designación, a los efectos de que cualquier trabajador de plantilla que estuviera interesado en dicha plaza pueda acceder a ella en primera convocatoria.

##### **Artículo 19.- Ascensos**

El ascenso de grupo o nivel se hará de acuerdo con las previsiones contenidas el presente Convenio Colectivo.

A este respecto, y con excepción hecha de los ascensos a grupos profesionales o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, o bien que sean de libre designación por la empresa, se establecerá un sistema de valoración de carácter objetivo tomando como referencia, entre otras, las circunstancias de titulación adecuada, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, evaluación del desempeño y superación de las pruebas que al efecto se establezcan, con el fin de evaluar la cualificación profesional y méritos del trabajador.

##### **Artículo 20.- Sustituciones**

El personal que tenga que sustituir a trabajadores por ausencias, desempeñará esta función de acuerdo con lo siguiente:

- a. Corresponderá a la Dirección de la Empresa la decisión de cubrir dichas ausencias, así como la designación de la persona más adecuada.
- b. Esta sustitución tendrá idéntica duración a la ausencia del trabajador sustituido.

c. En ningún caso se entenderá que la sustitución implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

d. Dicha sustitución no dará derecho al trabajador a reclamar el puesto vacante, caso de producirse por no incorporación de la persona sustituida. Será facultad de la Dirección de la Empresa la determinación de la decisión a tomar respecto a la vacante, dando preferencia a aquellos trabajadores que hubieran venido desempeñando dicho puesto con anterioridad y que hayan demostrado poseer las aptitudes y capacidades profesionales requeridas para el desempeño de las funciones asociadas al mismo.

e. Caso de que la sustitución corresponda a trabajo de superior categoría, se abonará la diferencia que corresponda.

#### **Artículo 21.- Interinidades**

Las plazas que hayan de cubrir con carácter interino se proveerán preferentemente con personal de plantilla y becarios de la Empresa, siempre que este personal reúna los requisitos necesarios para el desempeño del puesto de que se trate.

#### **Artículo 22.- Movilidad y polivalencia funcional.**

Dentro de las funciones propias de cada grupo profesional, se entenderán incluidos aquellos trabajos de carácter análogo, accesorio o complementario a sus tareas principales pero que sean necesarios para el desempeño de éstas, así como cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean encomendados, cualquiera que fuese el medio o soporte de comunicación a través del cual se articule, ya sea escrito o audiovisuales, electrónico, digital o impreso, sin que ello pueda suponer la realización de forma ordinaria y habitual de las tareas y funciones propias de otros grupos profesionales previstos en el presente convenio.

#### **Artículo 23.- Derecho a la información.**

Se reconoce el derecho de los interesados a formular consultas, quejas o reclamaciones ante la Dirección sobre las materias que a ambos incumban, y se establece la obligación a cargo de los superiores de contestar a las peticiones a la mayor brevedad.

A todos los efectos previstos en el párrafo anterior, los interesados formularán ante su jefe superior inmediato las consultas, quejas o reclamaciones referidas. De acuerdo con sus atribuciones, el jefe superior inmediato, por sí o previo al agotamiento de la vía jerárquica cuando proceda, deberá, en el plazo máximo de quince días, contestar al interesado. Dicho plazo podrá ampliarse por quince días más cuando la complejidad o naturaleza lo requiera

#### **Artículo 24.- Derecho a la negociación a título personal**

Se reconoce el derecho individual de los trabajadores para negociar y formalizar con la Empresa acuerdos de carácter personal que, en su conjunto, supongan una mejora de las condiciones reconocidas en el presente Convenio Colectivo.

### **Capítulo IV**

#### **Forma y modalidades del contrato**

#### **Artículo 25.- Contratación.**

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre el empleo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modelos de contratación de acuerdo con la finalidad prevista para cada tipo de contrato, formalizándose por escrito cuando así lo exija la norma legal.

Asimismo, se formalizará por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos temporales, cuando la norma legal o convencional de aplicación así lo establezca.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. Se hará constar en el contrato de trabajo que deba establecerse por escrito, las condiciones que se pacten, el grupo profesional o categoría en que queda encuadrado el trabajador y el contenido mínimo del contrato, así como los demás requisitos formales legalmente exigidos.

#### **Artículo 26.- Período de prueba**

La Dirección de la Empresa, a su libre discreción, podrá concertar, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Técnicos titulados superiores, seis meses.
- b) Técnicos de grado medio y personal cualificado, seis meses.
- c) Personal de oficio y auxiliar administrativo, tres meses.
- d) Personal no cualificado, dos meses.

Transcurrido el período de prueba sin desistimiento de la relación laboral, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo transcurrido a efectos de antigüedad del trabajador en la Empresa.

Expresamente se acuerda que las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

#### **Artículo 27.- Contratos eventuales por circunstancias de la producción.**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, acuerdan remitirse en esta materia a lo dispuesto en el Convenio Nacional de Prensa Diaria.

#### **Artículo 28.- Contrato para obra o servicio determinado.**

De acuerdo con las competencias atribuidas por el Real Decreto Legislativo 1/1995, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 15.1.a), las partes firmantes del presente Convenio expresamente acuerdan que, entre otros supuestos, se consideran como trabajos o tareas con sustantividad propia aquellas que sean necesarias para el lanzamiento o puesta en marcha de un nuevo proyecto, producto o línea de negocio inherente a la actividad de la empresa.

#### **Artículo 29.- Jubilación**

La empresa asume el compromiso de facilitar y agilizar el acceso a la jubilación de aquellos trabajadores que decidan anticipar la edad de la misma, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

#### **Artículo 30.- Cese voluntario**

El personal que desee voluntariamente extinguir su contrato de trabajo deberá notificarlo a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de treinta días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

#### **Artículo 31.- Régimen de dedicación exclusiva**

A iniciativa de la Dirección de la Empresa, basada en las necesidades de la organización del trabajo, podrá convenirse entre la Dirección de la Empresa

y cualquiera de los empleados la dedicación exclusiva, de conformidad con las condiciones que se estipulen en el contrato.

1) Contenido:

La dedicación exclusiva comporta las siguientes condiciones:

- Horario variable, de conformidad con las necesidades del trabajo.
- Sólo podrá ejercerse otra actividad lucrativa, tanto de carácter público como privado, previa solicitud por escrito del trabajador y autorización expresa de la Empresa, siempre y cuando:

- Las actividades realizadas, sean por cuenta propia o ajena, no colisionen ni perjudique los intereses, directos o indirectos, de LVM, S.A., quedando en cualquier caso expresamente prohibidas la realización de actividades que supongan competencia desleal a la empresa.

- En todo caso, tendrá carácter prioritario la prestación de servicios para LVM, S.A.

- Dedicación sustancial al servicio de la Empresa, quedando obligado a realizar cuantas tareas sean necesarias dentro de los cometidos propios de su competencia profesional, quedando incluidas aquéllas de carácter accesorio o complementario a sus tareas principales pero que sean necesarios para el desempeño de éstas, así como cuantos trabajos conexos o equivalentes le sean encomendados.

2) Cuantía:

- Como remuneración por la dedicación exclusiva, se establece un mínimo, para todas las categorías profesionales previstas en el presente Convenio, de 3.438,08 euros brutos anuales, que se abonarán en 16 pagas iguales y no estará afecto al incremento salarial previsto en el presente convenio.

- Con este complemento quedan igualmente retribuidas las horas extraordinarias que puedan realizarse, siempre que no excedan de los límites legales señalados en el Estatuto de los Trabajadores.

3) Forma y duración:

Los acuerdos de dedicación exclusiva se formalizarán mediante contratos escritos, y su duración inicial máxima será hasta el 31 de diciembre de cada año, prorrogándose tácitamente a su vencimiento, salvo que mediase denuncia expresa de alguna de las partes, notificada por escrito con al menos 30 días de antelación a la finalización de su vigencia o el de cualquiera de sus prórrogas.

En cualquier caso, la empresa queda facultada para resolver los contratos de dedicación exclusiva, sin necesidad de que transcurra el plazo inicialmente pactado o el de cualquiera de sus prórrogas, en caso de incumplimiento por el trabajador de cualquiera de las obligaciones asumidas previstas en el presente artículo, sin otro requisito que su comunicación por escrito.

## Capítulo IV

### Clasificación profesional

#### Artículo 32.- Criterios generales

1. La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversas

categorías profesionales con distintas funciones y especialidades profesionales. Asimismo y dado que se pretende sustituir a los sistemas de clasificación basados en categoría profesionales, éstas se tomarán como una de las referencias de integración en los Grupos profesionales.

2. La clasificación se realizará en Áreas de Actividad, Grupos Profesionales y Niveles Salariales, consecuencia de la interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

3. En caso de concurrencia en un puesto de trabajo de tareas básicas correspondientes a diferentes Grupos Profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del Grupo Profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada Grupo Profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos clasificados en Grupos Profesionales inferiores.

4. Todos los trabajadores serán adscritos a un Área de Actividad y a un Grupo Profesional. Ambas circunstancias definirán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

5. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional y Nivel Salarial, son los siguientes:

- Conocimientos: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

- Iniciativa: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de la función.

- Autonomía: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

- Responsabilidad: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

- Mando: factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el grado de supervisión y ordenación de tareas, la capacidad de interrelación, la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

- Complejidad: factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

### **Artículo 33.- Áreas de actividad**

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

I.- Área Informativa/Redacción: Se integran en esta área de actividad los cometidos habituales propios de la elaboración literaria y gráfica de informaciones, agrupando al personal que crea, selecciona, prepara, redacta, edita, traduce o confecciona la información necesaria para la publicación del medio informativo

encomendado por la empresa, cualquiera que sea el soporte físico en el que se edite, incluyéndose las tareas de documentación y archivo.

II.- Área Gestión/Servicios: Quedan encuadrados en esta área de actividad todos los puestos que tienen como funciones primordiales labores de control interno de la empresa, y cuyo objetivo fundamental es dar soporte al resto de las áreas de la misma. Agrupa cometidos propios de secretaría, gestión económica, administrativa, de recursos humanos y de sistemas informáticos, así como cualquier otra de similar o análoga naturaleza.

III.- Área Comercial/Marketing: Comprende esta área de actividad los cometidos y funciones de comercialización de los productos de la empresa, así como el diseño, lanzamiento y comunicación de los mismo, el control de la distribución, gestión de suscripciones y promociones, estudios de mercado, cálculos de tarifas y márgenes, diseño de estrategias de ventas y control sobre las mismas, y en general cualquier actividad de organización, gestión y desarrollo de la empresa en sus aspectos comerciales, de marketing y atención al cliente.

#### **Artículo 34.- Grupos profesionales**

El sistema de clasificación profesional se establece, en función de la organización específica del trabajo a desarrollar en la actividad propia de la empresa, en cinco Grupos Profesionales.

Las labores descritas en todos y cada uno de los grupos que a continuación se detallan, tiene un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y sirven de referencia para la asignación de puestos de trabajo análogos que surjan con posterioridad como consecuencia de cambios tecnológicos, organizativos y/o productivos.

GRUPO I: Se incluyen en este grupo aquellas categorías que, en general, integran funciones de planificación, organización, dirección y coordinación y que requieren para su desarrollo un amplio grado de autonomía profesional y que se controlan en base a objetivos y resultados o suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Se incluyen también funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de un área o sección de actividad, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo directivo o mandos intermedios, a los que deben dar cuenta de su gestión, así como 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. En general comportan un grado de mando o responsabilidad directa sobre un ámbito funcional específico, con supervisión, control y coordinación de las actividades que se desarrollan.

Requieren titulación académica Universitaria de Grado Superior o equivalente, o de Grado Medio complementada con estudios específicos o por una dilatada experiencia profesional en posiciones similares.

GRUPO II: Se incluyen en este grupo la realización de tareas complejas pero homogéneas, que, aún sin implicar mando, requiere un alto nivel intelectual, tales como labores de redacción que consisten fundamentalmente en la realización de un trabajo intelectual de modo literario, gráfico o de producción, en cualquier tipo

de soporte, ya sea papel o digital y por cualquier tipo de procedimiento técnico o informático.

Se incluyen también aquellas categorías que, en general, integran funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales emanadas del personal perteneciente al grupo profesional superior o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Requieren titulación académica Universitaria de Grado Superior o equivalente, o de Grado Medio complementada con estudios específicos o por una dilatada experiencia profesional en posiciones similares.

GRUPO III: Se incluyen en este grupo aquellas categorías que, en general, realizan tareas redaccionales gráficas, de documentación, edición, canales temáticos 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, pudiendo tener que coordinar y supervisar tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Requieren titulación académica Universitaria de Grado Medio o Formación Profesional de Grado Superior, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo, excepto los casos en los cuales por disposición legal o de acuerdo con la relación de puestos de trabajo se requiera titulación de un ámbito específico.

GRUPO IV: Se incluyen en este grupo aquellas categorías que, en general, integran puestos de trabajo que gestionan procesos y procedimientos administrativos, informáticos, de tratamiento de imágenes, diseño y gestión publicitaria, comercial o marketing, con responsabilidad sobre su ejecución y/o que coordinan las actividades de ámbitos o unidades funcionales concretas.

Se incluyen también la realización de trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Requieren titulación académica Universitaria de Grado Medio o Formación Profesional de Grado Superior, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo, excepto los casos en los cuales por disposición legal o de acuerdo con la relación de puestos de trabajo se requiera titulación de un ámbito específico.

GRUPO V: Se incluyen en este grupo aquellas categorías que, en general, integran puestos de trabajo destinados a la ejecución de funciones administrativas básicas, introducción, promoción publicitaria, atención al público o centralita que se realizan bajo instrucciones específicas y precisas o en virtud de la aplicación de procedimientos perfectamente reglados así como a la realización de 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 y de tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que

normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Requieren titulación académica equivalente a Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Grado Medio, o bien capacitación probada en relación con el puesto de trabajo.

El acceso a los niveles 2 y 9 (Especialista) será a instancia de la dirección de la empresa y estará vinculado al cumplimiento de determinados elementos y objetivos cuantitativos/cualitativos que serán valorados objetivamente por la Dirección de la empresa.

## Capítulo VI

### Régimen retributivo

#### Artículo 35.- Estructura salarial

La retribución de los trabajadores de LVM, S.A., estará formada por los siguientes conceptos retributivos:

1. Salario Base.
2. Complementos Personales:
  - a. Complemento Personal.
  - b. Antigüedad Consolidada.
  - c. Plus Transporte Titulo Personal.
  - d. Plus Nocturnidad Titulo Personal.
  - e. Complemento Domingo Titulo Personal.
  - f. Complemento 83/84 Titulo Personal.
3. Devengos de vencimiento mensual:
  - a. Plus Fraccionamiento Jornada.
  - b. Plus Domingo.
  - c. Plus Nocturnidad.
  - d. Plus Editor.
  - e. Plus Festivo.
  - f. Gastos de Calle.
  - g. Dedicación Exclusiva.
4. Devengos de vencimiento superior al mes:
  - a. Pagas Extraordinarias.
  - b. Paga de Antigüedad.
5. Devengos Extrasalariales:
  - a. Gastos de Viaje.
  - b. Dietas.
  - c. Complemento por IT.

Ambas partes acuerdan aprobar como recibo de salario oficial para entrega por parte de la empresa a los trabajadores el modelo actual que contiene los datos que se refiere el art. 29 del R.D. Leg. 1/1995.

#### Artículo 36.- Salario base

Se entiende por Salario Base las percepciones económicas que deban de percibir todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio

(Tablas Salariales del Convenio) por su actividad normal o habitual y en función de su encuadramiento en cada uno de los Grupos Profesionales y Niveles Salariales descritos en el mismo. El salario base se devengará por periodos mensuales de acuerdo con lo dispuesto en la siguiente tabla para la jornada a tiempo completo:

TABLAS SALARIALES 2014 Y 2015			
GRUPO	Niveles Salariales	Salario Mensual	Salario Anual
1	Nivel 1	1.941,93	31.070,88
1	Nivel 8	1.749,20	27.987,20
2	Nivel 2	1.814,77	29.036,32
2	Nivel 3	1.637,50	26.200,00
2	Nivel 4	1.456,25	23.300,00
2	Nivel 5	1.312,50	21.000,00
2	Nivel 6	1.156,25	18.500,00
2	Nivel 7	1.031,25	16.500,00
3	Nivel 9	1.550,20	24.803,20
3	Nivel 10	1.375,00	22.000,00
3	Nivel 11	1.218,75	19.500,00
3	Nivel 12	1.093,75	17.500,00
3	Nivel 13	937,50	15.000,00
4	Nivel 9	1.550,20	24.803,20
4	Nivel 10	1.375,00	22.000,00
4	Nivel 11	1.218,75	19.500,00
4	Nivel 12	1.093,75	17.500,00
4	Nivel 13	937,50	15.000,00
5	Nivel 14	875,00	14.000,00

### Artículo 37.- Revisión salarial

Para el año 2016 el incremento salarial quedará vinculado a los resultados de la empresa, estableciéndose una subida fija consolidable en función del EBITDA del año anterior y un variable no consolidable en función del grado de cumplimiento del presupuesto, de acuerdo con el siguiente escalado:

Referencia Ebitda			+	Referencia Ppto. Positivo (+ 500.000 €)	
En miles Desde	Hasta	Incremento Fijo (% del IPC)		Incremento Variable no consolidable	Grado cumplimiento presupuesto
0	500	-			
501	800	70%		0,20%	100%
801	1.200	80%		0,30%	110%
1.201	1.500	90%		0,40%	120%
1.501	2.000	100%		0,50%	130%
2.000	3.000	120%		0,60%	140%
3.001	en adelante	130%		0,70%	150%

La subida fija en tablas tomará como referencia el IPC nacional del año anterior y se aplicará con efectos del 1 de enero de cada año sobre el salario base fijado para cada nivel salarial en el art. 36.

El variable no consolidable se aplicará sobre el salario base y se abonará en el mes de abril de cada año.

La vigencia y aplicación de la revisión salarial queda expresamente excluida del efecto general de prórroga de la vigencia del contenido normativo del Convenio Colectivo (art. 86.1 y 3 del E.T.), salvo expreso acuerdo de las partes.

**Artículo 38.- Pagas extraordinarias**

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán cuatro pagas extras, los meses de febrero, julio, septiembre y diciembre, por importe igual a la suma del salario base, complemento personal, antigüedad consolidada, nocturnidad y nocturnidad a título personal. Sus períodos de devengo serán los siguientes:

a) Paga extraordinaria de Julio: cuyo período de devengo está comprendido entre el día 1 de julio año anterior, al 30 de junio año en curso.

b) Paga extraordinaria de Febrero: cuyo período de devengo está comprendido entre el día 1 de enero al 31 de diciembre año del año anterior.

c) Paga extraordinaria de Septiembre: cuyo período de devengo está comprendido entre el día 1 de octubre año anterior, al 30 de septiembre del año en curso y cuyo percibo va unido a las siguientes condiciones:

- La Dirección de la Empresa, dentro del período de vacaciones reglamentario, organizará las sustituciones de forma que se produzcan el número indispensable de suplencias y horas extraordinarias.

- A la vista de las necesidades del trabajo, la Dirección de la Empresa decidirá los casos en que deba ser suplido el personal enfermo o accidentado.

d) Paga extraordinaria de Diciembre: cuyo período de devengo está comprendido entre el día 1 de enero al 31 de diciembre año en curso.

**Artículo 39.- Horas extraordinarias**

Las circunstancias especiales del trabajo en Prensa determinan que en ocasiones las exigencias del trabajo requieran la realización de prolongaciones sobre la jornada ordinaria de trabajo.

Se procurará que las horas extraordinarias que hubiesen de realizarse sean distribuidas, por turno rotatorio, entre aquellas personas que voluntariamente quieran realizarlas. Si esto no fuera posible, se designarían a aquellas que tenga que efectuar los trabajos correspondientes, estableciéndose también turnos rotatorios.

En cualquier caso, tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que excedan, en cómputo anual, de la jornada efectiva de trabajo pactada en el presente Convenio, que serán compensadas con 1 día de descanso por cada 3,5 horas extraordinarias realizadas y/o acumuladas.

**Artículo 40.- Plus editor**

Tendrán derecho a percibir el denominado "Plus Editor" aquellos redactores, excluidos los Jefes de Sección, que dentro de las funciones propias de su grupo profesional, se responsabilicen de la edición final de las páginas, de la producción y de las relaciones con otras áreas del periódico, revisando, completando y corrigiendo las previsiones, realizando los cambios y ajustes necesarios para las distintas ediciones y sustituyendo al Jefe de Área en los supuestos que sea necesario.

El importe del citado Plus Editor se fija en 277,99 € mensuales para aquellos editores que realicen todas y cada una de las funciones enumeradas en el presente artículo. En los supuestos en los que no se realicen las sustituciones de los Jefes de Área, percibirán la cantidad de 166,80 € mensuales. En ambos casos se adicionará el importe correspondiente a las horas nocturnas que, en su caso, corresponda.

El citado plus, estará vinculado directamente a la efectiva realización de las funciones de editor y no tendrá carácter consolidable, por lo que dejará de percibirse en el supuesto de cesar en las referidas funciones, en la cuantía del plus y de la nocturnidad. Este plus no estará afecto a pagas extraordinarias.

#### **Artículo 41.- Plus por domingo trabajado**

El personal que preste sus servicios en domingo, cualquiera que fuese su categoría profesional y nivel salarial, será compensado con un plus de 70 € por domingo trabajado.

#### **Artículo 42.- Plus de jornada partida**

Sólo se abonará el plus de jornada partida cuando las necesidades del puesto de trabajo exijan que el tiempo asignado con carácter fijo se divida en dos períodos. El importe de este plus por jornada partida se fija en 99,75 euros mensuales para todos los niveles salariales a jornada completa. Este plus no está afecto a pagas extraordinarias.

#### **Artículo 43.- Gastos de calle**

El personal que deba efectuar su tarea habitual fuera del centro de trabajo y que por dicha circunstancia tenga que realizar asiduamente gastos menudos que por su carácter no son propios para cobrar una vez que se produzcan, percibirá en concepto de gastos de representación 74,31 euros por cada uno de los doce meses del año. En dicha percepción no están computados los gastos de locomoción. Esta cantidad dejará de ser percibida por el interesado en el momento en que cese en las funciones que lo motivan y/o en el supuesto de que dichos gastos menudos sean liquidados mensualmente como gastos justificados.

#### **Artículo 44.- Complemento de vacaciones**

Los trabajadores percibirán, durante el mes de agosto, un complemento cuya cuantía será igual al resultado de multiplicar la media de domingos trabajados en el año inmediatamente anterior (ejemplo: la media de domingos del año 2014 será igual al resultado de dividir entre 12 el número de domingos trabajados en el año 2013) por el importe correspondiente al plus por domingo trabajado.

Por otro lado, el personal que a propuesta de la Empresa y por necesidades del trabajo, oído el Comité de Empresa, no pueda tomar vacaciones dentro del período señalado en el art. 54, así como el que voluntariamente solicite y disfrute de forma efectiva sus vacaciones anuales en el período comprendido entre el 1 y el 30 de junio, percibirá en el mes de su disfrute la cantidad de 365,00 euros. No tendrán, por tanto, derecho a percibir dicha cantidad quienes, a petición propia, disfruten sus vacaciones entre el 1 de octubre y el 31 de mayo.

#### **Artículo 45.- Nocturnidad**

Se aplicará el plus de nocturnidad a todo el personal de turno de noche que preste sus servicios entre las veintidós y las seis horas. Si la mitad o más de la jornada se realizase en período nocturno, este plus se percibirá como si toda la jornada se hubiera efectuado en turno de noche. Si fuera inferior a tres horas se abonará la parte proporcional al tiempo trabajado en dicho turno. El plus de nocturnidad que figura sobre jornada completa se establece en módulos, según la siguiente tabla:

GRUPO	Niveles Salariales	TABLAS NOCTURNIDAD - 2014 Y 2015
1	Nivel 1	422,91
1	Nivel 8	342,38
2	Nivel 2	377,82
2	Nivel 3	340,92
2	Nivel 4	303,18
2	Nivel 5	273,25
2	Nivel 6	240,72
2	Nivel 7	214,70
3	Nivel 9	275,99
3	Nivel 10	244,80
3	Nivel 11	216,98
3	Nivel 12	194,73
3	Nivel 13	166,91
4	Nivel 9	275,99
4	Nivel 10	244,80
4	Nivel 11	216,98
4	Nivel 12	194,73
4	Nivel 13	166,91
5	Nivel 14	166,91

El plus de nocturnidad queda vinculado a la efectiva prestación de servicios en horario nocturno, de acuerdo con lo previsto en el párrafo anterior, por lo que dejará de percibirse cuando la prestación de servicios deje de realizarse en dicho horario. No obstante lo anterior, aquellos trabajadores que, a fecha 31 de diciembre de 2011, viniesen percibiendo el plus de nocturnidad y con posterioridad dejasen de prestar sus servicios en horario nocturno por voluntad de la empresa, consolidarán como condición más beneficiosa de carácter individual el citado plus de nocturnidad en la cuantía que viniesen percibiendo en dicho momento.

#### **Artículo 46.- Plus festivos**

Los días festivos devengados y no compensados con descanso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52, serán retribuidos, para cada nivel salarial, conforme se expone en la siguiente tabla:

GRUPO	Niveles Salariales	TABLA PLUS FESTIVOS 2014 Y 2015 -DIA-	TABLA PLUS FESTIVOS 2014 Y 2015 - NOCHE-
1	Nivel 1	68,43	89,47
1	Nivel 8	65,58	85,54
2	Nivel 2	65,58	81,47
2	Nivel 3	59,17	73,51
2	Nivel 4	52,62	65,37
2	Nivel 5	47,43	58,92
2	Nivel 6	41,78	51,90
2	Nivel 7	37,27	46,29
3	Nivel 9	60,28	79,80
3	Nivel 10	53,47	70,78
3	Nivel 11	47,39	62,74
3	Nivel 12	42,53	56,30
3	Nivel 13	36,46	48,26
4	Nivel 9	60,28	79,80
4	Nivel 10	53,47	70,78
4	Nivel 11	47,39	62,74
4	Nivel 12	42,53	56,30
4	Nivel 13	36,46	48,26
5	Nivel 14	36,46	48,26

## Capítulo VII

### Dietas y viajes

#### Artículo 47.- Dietas, gastos de viaje y kilometraje

Los gastos en los que se incurra en los viajes del personal deberán ser justificados, mediante cualquier factura o documento del establecimiento donde se incurrió en el gasto, y acompañarán a la liquidación de gastos normalizada en la empresa y que será supervisada y autorizada por el superior jerárquico.

Los trabajadores que por necesidades del servicio hayan de trasladarse fuera del municipio de su centro de trabajo, dependiendo del tiempo empleado, podrán percibir, además de los gastos de locomoción y/o transporte, las dietas siguientes:

- Dieta completa: 93,49 € (si se tiene que pernoctar fuera del domicilio particular).
- Media Dieta: 46,74 € (cuando no se pernocte fuera del domicilio particular).

En los supuestos en que los viajes obedezcan a una invitación de alguna entidad ajena a la Empresa, se percibirá el importe de media dieta en concepto de gastos de representación.

Ahora bien, para devengar la dieta parcial o total correspondiente los trabajadores deberán realizar un desplazamiento superior a 200 kilómetros desde su centro de trabajo.

Las dietas podrán ser sustituidas por gastos a justificar cuando los traslados fuera del lugar de residencia estuvieran motivados por asuntos no profesionales y en cualquier otro supuesto cuando así se acuerde por la Dirección de la Empresa.

Cuando por necesidades de la empresa el trabajador utilice su propio vehículo se percibirá la cantidad de 0,23 euros por kilómetro.

Los importes de los gastos de las dietas y kilometraje contemplados en este artículo que excedan de las cantidades exceptuadas de gravamen en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas se encuentran sometidos a este régimen jurídico tributario y al de cotización a la Seguridad Social.

## Capítulo VIII

### Tiempo de trabajo

#### *Sección primera: Jornada y horario*

#### Artículo 48.- Jornada ordinaria

Con carácter general, la jornada ordinaria de trabajo en la empresa será de treinta y seis horas semanales, prestadas de lunes a domingo, con los descansos establecidos legalmente.

#### Artículo 49.- Horario de trabajo

1.- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la Dirección de la Empresa podrá adelantar o retrasar los horarios establecidos en una hora como máximo y por una sola vez durante cada año, por cada sección y/o turno, siempre que las necesidades de producción o de reorganización del trabajo así lo aconsejen, previa comunicación e informe del Comité de Empresa.

2.- Para conseguir la necesaria continuidad del proceso productivo, podrán establecerse horarios especiales que no afecten a más trabajadores que a los imprescindibles por cada turno y/o sección, previo informe favorable del Comité de Empresa.

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

4.- Con el fin de prever la realización de las tareas del trabajador que se encuentre enfermo o ausente, deberá comunicarse su falta al trabajo con la mayor antelación posible antes de la hora de entrada reglamentaria al mismo.

5.- Todas las ausencias cuya notificación no se haya cursado previamente serán consideradas, en principio, como ausencias injustificadas y podrán ser sancionadas como tales, de conformidad con las normas en vigor.

#### *Sección segunda: Descansos*

##### **Artículo 50.- Descanso semanal.**

El descanso en domingo es de carácter general, salvo para aquellos miembros de la plantilla que sean necesarios para el proceso de producción.

El personal que trabaje en domingo será compensado de conformidad con lo establecido en el art. 41 y traslado del día de descanso correspondiente a la semana siguiente

##### **Artículo 51.- Vacaciones.**

Las vacaciones tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la Empresa, y las sustituciones a que dé lugar su disfrute se organizarán teniendo en cuenta las condiciones previstas en el artículo 38.c).

Las vacaciones, para facilitar la convivencia familiar, se disfrutarán durante el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Los turnos dentro de esas fechas se realizarán de acuerdo con las necesidades del servicio. La preferencia de elección de fecha se hará por turnos rotatorios de acuerdo con los ciclos del año anterior ya iniciados en cada sección.

El primer año natural de colocación solo dará derecho al trabajador a disfrutar de vacaciones proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios durante el mismo.

Los planes de vacaciones serán realizados por la Dirección de la Empresa, oído el Comité de Empresa, y deberán ser presentados por la Dirección de la Empresa antes del día 1 de marzo de cada año.

Para poder llevar a cabo el plan de vacaciones en el período del 1 de junio al 30 de septiembre se establecen los siguientes acuerdos:

1. La interrupción de vacaciones por enfermedad supondrá que los días pendientes de la persona de que se trate los disfrutará a partir del 1 de octubre y cuando las necesidades del trabajo lo permitan, informándole de las fechas para dicho disfrute.

2. El personal acepta los cambios de turno y horario que, con la participación del Comité de Empresa, el plan de vacaciones aconseje para el mejor desarrollo del trabajo durante el período del 1 de junio al 30 de septiembre.

3. Conocido el plan de vacaciones y las previsiones de sustituciones, una vez estudiado por la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, el personal aceptará el aumento indispensable, en caso de necesidad, de horas de dedicación especial para atender a los requerimientos del trabajo durante el período a que se refiere el párrafo primero. Estas horas de dedicación especial por encima de los contratos en vigor habrán de realizarse en su totalidad de tal manera que si por cualquier circunstancia ajena a la Empresa no pudieran ser trabajadas en las fechas previstas, serán recuperadas en otras, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo.

4. Cuando los 31 días de vacaciones se disfruten ininterrumpidamente, y el día uno sea domingo, su cómputo comenzará el lunes siguiente.

5. La retribución que el trabajador tendrá derecho a percibir durante el período de las vacaciones se calculará teniendo en cuenta el promedio de las retribuciones de naturaleza salarial que se hayan percibido con carácter regular.

#### **Artículo 52.- Festivos.**

El descanso en días festivos es de carácter general, salvo para aquellos miembros de la plantilla que sean necesarios para el proceso de producción.

La dirección de la Empresa mantendrá la plantilla necesaria para que no se produzcan horas extraordinarias. En caso de producirse, siempre que la causa no sea por fuerza mayor, la plantilla será revisada.

Los calendarios de trabajo en festivos serán presentados por la dirección de la Empresa al Comité, para su aprobación, antes del 20 de diciembre de cada año para los festivos del mes de enero y el resto antes del 15 de enero. La modificación de estos calendarios será pactada por ambas partes.

Los trabajos en días festivos, de los señalados en el calendario laboral de la provincia de que se trate, a los que quedarán asimilados los días 24 y 31 de diciembre, serán compensados con dos días de descanso, que se disfrutarán de conformidad con una de las dos opciones señaladas a continuación y dentro del mismo año al que correspondan:

Opción a): mediante su disfrute acumulado de forma ininterrumpida fuera del período de vacaciones previsto en el artículo 51. Los calendarios de disfrute del descanso acumulado por días festivos trabajados serán realizados por la dirección de la Empresa teniendo en cuenta las fechas solicitadas por los propios trabajadores y las necesidades organizativas del trabajo. La preferencia de elección de fecha se hará por turnos rotatorios de acuerdo con los ciclos del año anterior que se encuentren ya iniciados en cada sección. No obstante, dentro de cada sección o departamento se podrá negociar la división de este descanso, siempre que no perjudique el plan general de disfrute de festivos y a la organización del trabajo.

Opción b): mediante la compensación con descanso de uno de los días, disfrutándose a elección del trabajador, bien dentro de la misma semana, bien acumulándolo para disfrutarlos en la misma forma que la opción a), y la retribución del otro, que serán abonados en el mes de diciembre, según se establece en el artículo 46.

Los trabajadores que elijan la "opción b", deberán ponerlo, por escrito, en conocimiento de la dirección de la Empresa dentro de la segunda quincena del mes de noviembre de cada año. En caso contrario y ante la ausencia de cualquier comunicación, se entenderá que han optado por el descanso compensatorio previsto en la "opción a".

### **Capítulo IX**

#### **Mejoras sociales**

##### **Artículo 53.- Complemento de I.T.**

El personal que se encuentre en situación de baja por enfermedad o accidente percibirá una cantidad complementaria consistente en la diferencia entre las remuneraciones íntegras que perciba en activo, a excepción de la cuantía correspondiente en su caso a plus por domingo trabajado, y la prestación

que le corresponda de la Seguridad Social durante el período de incapacidad temporal y prórroga incapacidad temporal.

El citado complemento al personal enfermo o accidentado, será actualizado aplicándole los aumentos retributivos que le correspondiera en activo, durante el período de prórroga incapacidad temporal, salvo que sea declarado en situación de incapacidad permanente.

**Artículo 54.- Premio de nupcialidad.**

Premio de nupcialidad fijado en el equivalente al importe de una mensualidad de salario base, de acuerdo con la tabla salarial vigente en cada momento, para todo el personal que ostente, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año.

**Artículo 55.- Premio de natalidad.**

Premio de natalidad, fijado en 400,00 euros, para todo el personal que ostente, al menos, una antigüedad en la Empresa de un año.

**Artículo 56.- Parejas de hecho.**

Reconocimiento de parejas de hecho, mediante la presentación de la documentación establecida legalmente.

**Artículo 57.- Ayuda a hijos disminuidos.**

Ayuda a hijos disminuidos físicos o psíquicos reconocidos por el organismo legal correspondiente por un importe de 120,00 euros mensuales por hijo. Esta ayuda podrá ser extensiva a padres, hermanos, padres políticos que convivan con el trabajador y dependan de él. Se crea una comisión que estudiará las posibles ayudas que deban establecerse para casos excepcionales, que, una vez propuestas, serán resueltas en el plazo máximo de quince días.

**Artículo 58.- Colonias infantiles.**

Regímenes de colonias infantiles veraniegas para hijos del personal.

**Artículo 59.- Becas de estudios.**

Becas a hijos del personal para cursar estudios a nivel universitario en centros de trabajo radicados en ciudades en que no existan facultades o escuelas técnicas de los estudios que se deseen cursar y para Formación Profesional en las ramas que tengan relación con la actividad de la empresa.

Estas becas consistirán en el pago de matrículas y gastos de material didáctico que sea necesario para cursar dichos estudios.

Los becarios estarán obligados a realizar en la Empresa prácticas de su especialidad, dentro de los Convenios de Cooperación Educativa vigentes.

La condición de becario se perderá automáticamente por el hecho de no aprobar la totalidad de asignaturas de un curso entre las distintas convocatorias, salvo causas razonables que justifiquen su mantenimiento a juicio del Comité de Empresa.

**Artículo 60.- Préstamo vivienda.**

Préstamo sin interés para la adquisición y/o rehabilitación de vivienda, por una cuantía de hasta un máximo de 15.000 euros.

**Artículo 61.- Préstamo vehículo.**

Préstamo sin interés para adquisición de vehículo, por una cuantía de hasta un máximo de 6.000 euros.

**Artículo 62.- Premio antigüedad**

Los trabajadores, al cumplir 20, 30 y 40 años de permanencia continuada en la Empresa, percibirán un premio de permanencia por importe igual al del salario

base correspondiente a su categoría profesional que esté vigente en el momento de su devengo.

**Artículo 63.- Paga de fallecimiento.**

El heredero legal del trabajador fallecido en activo, percibirá una cantidad equivalente a dos mensualidades, según tabla artículo 15. En esta mejora queda absorbido el Decreto de 2 de marzo de 1944.

**Artículo 64.- Seguro colectivo de vida.**

Seguro colectivo de vida de 12.000,24 euros para las contingencias de Fallecimiento e Invalidez Permanente Absoluta, para todo el personal afectado por el presente Convenio. Estos importes son de doble cuantía en caso de fallecimiento por accidente

**Artículo 65.- Capacidad disminuida.**

La Empresa se compromete, al acoplamiento y mantenimiento de la categoría, jornada y retribución del personal que por deficiencias en sus condiciones físicas o psíquicas o por otras circunstancias no se halle en situación de dar rendimiento normal en su categoría, y le haya sido denegada la invalidez permanente para la profesión habitual, en cualquiera de sus grados, de conformidad con el procedimiento regulado a continuación.

1.- Declaración de capacidad disminuida

La situación de capacidad disminuida puede ser declarada a petición del interesado o a iniciativa de la superioridad de la Empresa.

a) Declaración a petición del interesado

Para que sea declarado en situación de capacidad disminuida a petición del interesado será necesario:

- Que el médico de cabecera o especialista, en su caso, de la Seguridad Social declare, mediante informe, que al productor le es necesario, para evitar un grave riesgo en su salud, dejar el puesto de trabajo que desempeñe, la naturaleza de las funciones que puede realizar y si es previsible su recuperación.

- Que el referido dictamen sea ratificado por el médico de la Empresa y que, a juicio de éste, la disminución de capacidad no haya nacido de causa contraída con anterioridad al ingreso del interesado en la Empresa.

Si hubiese discrepancia entre ambos informes médicos o el interesado manifestase su disconformidad con el criterio del médico de la Empresa, se solicitará dictamen, que tendrá carácter decisorio, del Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo.

- Que, con carácter previo a su solicitud de capacidad disminuida, el trabajador haya instado ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (u organismo que le sustituya), el correspondiente procedimiento para el reconocimiento de su situación de Incapacidad Permanente, en cualquiera de sus grados, y ésta le haya sido denegada.

b) Declaración a iniciativa de la superioridad de la Empresa

Cuando la declaración de capacidad disminuida se inicie a instancias de la superioridad de la Empresa, bastará con el informe favorable del médico de la Empresa. No obstante, si el interesado no estuviera de acuerdo con la decisión adoptada podrá solicitar dictamen del Servicio de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo, que tendrá carácter decisorio.

En el caso de declaración en situación de capacidad disminuida a instancias de la superioridad de la Empresa, la aceptación será también obligatoria, y la nueva situación se regirá por las presentes normas a efectos de acoplamiento, retribución, incompatibilidad, recuperación y jubilación.

#### 2.- Acoplamiento del personal con capacidad disminuida

Declarada la capacidad disminuida, la superioridad de la Empresa designará el nuevo puesto de trabajo que ha de ocupar el trabajador, habida cuenta de la capacidad, aptitudes y conocimientos del interesado y dentro de las disponibilidades que existan en las diversas secciones. La aceptación por éste será obligatoria, siempre que el referido puesto de trabajo reúna las condiciones señaladas por el dictamen médico.

#### 3.- Retribución y jornada

Al ser declarada la disminución de capacidad, el interesado conservará a todos los efectos -jornada, retribución, etc., - su categoría anterior, si bien estará obligado a realizar todas las funciones propias de su nuevo puesto de trabajo y a someterse a la disciplina y régimen de trabajo correspondiente al mismo sin que ello suponga perjuicio a terceros. Se deducirá, en su caso, la pensión que el interesado pudiera percibir por su disminución de capacidad.

#### 4.- Incompatibilidades

El trabajador que se halle disfrutando de los beneficios que las presentes Normas le otorgan, no podrá ejercer fuera de la Empresa la profesión de que haya sido apartado ni realizar trabajos o funciones de dicha profesión. El incumplimiento de esta prohibición tendrá el carácter de falta muy grave.

#### 5.- Recuperación de capacidad

El personal con capacidad disminuida será revisado médicamente a petición del interesado o por prescripción del médico de la Empresa. Si el trabajador discrepase del dictamen del médico de la Empresa, será sometido a reconocimiento del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo fallo será decisivo.

En caso de ser declarada la recuperación física del trabajador éste pasará a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría anterior y se le computará en ésta, a efectos de antigüedad, el tiempo que estuvo con capacidad disminuida.

Si se negase a someterse a revisión médica o declarada la recuperación no quisiera volver al puesto que se le designe en su categoría anterior, perderá los derechos que estas normas otorgan y pasará a percibir la retribución que corresponda al trabajo que efectivamente realice.

## Capítulo X

### Permisos, licencias y excedencias

#### Artículo 66.- Permisos y licencias retribuidas

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

a) En caso de fallecimiento de padres, hijos, cónyuge o hermanos, cuatro días naturales, ampliable a seis cuando el personal tuviera necesidad de desplazarse fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo.

b) En el caso de alumbramiento de esposa, de fallecimiento de otros ascendientes, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los padres, hijos, cónyuge o hermanos, se concederá, asimismo, permiso por un período de tres días naturales, ampliándose a cinco cuando el personal tuviera necesidad de desplazarse fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo.

c) En los supuestos de fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de afinidad, se concederá un permiso de 2 días naturales, ampliándose a cuatro cuando el personal tuviera necesidad de desplazarse fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo.

d) Cuando el motivo del permiso sea la asistencia a exámenes o concurra a un deber de carácter público o sindical, la duración del permiso será por el tiempo necesario para el cumplimiento del mismo.

e) Para contraer matrimonio se concederán 15 días naturales de permiso retribuido. Las vacaciones anuales podrán ser acumuladas en su totalidad o en parte a dicho permiso siempre y cuando sea posible, de acuerdo con el plan de vacaciones de la sección.

f) La Dirección de la Empresa concederá hasta dos días de licencia al personal que lo solicite por boda, bautizo y primera comunión de sus hijos y/o nietos, y de un día en el caso de hermanos.

g) Cuatro días anuales de asuntos propios retribuidos. Los trabajadores, fuera del período vacacional y dentro del año natural correspondiente, solicitarán los días de asuntos propios que pretendan disfrutar, total o fraccionadamente, con la suficiente antelación para que la Empresa pueda comunicar su conformidad con la propuesta con al menos 7 días de antelación a la fecha de disfrute y su concesión se ajustará siempre a las necesidades organizativas del trabajo.

h) Los responsables de cada área según proceda, concederán indistintamente las licencias en aquellos casos de carácter urgente que les sean solicitadas previamente.

Cuando el interesado, por urgencia del caso, no pueda obtener la licencia oportuna, según corresponda, justificará posteriormente ante su inmediato superior el motivo de la ausencia y la imposibilidad material de haber avisado.

Los responsables de cada área podrán autorizar ausencias de la Empresa durante la jornada de trabajo, de conformidad con las instrucciones establecidas al respecto.

Independientemente de los permisos antedichos, en los casos debidamente justificados se podrán otorgar otros permisos por el tiempo que sea necesario, según las circunstancias, reservándose la Dirección de la Empresa el derecho de abonar o no los salarios, oídos los representantes de los trabajadores. Los permisos no serán descontados, en ningún caso, de las vacaciones anuales.

Los permisos serán solicitados por escrito a la Dirección de la Empresa, a través del conducto jerárquico que corresponda

#### **Artículo 67.- Permisos de maternidad y paternidad**

En esta materia será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, siempre y cuando mejore lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

#### 1.- Suspensión del contrato por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 20 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

#### 2.- Suspensión del contrato por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento (tanto preadoptivo como permanente o simple), el padre o el otro progenitor, tendrán derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples, en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

### **Artículo 68.- Excedencias**

#### 1.- Clase de excedencias

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas. En ningún caso estas excedencias tendrán derecho a sueldo o salario en tanto el trabajador no se incorpore a su servicio activo.

#### 2.- Nombramiento o elección para cargo público

El personal comprendido en este apartado pasará a la situación de excedencia forzosa por el tiempo que permanezca en el cargo que la determine.

Terminado este período tendrá derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba cuando se produjo la excedencia forzosa.

No obstante, se entenderá rescindido el contrato si no solicita su incorporación dentro del mes siguiente a la fecha en que cesó en el cargo correspondiente.

#### 3.- Excedencia por alumbramiento

El personal podrá solicitar excedencia por un período máximo de tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste en el caso del padre y desde la fecha en que termine el descanso obligatorio por alumbramiento en el caso de la madre.

Los sucesivos alumbramientos darán efecto o derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondría fin al que viniera disfrutando. A estos efectos, deberá comunicar a la Dirección de la Empresa su propósito de solicitar dicha excedencia para el cómputo del plazo que se inicia. Terminado éste, y dentro del mes siguiente, podrá solicitar el reingreso debiendo ocupar automáticamente una plaza de igual o similar categoría a la que venía desempeñando en el momento de dicha excedencia.

4.- Nombramiento para el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

Podrán solicitar la excedencia las personas que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. Terminado este período tendrá derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba cuando se produjo la excedencia, computándose a todos los efectos como antigüedad el tiempo de excedencia forzosa.

No obstante, se entenderá rescindido el contrato si no solicita su incorporación dentro del mes siguiente a la fecha en que cesó en el cargo correspondiente.

#### 5.- Disposiciones comunes para las excedencias.

En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia del trabajador, y en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario. El incumplimiento del plazo de preaviso por parte del empresario, supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente al trabajador en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

Asimismo, durante el período de excedencia, el trabajador, en ningún caso, podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal en relación a la empresa. Si así lo hiciera, perdería automáticamente su derecho de reingreso.

Para lo no recogido en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de Los Trabajadores. Artículo 46.

### Capítulo XI

#### Representación de los trabajadores

##### Artículo 69.- Comités de empresa

1. El Comité de Empresa es el órgano representativo de todos los trabajadores. Sus funciones serán las que legalmente tenga atribuidas actualmente o las que puedan reconocerse legalmente en el futuro. La estructura interna del Comité se regulará de acuerdo con las normas que sus propios miembros establezcan.

2. Las reuniones del Comité se celebrarán en los locales de la Empresa habilitados al efecto, de conformidad con sus normas internas y sin otro requisito que comunicar la celebración de la reunión a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, salvo circunstancias extraordinarias.

3. El Comité dispondrá de tabloneros de anuncios situados en lugares bien visibles y de dimensiones suficientes para que pueda fijar las comunicaciones e informaciones que estime de interés para el personal. De dichas comunicaciones deberá hacer entrega previamente a la Dirección de la Empresa, con suficiente antelación, a efectos de simple conocimiento.

4. Los miembros del Comité dispondrán de un crédito de 24 horas mensuales retribuidas, para el cumplimiento de las obligaciones derivadas de su cargo. El disfrute de tales horas se hará moderando las ausencias de forma que se produzca la menor perturbación en el trabajo y anunciándolo a sus jefes respectivos con la mayor antelación posible.

5. El cauce normal entre la Empresa y el Comité de Empresa es a través de la Dirección de la misma, o de la persona u órgano que designe.

6. La Dirección y el Comité de Empresa podrán mantener reuniones con el fin de tratar cuestiones propias de su competencia:

a) Estas reuniones no serán públicas, salvo que previamente se haya acordado lo contrario, y podrán celebrarse a petición de la Dirección o del Comité de Empresa.

b) La fecha y hora de la reunión será fijada de mutuo acuerdo por la Dirección de la Empresa y la Secretaría del Comité de Empresa. En el orden del

día figurarán relacionados los asuntos a tratar en la reunión, acompañados de una descripción sucinta de los mismos.

c) De cada reunión se levantará acta correspondiente, siempre que ambas partes así lo consideren necesario, en la que se consignarán los acuerdos adoptados sobre cada uno de los asuntos del orden del día. El acta deberá ser firmada por la persona designada por la Dirección de la Empresa y por el Secretario del Comité de Empresa.

7. Cuando el Comité de Empresa precise la asistencia a sus reuniones de uno o más miembros de la plantilla de la Empresa para prestar su asesoramiento, lo comunicará con antelación suficiente a la Dirección de la Empresa, a fin de que se prevea lo necesario para que dicho miembro pueda ausentarse del departamento al que pertenezca y acudir a la reunión de que se trate.

8. Las asambleas del personal serán presididas por los miembros del Comité de Empresa, quienes se responsabilizarán del orden de las mismas. Aunque como norma general no se permitirá la asistencia de personas ajenas a la Empresa, el Comité de Empresa, por mayoría, podrá acordar la presencia de algún asesor para que pueda aclarar asuntos técnicos concretos; en este supuesto, el Presidente del Comité de Empresa comunicará a la Dirección de la Empresa, al menos con cuarenta y ocho horas de antelación a la fecha de celebración de la asamblea, el nombre o nombres de los asesores, así como el o los temas concretos sobre los que informarían.

Estas asambleas se podrán celebrar cada tres meses, dentro de las jornadas laborales, siempre que no perjudiquen la marcha general de la producción o puedan incidir normalmente en la salida del periódico. Si el número de asambleas, dentro del referido período, fuera superior al señalado, éstas tendrán lugar fuera del horario de trabajo. En todo caso, éstas no podrán celebrarse sin el acuerdo previo con la Dirección de la Empresa.

#### **Artículo 70.- Secciones sindicales**

1. Las Secciones Sindicales dispondrán igualmente de tableros de avisos, en los que se podrán fijar todo tipo de comunicaciones de carácter sindical. Cada comunicación deberá ser enviada a la Dirección de la Empresa a efectos de simple conocimiento. Su contenido se atenderá en todo momento al respeto debido a las personas e instituciones.

2. Podrán difundir publicaciones, avisos y folletos de carácter general, relacionados con la actividad sindical, evitándose cualquier información dolosa.

3. También podrán reunirse en los locales de la Empresa, especialmente habilitados para ello, fuera de las horas de trabajo, comunicándolo previamente a la Dirección de la Empresa.

4. Podrán constituir secciones sindicales los sindicatos que hayan obtenido representación en el Comité de Empresa o acrediten fehacientemente afiliación a un número de trabajadores del 10% de la plantilla.

#### **Artículo 71.- Disposición general**

Todos los derechos del Comité de Empresa y Secciones Sindicales enumerados en el presente Anexo, no tienen carácter limitativo, subsistiendo en todo su contenido las disposiciones legales vigentes, cualquiera que sea su rango, y las futuras disposiciones que se promulguen o se pacten que no supongan menoscabo de los derechos reconocidos en el presente Convenio Colectivo.

## **Capítulo XII**

### **Prevención de riesgos laborales**

#### **Artículo 72.- Salud laboral.**

Ambas partes se comprometen a respetar y cumplir la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

#### **Artículo 73.- Comité de seguridad y salud.**

La representación de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud Laboral estará constituida de conformidad con lo previsto en la legislación de prevención de riesgos laborales.

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

## **Capítulo XIII**

### **Política de igualdad**

#### **Artículo 74.- Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.**

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a garantizar el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa, acordando a tal efecto:

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Detectar, prevenir y, en su caso, eliminar toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, las derivadas de maternidad, asunción de obligaciones familiares y estado civil.
- Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Favorecer la implantación de medidas que contribuyan a la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores.

## **Capítulo XIV**

### **Formación profesional**

#### **Artículo 75.- Fomento y desarrollo de la formación.**

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de potenciar la formación continua de los trabajadores, acuerdan incorporar al mismo el contenido del presente capítulo, como mejor fórmula de organizar y gestionar las acciones de formación continua que se promuevan.

A los efectos de este capítulo se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas que, dentro del plan estratégico de la empresa, se desarrollen en función de la detección de las necesidades del personal en los diferentes puestos de trabajo en cada momento.

Son objetivos de la formación continua:

- La mejora de la competitividad de la empresa, proporcionando la especialización requerida y desarrollando nuevas técnicas, procesos y/o herramientas de trabajo.
- Facilitar el desarrollo profesional y la promoción interna de los trabajadores.

- Adaptar a los trabajadores en función de las necesidades cambiantes del mercado y de las nuevas tecnologías

De esta forma, la empresa fomentará el desarrollo y la formación de su personal. A tal efecto, elaborará planes de formación que estarán vinculados a la planificación integral de sus recursos humanos, teniendo la representación legal de los trabajadores el derecho a participar en los términos legalmente establecidos.

La formación en la empresa podrá ser impartida directamente o externamente a través de entidades y organizaciones públicas o privadas.

El trabajador estará obligado a asistir a aquellos cursos formativos promovidos o impartidos por la empresa cuando se trate de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional. Dichos cursos de obligada asistencia, se realizarán, siempre que sea posible, dentro del horario de trabajo y, en todo caso, con cargo a la jornada laboral, no computándose como tal el tiempo invertido en desplazamientos para asistir a los mismos.

A estos efectos, cuando la asistencia a los citados cursos, suponga para el trabajador que disfrute de jornada continuada tener que realizar jornada partida, le serán compensados los gastos en los que hubiese incurrido en concepto de desplazamiento.

## Capítulo XV

### Código de conducta, faltas y sanciones

#### Artículo 76.- Objetivos y principios de actuación.

Los presentes principios, tienen como objetivo establecer los comportamientos de los empleados en el ejercicio de la prestación laboral.

Así, los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, actuarán en todo momento con respeto a los Principios Editoriales de vocento, grupo en el que se integra La Verdad Multimedia, S.A., cuyo contenido se expone a continuación de forma resumida:

- Informar con el mayor rigor y veracidad de los hechos y acontecimientos de interés periodístico.
- Mencionar siempre la procedencia de la información (fuente), guardando y manteniendo el anonimato de la misma cuando así sea solicitado.
- No contribuir a divulgar un rumor si no se tiene ningún modo de confirmar su veracidad.
- Contrastar toda la información, debiendo tenerse certeza previa de la veracidad de la misma.
- Mantener la imparcialidad del medio cuando existan versiones o posturas enfrentadas, dando cabida a todas ellas con la máxima ecuanimidad.
- Respetar lo máximo posible la intimidad de las personas, evitando intromisiones arbitrarias en su vida privada.

#### Artículo 77.- Régimen disciplinario.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

2. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurran en leves, graves y muy graves.

3. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aun en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

4. Se considerarán como faltas leves:

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

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

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

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

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

5. Se considerarán como faltas graves:

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

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

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

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 6.

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

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

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

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en

general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

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

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

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

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

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

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

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

6. Se considerarán como faltas muy graves:

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

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

j) El acoso sexual.

k) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

l) Las derivadas de los apartados 4.d) y 5.l) y m) del presente artículo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión

del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

n) El incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.

o) La utilización para fines no autorizados tanto del correo electrónico como de los sistemas de intranet y comunicación interna de las Empresas.

#### **Artículo 78.- Régimen de sanciones.**

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

a) Por faltas leves:

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

b) Por faltas graves:

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

c) Por faltas muy graves:

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

No obstante lo anterior, toda falta injustificada al trabajo llevará consigo la pérdida de la retribución correspondiente a los días faltados, con independencia de la sanción a que hubiere lugar.

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

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

#### **Artículo 79.- Prescripción.**

Las faltas enunciadas en el artículo 77 de este Convenio Colectivo prescribirán: Las leves a los diez días de su comisión, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **Capítulo XIV**

#### **Disposiciones adicionales**

##### **Disposición adicional primera.- Cláusula de garantía**

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa se compromete a no despedir a los actuales trabajadores en activo para sustituirlos por nuevos trabajadores de menor coste salarial. En caso de incumplimiento por parte de la empresa, ésta deberá indemnizar al trabajador despedido con la indemnización legal correspondiente incrementada en un 20%. Se excluyen expresamente de esta previsión los supuestos de desaparición del puesto de trabajo y/o prejubilaciones/bajas incentivadas.