

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**8110** *Resolución de 3 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de El Periódico de Catalunya, SLU, para los años 2022 y 2023.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «El Periódico de Catalunya, S.L.U.» (código de convenio n.º 90104082012022), para los años 2022 y 2023 que fue suscrito con fecha 16 de febrero de 2022, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa y el Delegado de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de mayo de 2022.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

#### CONVENIO COLECTIVO EL PERIÓDICO DE CATALUNYA, S.L.U. 2022-2023

##### CAPÍTULO I

##### Disposiciones generales. Ámbito, vigencia, renuncia y revisión

Artículo 1. *Partes negociadoras y obligatoriedad del convenio.*

El presente convenio es la expresión del acuerdo libremente adoptado que ha sido negociado por la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa El Periódico de Catalunya, S.L.U.

La regulación contenida en este convenio, consecuencia de la autonomía de la voluntad colectiva, será de preceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporales pactados.

El presente convenio colectivo viene a sustituir expresamente los pactos o acuerdos colectivos aplicables en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa, salvo aquellos cuya continuidad se acuerde expresamente.

## Artículo 2. *Vinculación a la totalidad.*

Los derechos y obligaciones pactados en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, en aquello que hace referencia a condiciones económicas y/o laborales y, la aceptación de alguna o algunas de estas condiciones suponen las de su totalidad.

Si cualquiera de los acuerdos contenidos en este convenio resultase anulado o modificado, quedarán sin efecto el o los artículos que fuesen anulados o modificados, manteniéndose válidos todos los demás artículos del convenio. Las partes se reunirán en un plazo máximo de treinta (30) días, desde el conocimiento de la resolución administrativa o judicial de carácter firme, para renegociar aquel o aquellos artículos que cualquiera de las partes considere relacionados con el o los que se anulan.

## Artículo 3. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto por el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente en cada momento.

## Artículo 4. *Ámbito funcional, territorial y personal.*

El presente convenio colectivo afecta a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios por cuenta y bajo la dependencia y organización de la empresa El Periódico de Catalunya, S.L.U. en sus distintos centros de trabajo en España, mediante contrato de trabajo y con independencia de sus cometidos, salvo el personal de alta dirección sometido al RD 1382/85, de 1 de agosto.

## Artículo 5. *Vigencia, duración y denuncia.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2022 y tendrá una vigencia de veinticuatro (24) meses, hasta el 31 de diciembre de 2023, salvo la regulación del plus domingo (art. 13.6) que entrarán en vigor el 15 de febrero de 2022. Una vez cumplida su vigencia, el convenio quedará tácitamente prorrogado en toda su extensión por períodos anuales sucesivos, excepto en caso de denuncia expresa por cualquiera de las partes. La denuncia se presentará por escrito, con al menos un mes de antelación a la fecha de vencimiento, y deberá quedar constancia de que se ha comunicado de forma fehaciente a la otra parte y a la autoridad laboral.

A los efectos de lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, al finalizar la vigencia del presente convenio se mantendrá la misma y en vigor todo el contenido normativo y obligacional del mismo mientras no se firme un nuevo convenio.

## Artículo 6. *Comisión paritaria del convenio.*

A. Atribuciones. Esta Comisión Paritaria tendrá como funciones específicas las siguientes:

- a) La interpretación de las normas contenidas en el convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 de la ley del Estatuto de los Trabajadores.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio colectivo.
- c) La elaboración de propuestas para la actualización de las normas del Convenio y cuantas otras actividades tiendan a mejorar la eficacia del mismo.
- d) El arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación en los conflictos colectivos que puedan suscitarse con relación a lo acordado en el convenio colectivo.
- e) El conocimiento y resolución de las discrepancias que puedan surgir durante el período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial y de las condiciones de trabajo del convenio colectivo,

de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente, de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

B. Composición. La Comisión estará integrada por tres (3) representantes de la empresa y, otros tres (3) representantes de las personas trabajadoras, pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores con voz pero sin voto.

C. Funcionamiento interno. Las normas concretas de funcionamiento interno de la Comisión serán las que esta misma se otorgue, debiendo reunirse siempre que lo solicite cualquiera de sus representantes integrantes o cuando sea válidamente requerida para ello por un tercero en alguno de los supuestos contemplados en el apartado A del presente artículo del convenio colectivo. Los acuerdos de la comisión paritaria deberán ser adoptados por mayoría simple y la decisión se comunicará a las partes afectadas en un plazo no superior a siete (7) días, a partir de la fecha en la que haya sido planteada la consulta.

Finalizada cada una de las reuniones se levantará acta en la que serán relacionados los temas tratados, intervenciones, así como, en su caso, los acuerdos alcanzados, siendo firmada por la totalidad de los asistentes. Las horas dedicadas a reuniones de la comisión paritaria no se tendrán en consideración a los efectos del cómputo de horas de actividad sindical.

D. Solución de conflictos. A efectos de solventar conflictos colectivos que puedan presentarse tanto de carácter jurídico como de intereses derivados de la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, así como para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociadoras se someterán a los procedimientos de mediación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA), a cuyo efecto las partes se adherirán al ASAC.

Si el ámbito del conflicto no excede el ámbito de Catalunya, se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Catalunya que se encuentre vigente en cada momento, firmado por los sindicatos CCOO y UGT y la patronal Foment del Treball Nacional, a los efectos de realizar la mediación oportuna.

## CAPÍTULO II

### **Clasificación profesional y organización del trabajo**

#### *Artículo 7. Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente convenio, así como en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo, corresponde a la Dirección de la empresa, sin perjuicio de los derechos de representación y/o información de la representación legal de los trabajadores, entre otras, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

La representación de las personas trabajadoras podrá hacer propuestas relacionadas con la organización, racionalización y producción del trabajo. Cuando la Empresa haya tomado la decisión, la pondrá en conocimiento de la representación de las personas trabajadoras.

## Artículo 8. *Clasificación profesional.*

Se establece un sistema de clasificación profesional que agrupa a las personas trabajadoras de la empresa en las siguientes áreas de actividad:

a) **Técnicos:** Son aquellos que, poseyendo un título del grado correspondiente, han sido contratados en virtud del mismo, para cumplir las tareas a las que su titularidad les faculta de manera normal y regular. Queda igualmente incluido en este grupo el personal que, sin poseer título facultativo, desempeña dentro de la Empresa funciones artísticas, literarias o técnicas distintas y contrapuestas a las meramente burocráticas del personal de gestión y a las de redacción.

b) **Redacción:** Es el personal que, a las órdenes de la Dirección del Periódico de Catalunya y de acuerdo con las normas y organización del trabajo que la misma establece, crea, selecciona, prepara, redacta, edita, traduce o confecciona la información literaria, gráfica, audiovisual, sonora o de otro tipo, ya sea en papel o en cualquier otro soporte. El personal con contrato a tiempo completo adscrito a esta área se entenderá que tiene dedicación exclusiva, excepto en los casos autorizados por escrito la Dirección. El área de redacción incluye la actividad de fotografía e infografía que participa en la elaboración de contenidos de la publicación incluidos diseño gráfico, maquetación e ilustración.

c) **Gestión:** Es el personal que, poseyendo los conocimientos precisos, realiza habitualmente las funciones de oficina y despacho, incluyendo los servicios de informática y auxiliares precisos para el control administrativo de la Empresa. Asimismo, se incluyen en este grupo las actividades, sean o no comerciales, propias de la publicidad, distribución y ventas.

Tal clasificación es meramente enunciativa y no supone la obligatoriedad por parte de la empresa de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren.

## Artículo 9. *Grupos profesionales y niveles salariales.*

Las personas trabajadoras se encuadrarán profesionalmente de conformidad con el objeto y clasificación que se establece en su contrato de trabajo y en atención a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, que incluye las funciones, tareas, especialidades y responsabilidades que realicen en alguno de los grupos profesionales aquí especificados.

Las funciones descritas a título de ejemplo en todos y cada uno de los grupos profesionales que siguen tienen un carácter meramente enunciativo, no limitativo, y deben servir de referencia para la asignación de puestos análogos que surjan como consecuencia de cambios tecnológicos.

Esta distribución profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada persona trabajadora.

Desde el mismo momento en que exista en la empresa una persona trabajadora que realice las funciones específicas de la definición de un grupo y actividad profesional, habrá de ser remunerada, por lo menos, con la retribución que a la misma se le asigna en este Convenio.

En aquellos supuestos en que sea precisa la adscripción a un grupo determinado y su correspondiente actividad profesional no venga recogida en el presente Convenio Colectivo, la misma será llevada a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. En el mismo sentido se procederá cuando se cree un puesto de trabajo con funciones no descritas en el presente convenio colectivo.

## 9.1 Funciones:

Grupo profesional 1. Este grupo comprende al personal que ejerce funciones que requieren un alto grado de autonomía y mando, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios departamentos o secciones de la empresa, partiendo de directrices muy amplias y debiendo dar cuenta de la gestión a los directores/as de las áreas de actividad o departamentos existentes.

Se incluye también el personal que se encarga de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de personas trabajadoras dentro de la misma área de actividad, así como la realización de actividades complejas y diversas, con objetivos definidos y que exigen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

### Nivel salarial 1:

– Redactor/a jefe. Redactor/a senior que bajo la dependencia del director/a y subdirector/a de la publicación, coordina y supervisa la ejecución de las tareas de redacción, realiza un trabajo literario de responsabilidad (titulación, revisión de textos) y sirve de enlace entre colaboradores, redacción y dirección de la publicación. Salvo para las personas trabajadoras que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan consolidadas estas funciones como categoría de acuerdo con el anterior sistema de clasificación profesional se trata de funciones complementarias al puesto de redactor senior que se regulan de acuerdo con lo previsto en el art. 9.3.b) del presente convenio colectivo.

### Nivel salarial 2:

– Redactor/a jefe/a de sección. Redactor/a senior que bajo la supervisión de su superior inmediato, organiza y supervisa las tareas del equipo a su cargo, si lo tuviese, o ejecuta las tareas de jefatura propias de su sección. Salvo para las personas trabajadoras que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan consolidadas estas funciones como categoría de acuerdo con el anterior sistema de clasificación profesional se trata de funciones complementarias al puesto de redactor senior que se regulan de acuerdo con lo previsto en el art. 9.3.b) del presente convenio colectivo.

### Nivel salarial 3:

– Redactor/a subjefe/a de sección. Redactor/a senior que supeditado/a al redactor/a jefe/a de sección, le ayuda en la tarea de coordinación que este/a tiene asignada y le sustituye en los casos indicados por la dirección. Salvo para las personas trabajadoras que a la entrada en vigor del presente convenio colectivo tengan consolidadas estas funciones como categoría de acuerdo con el anterior sistema de clasificación profesional se trata de funciones complementarias al puesto de redactor senior que se regulan de acuerdo con lo previsto en el art. 9.3.b) del presente convenio colectivo.

### Nivel salarial 4:

– Jefe/a de departamento. Bajo la dependencia directa de la gerencia o la dirección, asume el mando y la responsabilidad de un departamento del área técnica o de gestión.

Grupo profesional 2. Se incluye en este grupo a los y las profesionales que crean o elaboran informaciones periodísticas y realizan tareas complejas que, sin implicar mando, exigen un alto contenido intelectual.

### Nivel salarial 5:

– Redactor/a senior. Es el o la profesional que crea, produce, elabora o edita la información periodística –literaria, gráfica, audiovisual, sonora o de otro tipo y en

cualquier tipo de soporte—, con una antigüedad mínima de 10 años en la Empresa y que, por su dilatada experiencia profesional, tiene un reconocimiento expreso y un plus de autonomía para el ejercicio de su profesión que le deberán ser otorgados por la Dirección de la Empresa. Es también aquel al que se contrata directamente en ese puesto por contar con la experiencia contrastada.

Nivel salarial 6:

– Redactor/a A. Es el o la profesional que crea, produce, elabora o edita la información periodística, ya sea literaria, gráfica, audiovisual, sonora o de otro tipo y en cualquier tipo de soporte. El acceso a la categoría de Redactor/a A se producirá en base a los méritos laborales y periodísticos alcanzados, de acuerdo con lo establecido en el apartado A del art. 9.3 de este convenio colectivo respetando en todo caso los porcentajes sobre el total de plantilla fijados en este convenio colectivo. Es también aquel al que se contrata directamente en ese puesto por contar con la experiencia contrastada.

Nivel salarial 7:

– Redactor/A B. Es el o la profesional que crea, produce, elabora o edita la información periodística, ya sea literaria, gráfica, audiovisual, sonora o de otro tipo y en cualquier tipo de soporte. Es la categoría básica de redactor/a que, salvo pacto entre las partes, se adquiere al acceder por primera vez a la realización de funciones de redactor/a en la Empresa. Transcurridos dos años desde su contratación en la empresa se incrementará el salario base que perciba en la cuantía de 1.000,00 euros brutos anuales.

Nivel salarial 8:

– Diseñador/a Gráfico. Es la persona trabajadora que, con los conocimientos técnicos necesarios de diseño gráfico, confecciona los originales que los clientes o la propia empresa requiera para la inserción de publicidad en las publicaciones o campañas publicitarias. Diseña otros productos editoriales que sean precisos para el departamento, realizando el seguimiento del material para publicar que llegue en soporte electrónico.

Nivel salarial 9:

– Lingüista. Es el o la profesional que traduce, edita, corrige y revisa los textos que se le asignen, ya sean de contenido editorial, publicitario o de otra índole, entregando las páginas acabadas y en disposición de ser publicadas.

Nivel salarial 10:

– Lingüista A. Es el o la profesional que realiza las mismas tareas que el o la lingüista, pero con una experiencia profesional inferior.

Nivel salarial 11:

– Documentalista. Persona trabajadora que selecciona, clasifica, ordena, conserva y difunde los archivos documentales, en cualquier tipo de soporte.

Grupo profesional 3. Este grupo incluye a los y las profesionales con amplia experiencia y conocimientos en la gestión y administración de la Empresa. Se trata del personal de administración, publicidad, departamento comercial y difusión y servicios.

## Nivel salarial 12:

– Jefe/a de negociado. Persona trabajadora que asume el mando y responsabilidad de cada uno de los servicios en que se subdividen las actividades del área de gestión/administración, pudiendo tener personal a sus órdenes.

– Jefe/a de publicidad. Persona trabajadora responsable de un área de negocio que incluye la explotación comercial o publicitaria de la publicación dentro del ámbito y zona que se le asigne, pudiendo tener a su cargo un equipo de ventas. Asimismo, se responsabiliza de la gestión administrativa que para la inserción y cobro de la publicidad se precise. También se incluye dentro de su responsabilidad la definición de objetivos y aplicación de las técnicas de venta necesarias para su consecución.

## Nivel salarial 13:

– Subjefe/a de negociado. Es el o la profesional que, además de desempeñar los trabajos propios del oficial de 1.<sup>a</sup> de administración, ayuda a un jefe/a superior en los trabajos de supervisión o coordinación que se le encomienden en un área determinada de administración.

## Nivel salarial 14:

– Oficial de 1.<sup>a</sup> Con un servicio determinado a su cargo, realiza funciones bajo la dependencia de un jefe/a. Hace, entre otros, trabajos estadísticos y contables que requieran cálculos medios, manejo y utilización de ficheros complejos y también redacta correspondencia con iniciativa propia en asuntos que excedan en importancia a los de mero trámite.

## Nivel salarial 15:

– Secretario/a de dirección. Son los/as empleados/as que realizan funciones de secretaría para la dirección y jefaturas intermedias de la empresa, a las cuales asiste para facilitar la organización de las tareas profesionales propias de estas.

## Nivel salarial 16:

– Oficial de 2.<sup>a</sup> Persona trabajadora que, ya sea con cierta iniciativa o pudiendo estar subordinado/a a jefes/as de negociado u oficiales de 1.<sup>a</sup>, lleva a cabo operaciones auxiliares.

## Nivel salarial 17:

– Comercial. Es el o la empleada que, al servicio exclusivo de la empresa, visita clientes de una cartera previamente asignada para recabar su publicidad, reportando mediante informe de gestión a su inmediato superior y realizando las tareas administrativas que de su gestión comercial se deriven.

## Nivel salarial 18:

– Comercial júnior. Persona trabajadora que se incorpora a la empresa para realizar las funciones de comercial, pero sin la experiencia suficiente para su desempeño con el grado de autonomía necesaria. Se ascenderá al nivel salarial transcurridos cinco años de permanencia como comercia júnior.

## Grupo profesional 4.

## Nivel salarial 19:

– Oficial de tercera: Es la persona trabajadora que dedica su actividad a tareas y operaciones elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina y/o se responsabilizan de una parte concreta y definida de un proceso de su

área de actuación y tareas auxiliares que les sean encomendadas. Formación equivalente a ciclo formativo de grado medio, experiencia o formación equivalente.

9.2 Tabla de áreas de actividad, grupos profesionales y niveles salariales:

Grupos profesionales	Niveles salariales	Áreas de actividad	
		Redacción	Gestión
1	1	Redactor/a jefe.	
	2	Redactor/a jefe sección.	
	3	Redactor/a subjefe sección.	
	4		Jefe/a departamento.
2	5	Redactor/a sénior.	
	6	Redactor/a A.	
	7	Redactor/a B.	
	8	Diseñador/a gráfico.	
	9	Lingüista.	
	10	Lingüista A.	
	11	Documentalista.	
3	12		Jefe/a de negociado. Jefe/a de publicidad.
	13		Subjefe/a de negociado.
	14		Oficial 1. <sup>a</sup>
	15		Secretario/a de dirección.
	16		Oficial 2. <sup>a</sup>
	17		Comercial.
	18		Comercial júnior.
4	19		Oficial de 3. <sup>a</sup>

9.3 Apéndices.

A) Promoción.

El número de redactores/as sénior no será inferior al 60 % del personal de la Empresa que desarrolla funciones de redactor/a (redactor/a sénior y redactor/a A y B) y el número de redactores/as B no podrá ser superior al 25 % de dicho colectivo.

Para respetar el cumplimiento de los respectivos porcentajes de redactores/as en los distintos niveles se utilizará el criterio de competencia profesional, lo que significa que la Dirección del diario, el redactor jefe o el jefe de sección pueden proponer la promoción de redactores B a redactor A y/o de redactores A a redactor sénior. Esta promoción ha de contar con la aceptación de la Dirección. El comité de empresa elaborará un informe sobre las propuestas de promoción profesional antes de que se ejecute la decisión.

B) Jefatura de redacción.

Aquellas personas que desarrollen las funciones propias de redactor/a jefe/a, redactor/a jefe/a de sección o redactor/a subjefe/a de sección percibirán por las funciones de responsabilidad complemento de puesto para cada uno de ellos. Este

complemento se devenga mientras efectivamente se desarrolla la función, es decir, no se consolida:

- Redactor/a jefe: 9.000,00 euros anuales pagaderos en doce pagos iguales sin que, pues, forme parte de las pagas extraordinarias.
- Jefe/a de sección: 5.000,00 euros anuales pagaderos en doce pagos iguales sin que, pues, forme parte de las pagas extraordinarias.
- Subjefe/a de sección: 2.500,00 euros anuales pagaderos en doce pagos iguales sin que, pues, forme parte de las pagas extraordinarias.

Cuando se deje de desarrollar la función de redactor/a jefe/a, redactor/a jefe/a de sección o redactor/a subjefe/a de sección a petición de la empresa, se compensará a las personas afectadas con la cantidad que resulte de un (1) mes de complemento por cada año en el puesto de responsabilidad, con un mínimo de tres (3) meses y un máximo de seis (6) meses.

### C) Equiparación de grupos profesionales y niveles salariales.

Toda persona trabajadora de plantilla que haga trabajos correspondientes a un grupo profesional y nivel salarial superior quedará equiparada económicamente a dicho grupo profesional y nivel salarial desde el primer día y durante el tiempo que las realice.

### Artículo 10. *Contratación.*

La admisión e ingreso de personal y su contratación se ajustará a todas las disposiciones legales vigentes en cada momento.

### Artículo 11. *Periodos de prueba.*

11.1 Para los contratados con carácter indefinido, el período de prueba, con independencia del puesto de trabajo, grupo, nivel y/o funciones no podrá exceder de seis (6) meses.

11.2 Para los contratos temporales, el período de prueba no podrá exceder de dos (2) meses.

11.3 Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

11.4 Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes. En estas situaciones las personas trabajadoras percibirán la prestación de la Seguridad Social que, en su caso, pudiera corresponderles.

### Artículo 12. *Preavisos y ceses.*

Superado el periodo de prueba, las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio a la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- El grupo profesional 1 deberá comunicarlo con un (1) mes de antelación.
- En el resto de grupos profesionales, la comunicación de cese se realizará con quince (15) días de antelación.

En caso contrario, la empresa queda facultada para deducir de la liquidación final el período de preaviso incumplido, que incluye todos los haberes fijos que, en promedio diario, haya obtenido en los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de efectos

de la baja voluntaria (incluida la no renovación del contrato temporal a instancias del/la trabajador/a).

La persona trabajadora podrá estar asistido por un representante unitario o sindical, en el acto de firma del recibo de finiquito.

### CAPÍTULO III

#### Tiempo de trabajo

##### Artículo 13. *Jornada laboral y horario de trabajo.*

13.1 La jornada máxima anual durante la vigencia del presente convenio queda establecida en 1.650 horas, sin que tengan la consideración de horas extraordinarias en ningún caso las horas que excedan de dicho umbral, respetándose todas las condiciones más beneficiosas.

13.2 Distribución de la jornada. El horario habitual en la empresa será de lunes a viernes. En el caso del personal adscrito a redacción es de lunes a sábado, pudiendo concentrar la jornada de lunes a viernes (respetando, en todo caso, derechos adquiridos como condiciones más beneficiosas).

13.3 En materia de horarios y distribución de la jornada –que se concretan con ocasión de la confección del calendario anual– las personas trabajadoras, en función del puesto de trabajo que ocupen, serán adscritas a alguna o algunas de las siguientes previsiones:

- Horario: podrá ser continuado o partido, estableciéndose en ambos casos un horario flexible tanto en el horario de entrada como el de salida y las pausas.
- Jornada: Podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

##### 13.4 Previsiones específicas.

– Cuando los días de Navidad y Año Nuevo coincidan con un sábado o un domingo, las personas trabajadoras recuperarán estos festivos con un día de libranza intersemanal para cada uno de ellos.

– Pacto de Año Nuevo y Semana Santa. El día 31 de diciembre se librarán a cuenta de un día de asuntos propios y el día 1 de enero es festivo. El Jueves Santo se librarán a cuenta de la empresa y el Viernes Santo es festivo.

– El día 1 de enero, Viernes Santo y 25 de diciembre trabajará un equipo de guardia similar al de los domingos. Dicho equipo se compensará económicamente con el Plus Año Nuevo/Viernes Santo/Navidad (150 % de lo que se cobra por un domingo).

– El día 31 de diciembre y el Jueves Santo las personas trabajadoras que hagan guardia en horario diurno librarán otro día. Las que la hagan en horario nocturno a partir de las 21 horas del mismo día cobrarán el Plus Año Nuevo/Viernes Santo.

13.5 Calendario. Durante los dos meses anteriores a la finalización de cada año natural la empresa elaborará el calendario laboral del año siguiente, a efectos de lo cual la representación legal de los trabajadores podrá emitir informe previo. Dicho calendario se expondrá en el centro de trabajo correspondiente durante todo el año natural.

El calendario incluirá el disfrute de las fiestas (nacionales, autonómicas y locales) y las fechas de disfrute de las vacaciones.

13.6 El trabajo en sábados y/o domingo tendrá la consideración de trabajo ordinario.

Para el personal que tiene reconocidas condiciones más beneficiosas, el trabajo en sábado se compensa con un día de descanso que deberá realizarse en la semana siguiente a la del fin de semana que se trabaje.

El trabajo en domingos se compensa con el plus domingo reflejado en la siguiente tabla para cada puesto/función, respetándose los importes superiores que las personas

trabajadoras venían percibiendo con el anterior convenio de aplicación, al ser condiciones más beneficiosas, y denominado complemento domingo.

Se deja constancia de que, a diferencia de acuerdos y prácticas anteriores, desde el 1 de febrero de 2022 el trabajo en domingos no genera días de descanso compensatorio (antes 1 día por cada 4 domingos).

Al personal asignado a las áreas informativa/redacción y técnica/producción, con el percibo de las compensaciones aquí acordadas, se le garantiza, con la consideración de jornada ordinaria (6 horas), el prestar trabajo once (11) fines de semana por cada año natural, de manera proporcional al tiempo de trabajo efectivo y distribuidos, generalmente, en uno de cada cuatro. La persona trabajadora podrá renunciar en todo o en parte al trabajo en dichos fines de semana.

En todo caso será de carácter voluntario para la persona trabajadora el trabajo en fin de semana a partir del fin de semana número doce (12) de cada año natural. A tal efecto, la Dirección establecerá la plantilla necesaria por secciones para cubrir adecuadamente las necesidades de trabajo del fin de semana. La Empresa podrá destinar a los/las trabajadores/as adscritos/as al fin de semana a otras secciones distintas a la suya siempre en el área de redacción, en caso de ser preciso para compensar desajustes en otras secciones adscritas a dicha área.

Tablas retribución plus domingo por funciones/puestos de trabajo:

Grupo	Nivel	Funciones	Plus domingo - Euros
1	1	Redactor jefe.	247,04
	2	Redactor jefe sección.	231,04
	3	Redactor subjefe sección.	224,64
2	5	Redactor senior.	218,25
	6	Redactor A.	197,67
	7	Redactor B.	159,64
	8	Diseñador gráfico.	174,05
	9	Lingüista.	173,62
	10	Lingüista A.	159,64
	11	Documentalista.	150,91
3	12	Jefe negociado.	202,00
	13	Subjefe negociado.	192,59
	14	Oficial 1. <sup>a</sup>	175,66
	15	Secretario dirección.	170,58
	16	Comercial senior.	141,13
	17	Comercial junior.	136,06

Las personas trabajadoras contratadas para trabajar específicamente en domingo perciben, en lugar de la retribución de la tabla anterior, su retribución ordinaria y un «plus domingo» por importe de 120,00 euros para el Redactor Senior, de 100,00 euros para el Redactor A y de 70,00 euros para el Redactor B.

Artículo 14. *Trabajo en festivos.*

Las personas trabajadoras que trabajen los días festivos intersemanales que les correspondan, disfrutarán, para compensar dichos días festivos trabajados durante el

año, de cinco (5) días hábiles de vacaciones por trimestre a excepción del tercero. Estos días se establecen sin deterioro de las jornadas anuales establecidas y se devengan proporcionalmente al tiempo de alta en la empresa en el año de que se trate, descontados permisos retribuidos y periodos de incapacidad temporal que coincidan en festivo.

#### Artículo 15. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar de 31 días naturales de vacaciones dentro del año natural, de los que veintiún (21) días ininterrumpidos se disfrutarán en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre.

A efectos de los cálculos de liquidación y derechos al disfrute de vacaciones de las personas que se incorporen dentro del año, se considerarán dos días y medio de asueto por mes trabajado o que se vaya a trabajar. En caso de causar baja en la empresa, se descontarán en la liquidación los días de más disfrutados, o en su defecto, se pagarán los pendientes de disfrute. Este derecho se tendrá en cuenta al practicar la liquidación.

El calendario y la distribución de las vacaciones, serán pactadas entre la Representación de los trabajadores y la Representación de la Empresa, en cada centro de trabajo, con respeto de las siguientes normas: (a) La asignación del periodo de vacaciones será rotativa anualmente y se tomará como base el calendario establecido en el año anterior; (b) El calendario de vacaciones se estructurará por separado en función del tipo y área de trabajo (ventas, administración, etc.); (c) Deberá estar a disposición del personal como mínimo dos meses antes de iniciar las vacaciones; (d) en función del número de personas trabajadoras del centro de trabajo de que se trate, se establecerán limitaciones de manera que se acotará el número máximo de personas que dentro de las mismas funciones y/o puesto de trabajo puedan coincidir en los periodos de disfrute de las vacaciones.

Excepcionalmente, sólo por acuerdo entre trabajador/a y empresa, las vacaciones no disfrutadas, podrán realizarse como máximo hasta el día 28 de febrero del año siguiente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal o con una baja derivada del embarazo, el parto, la lactancia o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar el período de suspensión que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

El personal que, por necesidades de producción, tenga que hacer sus vacaciones anuales en meses distintos a los de julio, agosto y septiembre, percibirá, independientemente de su salario, la cantidad de ciento ochenta y seis euros (186,00 €) en todos los grupos profesionales, cantidad que quedará reconocida como plus vacaciones.

#### Artículo 16. *Permisos.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a permisos retribuidos por los motivos y condiciones siguientes:

a) Un período ininterrumpido de veinte (20) días naturales por contraer matrimonio o establecimiento como pareja de hecho (deberá aportarse al Departamento de RRHH

fotocopia del Libro de Familia o del documento expedido por el registro de parejas de hecho).

b) Hasta cuatro (4) días naturales ininterrumpidos enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, compañero/a, hijo/a, padre o madre tanto de la persona trabajadora como de su cónyuge o pareja de hecho. Si se trata de una intervención quirúrgica, el permiso podrá realizarse durante la estancia en el hospital o durante la semana posterior al alta. En caso de desplazamiento al efecto, podrá ampliarse el permiso en un día, en función de la distancia.

c) Hasta dos (2) días hábiles por el fallecimiento o enfermedad grave de los restantes familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, con la salvedad fijada por necesidades de desplazamiento. En el segundo grado de parentesco quedan comprendidos los abuelos, hermanos y nietos, tanto del trabajador como de su cónyuge o pareja de hecho.

d) Hasta cuatro (4) horas de la jornada laboral cuando el padre o la madre acrediten la necesidad de asistencia médica para sus hijos, progenitores o personas mayores a su cargo, ampliable hasta una jornada si el lugar de residencia está situado fuera de la población y/o municipios limítrofes en que radica su centro de trabajo.

e) Durante un (1) día por traslado de domicilio, que deberá notificarse al departamento de Recursos Humanos con las señas de la nueva residencia.

f) Durante un (1) día por matrimonio de familiar hasta segundo grado de afinidad y/o consanguinidad, con la salvedad fijada por desplazamiento.

g) Por adopción de hijos se estará a lo establecido en el apartado b) o, en su defecto, en el Estatuto de los trabajadores.

h) Hasta dos días retribuidos por asuntos propios. Este permiso, salvo autorización expresa del responsable de cada sección, no podrá acumularse al período de vacaciones, descansos compensatorios por trabajo en festivos, etc. Las personas trabajadoras que estuvieran en plantilla a 31 de julio de 2020 afectados por los acuerdos de reducción salarial alcanzados en su día mantienen la compensación de ocho días retribuidos de asuntos propios, así como aquellas otras personas trabajadoras con las que así se acuerde individual y/o colectivamente.

i) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que éste cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora diaria con la misma finalidad o bien acumularlo en jornadas completas. También podrán pactar una jornada continuada hasta que el hijo/a cumpla 9 meses o acumular el tiempo resultante en jornadas completas a continuación del permiso por nacimiento y cuidado del menor, con un mínimo de 14 días laborables o parte proporcional en función de cuando se solicite.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

El derecho a estos permisos implica su uso durante el período en que se produzcan los supuestos aquí contemplados, sin que pueda aplazarse, cambiarse, etc. para otros efectos y en fechas distintas a las que genera el derecho.

Todas las personas trabajadoras tendrán, asimismo, derecho a permiso no remunerable por enfermedad de hijos, cónyuge o compañero/a, padres y hermanos, siempre y cuando justifiquen la misma, y la necesidad ineludible de su asistencia salvo en los casos legalmente previstos.

Todos los referidos permisos deberán ser debidamente justificados a excepción del apartado h) que trata del permiso por asuntos propios que sólo deberá comunicarse.

A efectos de ampliación del permiso por razón de distancia, se entenderá que existe desplazamiento cuando entre su lugar de residencia habitual y el lugar de destino hayan más de 150 Km. de distancia.

#### Artículo 17. *Permisos no retribuidos.*

Por acuerdo entre trabajador/a y empresa, se podrán acordar cinco (5) días de permiso no retribuido al año. Dichos días no podrán adosarse al inicio y/o finalización de vacaciones ni disfrutar en puentes entre festivos. Asimismo, tampoco podrá coincidir dicho permiso en dos o más trabajadores/as de la misma sección y/o funciones. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, y se formularán por escrito, con un plazo mínimo de preaviso de un (1) mes, salvo casos de fuerza mayor acreditada o necesidades del servicio.

#### Artículo 18. *Excedencias.*

Los trabajadores podrán disfrutar del derecho de excedencia en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa concede el derecho al disfrute de excedencias para fines de formación profesional (cursos de universidades o en otros centros docentes). Ahora bien, en ningún caso tendrán el carácter de fines de formación aquellas actividades sujetas a remuneración cualquiera que sea su tipo, con la excepción de Bolsas de Estudio, Becas o Trabajos de ayuda al estudio.

Para poder acceder al derecho a una excedencia por estudios se deberá tener una antigüedad reconocida de dos años, en cuyo caso se tendrá derecho a disfrutar de un total de una o de este tipo de excedencia cada cinco años, total que se podrá dividir en dos etapas, con una duración mínima de seis meses cada una a menos que se justifique un curso de capacitación profesional de una duración inferior a seis meses, en cuyo caso se podrá realizar una excedencia por estudios de un mínimo de tres meses. En cualquier caso, no se podrán realizar más de dos excedencias por estudios cada cinco años y entre una y otra deberá transcurrir al menos un período de un año. La finalización de la excedencia por estudios implicará el ingreso automático de la persona trabajadora en su mismo puesto de trabajo, siempre que la persona trabajadora acredite haber cursado los estudios que motivaron la excedencia. Para poder disfrutar de una excedencia por estudios se deberán justificar documentalmente los fines de formación a que estará dedicada la excedencia.

Con el objeto de poder tomar las medidas oportunas para la contratación del personal que debe ocupar el puesto vacante, se deberá solicitar la excedencia con un plazo mínimo de un mes antes del inicio de la misma.

#### Artículo 19. *Ausencias por enfermedad.*

Las personas trabajadoras que se ausenten de su puesto de trabajo por enfermedad común o accidente no laboral, deberán comunicarlo a la empresa al inicio de la jornada, salvo razones justificadas que lo impidan. Además, cuando por tal motivo se ausenten por más de media jornada, deberá aportar el correspondiente parte de baja médica, para lo cual disponen de un plazo de tres días contados a partir del mismo día de la expedición del parte. Caso contrario, la persona trabajadora deberá aportar el justificante médico correspondiente, con la concreción horaria que justifique el tiempo de ausencia en la empresa.

El incumplimiento de dicha obligación conllevará la deducción del salario correspondiente al periodo de ausencia no justificado, además de las correspondientes sanciones disciplinarias en las que pudiese incurrir.

#### Artículo 20. *Sustituciones.*

La empresa preferentemente contratará sustitutos/as para la cobertura de excedencias, vacaciones, permisos, o bajas por enfermedad cuando éstas se produzcan, siempre y cuando sea necesario para el normal desempeño de las funciones a desarrollar en el departamento o sección en que esté adscrito el empleado/a que cause la baja temporal. Con especial atención a las ausencias de más de un mes de duración.

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, la Empresa se obliga a informar de las vacantes que se produzcan al comité de empresa.

### CAPÍTULO IV

#### Mejoras sociales

#### Artículo 21. *Ayudas a la incapacidad temporal.*

En el caso de incapacidad temporal, la Empresa complementará la prestación de IT a partir del primer día hasta alcanzar el 100% de las percepciones fijas de la persona trabajadora, siempre que se cumplan los requisitos formales establecidos por la ley y se mantenga el contrato de trabajo.

Se exceptúan de lo convenido del apartado anterior, los supuestos de:

- Fraude en la situación de incapacidad temporal.
- Aquellos casos de IT derivados del ejercicio de actividades deportivas.
- Será condición para mantener este complemento que el índice de absentismo por incapacidades temporales derivadas sólo de enfermedad común de los últimos tres meses naturales cumplidos inmediatamente anteriores a la fecha de la baja no exceda del 7 %. A los efectos de calcular el porcentaje de absentismo no se tendrán en cuenta las bajas con una duración superior a dos meses ni tampoco computarán para el cálculo del 7 % las que tengan como causa enfermedades consideradas graves (por ejemplo, las oncológicas). En caso de que este porcentaje sea excedido, la Empresa entregará a la representación legal de las personas trabajadoras los índices de absentismo en cada área de trabajo.

#### Artículo 22. *Cobertura póliza de seguro de vida y accidentes.*

La Empresa tiene contratada una póliza de seguro de vida y de accidentes con una compañía externa para todos sus trabajadores y trabajadoras que cubre, con un capital de 42.070,00 €, el fallecimiento e incapacidad permanente absoluta en las condiciones que se recogen en la póliza suscrita por la Empresa, de la que se entrega una copia a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras.

#### Artículo 23. *Salud visual.*

Con el fin de preservar la visión de las personas trabajadoras de redacción que ejercen su labor (gráfica y/o literaria) diariamente con pantallas de ordenador, tabletas, teléfonos móviles y otros soportes digitales en que se requiere una concentración máxima y continuada, y diligente en su atención y concentración, y puedan sufrir pérdida de visión por su tarea habitual y continuada o por un percance accidental en su quehacer laboral diario o necesiten, siempre por prescripción facultativa aportada documentalmente, el cambio de lentes, lentillas, e incluso una corrección visual por medio de una intervención quirúrgica, recibirán una subvención anual máxima de 350,00 euros por año y trabajador.

En el momento en que Empresa y la Representación de las personas trabajadoras consensuen un listado de centros colaboradores, será preceptivo acudir a los mismos para tener derecho a esta subvención.

En todos los casos, será imprescindible para tener acceso a la subvención, la prescripción facultativa nominal del trabajador/a tanto en lo que respecta a la pérdida de visión como a las posibles intervenciones correctoras de la visión.

#### Artículo 24. *Garantías procesales.*

Siempre que la información se consiga dentro de los márgenes de legalidad y, en su caso, respeto a los códigos éticos / periodísticos de la empresa, ésta hará frente a los gastos y costes de enjuiciamiento, así como a cualquier cantidad a la que la persona trabajadora pueda ser condenada a pagar –multas, indemnizaciones, fianzas o sanciones, civiles o penales–, como consecuencia de la realización y publicación de trabajos periodísticos encargados por la empresa, incluyendo los casos de publicación por terceros de materiales cedidos por cualquier título por la empresa.

A tal efecto, la persona trabajadora deberá poner en conocimiento de la empresa la reclamación recibida, siempre dentro de los dos días siguientes a su recepción, a fin de que la empresa se haga cargo de su defensa en nombre de la persona trabajadora asuma los gastos que de dicha defensa se deriven.

La persona trabajadora deberá colaborar con la empresa en la defensa de la reclamación recibida, y se abstendrá de realizar ningún acto de aceptación o allanamiento a la reclamación recibida, salvo acuerdo con la empresa.

En los casos en que, por dichas causas, se produjeran faltas de asistencia al trabajo no deseadas (detención, prisión, condena y similares), se mantendrán los haberes y puestos de trabajo siempre que la información que haya motivado la situación se haya obtenido dentro de los márgenes de legalidad y, en su caso, respeto a los códigos éticos / periodísticos de la empresa.

La empresa se hará cargo, asimismo, de las multas, indemnizaciones, fianzas o sanciones de las personas trabajadoras que han cesado en la empresa, cuando el hecho causante haya sucedido en el ejercicio de su profesión en la misma, y en los casos de publicación por terceros de materiales cedidos por la empresa.

#### Artículo 25. *Formación en el empleo y formación de empresa.*

25.1 La empresa, por iniciativa propia, promoverá planes de formación anuales que pone en marcha la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE). Estos cursos, que serán voluntarios para las personas trabajadoras, estarán relacionados con la formación continua de las plantillas. Esta formación puede ser promovida por la empresa o también pueden adherirse a esta formación las propias personas trabajadoras individualmente dentro del marco normativo de FUNDAE. El tiempo empleado para los cursos, que se desarrollarán dentro de la jornada laboral, contará como tiempo de trabajo efectivo al estar estos relacionados con la actividad profesional.

25.2 A petición de la empresa, las personas trabajadoras o la misma empresa podrán solicitar cursos especializados de su tarea habitual u otras para mejorar los conocimientos de las personas trabajadoras y el trabajo dentro de la empresa. Estos cursos, al ser requeridos por la empresa, los abonará la compañía en su integridad y formarán parte de los intereses de la formación empresarial. El desarrollo de estos cursos y el tiempo empleado en esa formación se contabilizará como tiempo efectivo de trabajo.

#### Artículo 26. *Fondo social.*

Se establece un Fondo Social, encaminado a contribuir a la ayuda económica del personal de plantilla en temas de carácter social. La cantidad del mencionado plus será de 1.500,00 euros. Esta cuantía se incrementará cada año, en su caso, en la misma

proporción que se establece en las cláusulas de revisión salarial. Si algún año no se reparte en su totalidad el Fondo Social, la cantidad remanente se sumará a la del año siguiente.

El Comité de Empresa decidirá con carácter anual la distribución de dicha cantidad, informando a la representación empresarial de su utilización.

Durante la vigencia del presente convenio el Comité de Empresa estudiará la readecuación y/o mejor reglamentación si procede del mencionado artículo.

## CAPÍTULO V

### Condiciones económicas

#### Artículo 27. *Retribuciones.*

La totalidad de las percepciones económicas, en dinero o en especie, por la prestación profesional del trabajo, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los periodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

En ningún caso tendrán la consideración de salario las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por la persona trabajadora como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, cualquier otra cantidad que se les abone por conceptos compensatorios y, en especial, las dietas y compensación por kilometraje.

#### Artículo 28. *Estructura del salario.*

Las retribuciones del personal de El Periódico de Catalunya estarán constituidas por:

- a) Salario base.
- b) Salario complementario.
- c) Complemento «ad personam».
- d) Complementos de puesto de trabajo.
- e) Gratificaciones extraordinarias.

Adicionalmente se fijan los conceptos extrasalariales: dietas (distinguiendo entre dieta exenta y dieta no exenta o sujeta) y kilometraje.

#### Artículo 29. *Salario base.*

Es el que se fija para cada grupo y/o función en las tablas salariales anexas durante la vigencia de convenio y corresponde a un contrato de trabajo a tiempo completo.

#### Artículo 30. *Salario complementario.*

Salario complementario es el que comprende la diferencia entre el salario fijo establecido en las tablas salariales de este convenio, de acuerdo con el grupo y nivel salarial que corresponda, y la suma del salario base, plus convenio y plus compensatorio que venían percibiendo las personas trabajadoras hasta la fecha de firma del presente convenio.

Este salario complementario es consolidado y no será absorbible ni compensable en ningún caso ni por ningún otro concepto al tener naturaleza salarial, pero sí actualizable en las mismas condiciones que los conceptos de tablas.

#### Artículo 31. *Complemento «ad personam».*

Las cantidades que las personas trabajadoras comprendidas en el presente Convenio venían percibiendo como «complemento histórico de antigüedad» (consistente en la parte de salario que se percibe bajo ese concepto y que recoge el importe

equivalente al extinto plus de antigüedad congelado y consolidado para cada persona trabajadora a fecha 1 de abril de 2014) se convierten en un «complemento personal consolidado», no pudiendo ser absorbible, compensable, ni actualizable.

Se incluyen, además, los denominados «antiguos pluses» para aquellas personas trabajadoras que, efectivamente, los hayan consolidado.

## Artículo 32. Complementos de puesto de trabajo.

Complementos de puesto de trabajo, y por tanto no consolidables, que serán los que se deriven de las especiales características del trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad laboral. Dichos complementos, durante la vigencia del presente convenio y mientras se negocie uno nuevo que lo sustituya, son los que seguidamente se definen:

### A) Plus de Nocturnidad.

Se establece un Plus de Nocturnidad a las personas trabajadoras que de una forma específica realicen trabajo entre las 22 y 6 horas.

El Plus de Nocturnidad será de 355,16 euros brutos mensuales para el año 2022, para años sucesivos se revisará en la misma cuantía que se acuerde para el salario base. Este plus denominado de nocturnidad sólo se concederá mientras la jornada de trabajo esté dentro de las horas indicadas, sin que sea en ningún momento obligación el concederlo en caso de cambios de horario.

La percepción del Plus de Nocturnidad tiene carácter diario y se abonará de forma proporcional a los días efectivamente trabajados en horario nocturno.

Este plus se percibirá durante las vacaciones reglamentarias y en cualquiera de las contingencias de incapacidad temporal proporcionalmente al tiempo que se lleve cobrando la nocturnidad con referencia al período de los seis meses anteriores.

Se establecen cuatro grupos de nocturnidad que se regirán por los siguientes criterios:

– Nocturnidad 1.<sup>a</sup>: La que corresponde a una jornada que comprende 4 horas o más de período nocturno. En lo correspondiente a la primera nocturnidad, el porcentaje de dicho plus a partir del año 2022 será del 116 %.

– Nocturnidad 2.<sup>a</sup>: La que corresponde a una jornada que comprende 3 horas y menos de 4 de período nocturno. Se abonará a razón del 100 % de la cuantía del plus.

– Nocturnidad 3.<sup>a</sup>: La que corresponde a una jornada que comprende más de 2 horas y menos de 3 horas de período nocturno. Se abonará a razón del 50 % de la cuantía del plus.

– Nocturnidad 4.<sup>a</sup>: La que corresponde a una jornada que comprende 1 hora o más y menos de 2 horas de período nocturno. Se abonará a razón del 25 % de la cuantía del plus».

### B) Plus Domingo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 13.6 anterior.

### C) Plus de Libre Disposición.

Será de libre disposición el redactor/a que, previo pacto con la Dirección, además del cometido específico que tiene asignado, está a disposición de la Dirección en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual. De ello no se deducirá la prolongación de la jornada, sino su distinta distribución.

La designación de la libre disposición no es un derecho adquirido con carácter personal, sino que responde a unas funciones concretas. El importe de este plus podrá percibirse de forma mensual por quienes habitualmente lo generen, así como de forma diaria por aquellas personas trabajadoras que lo devenguen de forma esporádica.

Su cuantía mensual queda establecida en la siguiente forma:

- Redactor sénior: 328,83 euros.
- Redactor A: 271,73 euros.
- Redactor B: 219,58 euros.

Para años sucesivos se revisará en la misma cuantía que se establezca para las retribuciones salariales.

#### Artículo 33. *Gratificaciones extraordinarias.*

Los trabajadores percibirán tres pagas extraordinarias anuales.

La Paga de Marzo se hará efectiva dentro del primer trimestre del año, por el importe del salario base fijado en tablas, más salario complementario y complemento «ad personam».

La Paga de Verano se hará efectiva durante el mes de junio, y equivaldrá a una mensualidad del salario base fijado en tablas, más salario complementario y complemento «ad personam».

La Paga de Navidad se hará efectiva durante el mes de diciembre, por el importe del salario base fijado en tablas, más salario complementario y complemento «ad personam».

En los casos de cese o de nuevos ingresos se prorratearán estas pagas conforme al tiempo trabajado. En el caso de cambio de situación laboral del prorrateo, corresponderá únicamente al tiempo en que se haya hecho acreedor del mismo.

#### Artículo 34. *Cesión de derechos.*

##### A) Introducción.

El Periódico de Catalunya reconoce a los miembros de la Redacción –en adelante autores/as–, los Derechos de Propiedad Intelectual, de acuerdo con lo que las leyes establezcan, sobre todos aquellos trabajos redaccionales, fotográficos e infográficos –en adelante, obra– elaborados para la Empresa.

Los derechos de explotación de la obra, creada en virtud de su relación laboral, por los trabajadores/as de Redacción, se consideran cedidos en exclusiva a El Periódico de Catalunya con la posibilidad de que ésta pueda ceder o licenciar los mismos.

La referida cesión comprende los derechos de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación (extractos, traducciones y similares) a través de cualquier medio de comunicación o soporte (incluyendo, entre otros, el electrónico, digital, analógico, audiovisual e impreso), propios de la actividad de El Periódico de Catalunya, con los límites temporales que establezca la legislación vigente.

Así, se considera cedida la obra de los autores/as para toda aquella actividad de El Periódico de Catalunya que se desarrolle de conformidad con el objeto social de la Empresa establecido en cada momento, incluida, con carácter no limitativo, la edición digital de las distintas publicaciones y cabeceras, en cualquier medio de difusión o soporte, ya sea de forma directa, por parte de El Periódico de Catalunya, por una entidad participada por el Grupo Prensa Ibérica Media, o por cualquier tercero; y con independencia de los términos en los que dicha edición digital se elabore, ya sea mediante reproducción exacta de la publicación impresa del diario o mediante variación o actualización posterior del contenido de la misma.

##### B) Cesión a terceros.

El Periódico de Catalunya, podrá ceder y/o licenciar a terceros los derechos de explotación contemplados en el apartado A anterior. En consecuencia, la persona trabajadora cede y transfiere El Periódico de Catalunya sus aportaciones creativas

(obras, bases de datos, software –incluyendo su código fuente y objeto así como sus documentos preparatorios-, etc.) en el marco de la relación laboral.

La empresa procurará que, con ocasión de la cesión de contenidos a terceros, se mantenga la integridad de la obra, evitando cualquier deformación, modificación o alteración que suponga un perjuicio al autor/a.

C) Compensación y garantía.

Cualquier posible contraprestación que pudiese corresponder al equipo de redacción por los derechos cedidos, está incluida dentro de la totalidad de su retribución bruta anual pactada, sin que pueda exigir, ninguna remuneración adicional o suplementaria, ni parte en los eventuales beneficios derivados del uso y/o explotación por parte de la sociedad editora de los derechos de propiedad intelectual e industrial resultantes de la relación laboral.

La cesión de derechos a terceros contemplada en el apartado B no supondrá, en ningún caso, la modificación de las condiciones de trabajo, ni el incremento de la jornada laboral de los autores/as.

Este artículo y las recíprocas obligaciones y contraprestaciones de las partes establecidas en el mismo, constituyen un todo orgánico e indivisible, de forma que la eventual declaración de nulidad de alguna de sus partes comportaría la nulidad de su totalidad y consecuente pérdida de su vigencia.

Artículo 35. *Horas extraordinarias.*

35.1 Las horas extraordinarias se abonarán con arreglo al precio fijado en la tabla salarial. No obstante, a elección del trabajador, podrán compensarse las horas extraordinarias realizadas con tiempo de descanso equivalente.

35.2 En ningún caso podrán realizarse más horas extraordinarias de las permitidas por el Estatuto de los trabajadores.

35.3 Las horas de trabajo que sean necesarias para la finalización de una tirada o las producidas por averías u otra causa puntual no imputable a la organización de la producción serán debida y documentalmente justificadas por la empresa.

35.4 Se computarán a los efectos de distribución de la jornada las horas eventualmente no realizadas motivadas por la finalización anticipada de la producción.

Artículo 36. *Dietas y kilometraje.*

Los gastos que ocasionen los viajes autorizados, al igual que las dietas de manutención, serán abonados por la Empresa, previa presentación de cuenta de gastos y atendiendo a los siguientes criterios:

a) Siempre que sea posible, la reserva de hotel y de los medios de transporte, será realizada por la Empresa, teniendo en cuenta que los hoteles no sean de categoría inferior a tres estrellas, que los desplazamientos se realicen en clase turística si son en avión o clase preferente si son en tren.

b) De no ser posible realizar las reservas, la Empresa abonará al trabajador los gastos que ocasione el alojamiento en hoteles como los antes descritos y los desplazamientos en las categorías indicadas.

c) En cualquier caso, la Empresa pondrá a disposición del trabajador afectado, y antes de la realización del viaje, una cantidad de dinero estimada suficiente para el normal desarrollo del mismo.

d) El abono del kilometraje en vehículos propios se efectuará a razón de 32 céntimos de euro (0,32 €) por kilómetro.

e) La Empresa facilitará abonos de metro, autobús para los trabajadores que efectúen gestiones de calle, o en su defecto, pagará estos desplazamientos y los que puedan generarse de forma justificada y razonable.

f) El personal a quien se hayan entregado cantidades a justificar, deberá hacerlo en el plazo de 15 días, pasados los cuales, previa advertencia por escrito, serán consideradas un anticipo de las pagas extraordinarias.

g) Complemento gastos difícil justificación.

Se estipula para todo el personal una cantidad de 10,02 euros diarios (viajes dentro de España) y 20,05 euros diarios (viajes fuera de España), siempre que el viaje sea superior a 2 días, es decir, que se generará a partir de la primera noche.

## CAPÍTULO VI

### **Seguridad y salud laboral. Principio de igualdad. Violencia de género**

*Artículo 37. Política de prevención de riesgos laborales.*

La Dirección de la empresa, en cumplimiento de la legislación actual, ha establecido una política sobre prevención de riesgos y salud laborales que incluye los compromisos y objetivos generales en materia de seguridad y salud laboral en la Empresa.

Dicha política contempla explícita e implícitamente, en relación con la seguridad y salud en el trabajo, una participación y compromiso a todos los niveles. Siendo estímulo además de una comunicación eficaz que motive a los/as trabajadores/as a desarrollar su función con seguridad. Comprometiéndose al cumplimiento, como mínimo, de la legislación vigente en esta materia y adoptando un compromiso de mejora continua de la acción preventiva, con el claro objetivo de eliminar o minimizar los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución de la técnica y organizativa de la Empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

La política de prevención de riesgos laborales, deberá estar publicada en el tablón de anuncios de cada uno de los centros de trabajo, como establece la normativa vigente y ser transmitida a cada persona trabajadora.

La Empresa materializará el derecho de protección a través de la adopción de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación del personal, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Dentro del ámbito de la vigilancia de la salud, la Empresa garantizará para el personal de nueva incorporación la realización de un reconocimiento médico inicial al comienzo de la prestación de servicios, que será realizado por especialistas en salud laboral y medicina del trabajo del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, conforme a los protocolos de vigilancia sanitaria específicos, y adecuado a cada puesto de trabajo, dentro de los plazos establecidos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Así mismo, se garantizará una revisión médica periódica en los términos establecidos legalmente por los correspondientes protocolos médicos para cada puesto de trabajo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora, así como garantizando en todo momento la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Si en los protocolos médicos aplicables se fija la obligatoriedad del reconocimiento médico y el empleado se niega a éste, deberá comunicar por escrito a la Empresa dicha circunstancia en el modelo oficial habilitado a tal efecto.

La realización del reconocimiento médico se efectuará dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible.

Asimismo, se garantizará que cada persona trabajadora recibirá, a lo largo de su relación laboral con la Empresa, información y formación específica de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo que puedan ser ocupados por la persona trabajadora, que tendrá carácter inicial, coincidiendo con el comienzo de la prestación de

servicios y periódica, en función del resultado de la evaluación de riesgos y de las necesidades formativas que la Empresa estime convenientes en este ámbito. Dicha información y formación, que en todo caso será suficiente y adecuada, se impartirá por los técnicos de prevención de riesgos laborales adscritos al servicio de prevención, concertado por la Empresa en cada momento o, en su caso, por el Servicio de Prevención Propio que se pueda constituir, siempre bajo la supervisión del coordinador en materia preventiva de la Empresa, estableciéndose una programación y planificación racional para poderse llevarse a cabo teniendo en cuenta los recursos de la Empresa.

#### Artículo 38. *Obligaciones de las personas trabajadoras.*

En cumplimiento del art. 29 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, las personas trabajadoras deberán cumplir con las normas e instrucciones establecidas.

Correspondiendo a cada persona trabajadora velar por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación, las instrucciones de la dirección de la empresa y las disposiciones del Comité de Seguridad y Salud.

La persona trabajadora, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberá, en particular:

1.º Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2.º Utilizar correctamente, poniendo especial cuidado en el uso de los equipos de protección individual que la empresa haya puesto a su disposición, ya fueran necesarios con carácter permanente como puntual ante un riesgo existente.

3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y al resto de personas designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, unos riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud en el trabajo.

6.º Cooperar con la empresa y con las personas que tengan encomendadas funciones específicas en prevención para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

#### Artículo 39. *Facultad sancionadora.*

El incumplimiento por parte de los/as trabajadores/as de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral (según el art. 58 del Estatuto de los Trabajadores) dará lugar a las sanciones correspondientes. Considerándose especialmente las que supongan actos inseguros o riesgos para la propia persona y para terceros.

#### Artículo 40. *Violencia de género.*

La ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social. A tal efecto se ha elaborado y consensuado un plan de igualdad para estas circunstancias y las previstas en los siguientes artículos.

Artículo 41. *Derechos fundamentales. Principio de igualdad.*

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española y 17 del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 42. *Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente a la dirección de la empresa, de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 43. *Protección por maternidad.*

Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente o compatible con su estado, todo ello de conformidad con las reglas y criterios previstos en el art. 26 de la Ley de

Prevención de Riesgos Laborales, así como el protocolo de salud establecido por la Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales.

En la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

## CAPÍTULO VII

### Desconexión digital. Teletrabajo

#### Artículo 44. *Desconexión digital.*

Para dar respuesta a la necesidad de establecer una clara delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso, garantizar el derecho a la desconexión digital del personal de El Periódico de Catalunya, no estar obligados a responder emails, mensajes y llamadas profesionales fuera del horario laboral, ni durante los permisos de cualquier tipo, días libres y/o vacaciones, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en pro del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral, se acuerdan las siguientes medidas:

1.<sup>a</sup> El Periódico de Catalunya garantiza a todo su personal el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. En este sentido todas las personas trabajadoras de El Periódico de Catalunya tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurren las circunstancias señaladas en la medida octava de este artículo.

2.<sup>a</sup> Todo el personal de El Periódico de Catalunya se compromete a realizar un uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a su disposición por la empresa, evitando, en la medida de lo posible, su empleo fuera de la jornada laboral establecida.

Quienes tengan la responsabilidad sobre un grupo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital sirviendo y actuando como referente dentro del equipo que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la comunicación hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

Por tanto, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario laboral establecido, el remitente debe asumir que la respuesta puede esperar a la jornada laboral siguiente.

3.<sup>a</sup> Para garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la programación de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, así como la formación obligatoria, se realizará teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán más allá de la finalización de la jornada de trabajo.

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

4.<sup>a</sup> El Periódico de Catalunya garantiza a su personal el derecho a la desconexión digital durante el periodo de vacaciones, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias.

5.<sup>a</sup> El Periódico de Catalunya informará y/o formará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias,

tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información y/o formación que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

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

6.<sup>a</sup> El ejercicio del derecho a la desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional del personal de la compañía.

7.<sup>a</sup> El Periódico de Catalunya reconoce y formaliza la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta la reanudación de la jornada laboral. Las únicas excepciones serían las reconocidas en la medida octava de esta política.

8.<sup>a</sup> No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesitara indubitadamente de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, la Compañía que requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación.

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que permanezcan a disposición de la empresa y perciban, por ello, un complemento de «libre disposición», «dedicación plena» u otro de similar naturaleza, así como cualquier complemento de jefatura.

Excepcionalmente y cuando la función desempeñada por el trabajador/a, haga aconsejable o conveniente que chequee el teléfono corporativo/correo electrónico corporativo/aplicación corporativa de mensajería, una vez transcurrido el horario habitual de su jornada laboral ordinaria, se suscribirá un acuerdo por escrito en el que se fijará una hora concreta u horquilla horaria durante el que deberá revisar que no se ha producido ninguna urgencia.

Se entenderá como situación de urgente necesidad, por ejemplo, aquella que habitualmente puede resolverse mediante una instrucción o directriz clara, que se puede transmitir mediante una llamada o mensaje corto, y que evita una previsible o probable implicación significativamente mayor de recursos corporativos a posteriori, en caso de no ser atajada o resuelta de forma temprana.

#### Artículo 45. *Trabajo a distancia.*

Cuando el trabajo se realice a distancia, se regirá por lo previsto en este Convenio, así como en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, de cumplirse los requisitos fijados en la misma.

Esta fórmula de trabajo es voluntaria tanto para la Empresa como para la persona trabajadora, por lo que no puede ser exigido ni impuesto, teniendo carácter reversible tanto para la Empresa como para la persona trabajadora. Por ello deberá ser adoptada mediante un acuerdo por escrito que deberá recoger las especificidades del trabajo a distancia o Teletrabajo, con el contenido de sus elementos esenciales.

Se establece como norma general, y siempre que el puesto de trabajo lo permita por su contenido y/o por la autosuficiencia y / o idoneidad de la persona trabajadora, 1 día a la semana de trabajo a distancia, que deberá ser consensuado con el o la responsable del departamento para garantizar la organización del trabajo. La persona que trabaje a distancia no verá modificada su distribución de jornada, respetando en todo momento los

límites horarios y descansos previstos en el Convenio Colectivo y en los acuerdos individuales o colectivos que le sean de aplicación. Asimismo, mantendrá los mismos derechos que le son de aplicación en la modalidad de trabajo presencial. Esta fórmula de trabajo a distancia, toda vez que no supera el umbral fijado en la citada Ley 10/2021, de 9 de julio, no conlleva los derechos y obligaciones allí previstas.

## CAPÍTULO VIII

### Derechos sindicales

#### Artículo 46. *Crédito horario.*

La representación de las personas trabajadoras podrá justificar el número de horas fijadas en el Estatuto de los Trabajadores, que serán retribuidas, para atender a sus funciones representativas.

a) Preaviso. La representación social de los trabajadores, para evitar problemas en la planificación de la redacción se comprometen a preavisar y justificar con una antelación razonable el disfrute de las horas del crédito horario, salvo casos de urgencia, debidamente justificados.

b) Las horas que utilice la comisión deliberadora del Convenio Colectivo y aquellas que se empleen en reuniones con la Empresa de interés común estarán libres de este cómputo y se considerarán a todos los efectos como de tiempo efectivo de trabajo.

#### Artículo 47. *Mandato del comité de empresa.*

En los supuestos de dimisión, los representantes de los trabajadores continuarán ostentando las garantías previstas en los apartados a), b) y c) del art.68 del Estatuto de los Trabajadores, durante los dos años siguientes a la dimisión del cargo.

Con el objeto de facilitar al máximo las tareas de la representación de los trabajadores, la Empresa pone a su disposición un local en cada centro de trabajo con la amplitud suficiente para que en él puedan reunirse los miembros del comité de empresa. Igualmente, la Empresa facilitará los medios de comunicación necesarios para que la información del Comité llegue a los trabajadores con la máxima rapidez (correo electrónico, web, etc.), sin que con ello se perjudique la capacidad técnica de la empresa.

#### Artículo 48. *Ayuda económica a la representación de las personas trabajadoras.*

Se establece que anualmente la Empresa descontará de la nómina del mes de febrero de cada persona trabajadora con contrato fijo o temporal de duración igual o superior a 6 meses que así lo comunique a la empresa la cantidad de 25,00 euros. Todo lo cual se establece con el fin de sufragar los costes económicos de la representación de los trabajadores en aquellas gestiones que estos realicen para cumplir su cometido. En el momento de la contratación a petición de la RLT, ésta facilitará, en su caso, el documento de adhesión.

La representación empresarial, una vez realizada la recaudación, la entregará a la representación de los trabajadores. Asimismo, esta dará cuenta de los gastos efectuados en una asamblea anual. Esta aportación deberá haber sido previamente aceptada de forma expresa y voluntaria por cada una de las personas trabajadoras afectadas. De lo contrario, no se procederá a descontar importe alguno de la nómina por este concepto al trabajador/a que no lo hubiera aceptado.

#### Artículo 49. *Información regular a la representación legal de las personas trabajadoras.*

La Empresa informará, según lo establecido en la Legislación Laboral de todos los contratos de trabajo suscritos, así como de las conversiones a indefinido de contratos

temporales. Asimismo, la empresa dará cumplida información de posibles subcontrataciones de la propia actividad.

Se podrán realizar asambleas dentro del centro para tratar asuntos que afecten directamente a la empresa y a las personas trabajadoras, sin perjudicar la actividad normal de la empresa.

#### Artículo 50. *Comité de seguridad y salud.*

El funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud o de los Delegados de Prevención se regirá por lo dispuesto en el reglamento interno del Comité de Seguridad y Salud y, en su defecto, por la legislación vigente sobre la materia.

No obstante lo anterior, el Comité de Empresa podrá escoger entre el personal de la empresa a los miembros que les pueda corresponder en los órganos de representación de Salud Laboral y Prevención.

De optarse por este tipo de elección, las personas trabajadoras elegidas gozarán de todos los derechos previstos en la ley para este tipo de elección.

### CAPÍTULO IX

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 51. *Competencia.*

La facultad disciplinaria sobre el personal comprendido en el presente convenio corresponde a la dirección de la empresa o las personas en las que ésta delegue.

De la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves se dará cuenta al comité o delegados de personal del centro de trabajo.

#### Artículo 52. *Concepto.*

Se considera falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento por la persona trabajadora de los deberes de cualquier índole para con la empresa, o trasgresión de las disposiciones legales en vigor y en especial de lo dispuesto por el presente convenio y en la reglamentación sobre seguridad y salud laboral.

#### Artículo 53. *Graduación.*

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leve, grave o muy grave.

##### 53.1 Faltas leves.

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a quince e inferior a treinta minutos. Tres faltas cometidas dentro del período de un mes serán consideradas como falta leve. No será falta la que se dé como consecuencia del funcionamiento irregular de los transportes públicos, siempre que se constate mediante justificante. En cualquier caso, los tiempos de retraso deberán recuperarse.

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

3. El abandono sin causa justificada del servicio por un tiempo superior a treinta minutos. Si como consecuencia del mismo, aun cuando fuese por un tiempo inferior a 30 minutos y se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material cuando supongan un perjuicio económico de cierta consideración para la empresa.
5. Habitual falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o durante actos de servicio.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

#### 53.2 Faltas graves.

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en el trabajo cometidas durante un período de treinta días. Cuando se tuviese que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que ésta se considere como grave.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o al tipo de retención de IRPF. La falta maliciosa en estos casos podrá considerarse «muy grave».
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante el trabajo.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada «grave» o «muy grave» según los casos.
7. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando, contestando o firmando por aquélla.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada «muy grave».
10. La comisión de tres faltas leves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro del período de un mes, a partir de la primera falta de la citada graduación.
11. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un período de seis meses, y veinte durante un año.

#### 53.3 Faltas muy graves.

1. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada o emplear para usos propios herramientas de la empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada laboral.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo, tanto a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de trabajo o durante acto de servicio en cualquier lugar.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas y continuadas de sus compañeros de trabajo.
5. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio siempre que sea habitual. Para los casos que implique riesgo de accidente para la persona trabajadora o para sus compañeros/as no será necesario que sea habitual.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, así como los de carácter profesional que afecten a las personas trabajadoras, (correspondencia, correo electrónico, etc.). Utilizar las claves de acceso informático de otros trabajadores sin su consentimiento escrito.

7. Revelar a elementos extraños a la empresa datos de reserva obligada.
8. Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles, como por ejemplo trabajar o colaborar con otras empresas de la competencia, siempre que no se cuente con la debida autorización de la Dirección de la Empresa.
9. Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a los jefes/as, compañeros/as o subordinados/as. así como a terceras personas siempre que se produzcan dentro de las dependencias de la empresa o fuera de ella en acto de servicio.
10. El abuso de autoridad por parte de los jefes/as.
11. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, así como el acoso psicológico y el acoso sexual y por razón de sexo. Si ello se produce desde posiciones de superioridad jerárquica, además de considerarse como falta muy grave podrá sancionarse también con la inhabilitación para el ejercicio de funciones de mando.
12. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.
13. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
15. La comisión de tres faltas graves, aunque las correspondientes infracciones sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un período de seis meses a partir de la primera falta de la citada graduación.

#### Artículo 54. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente convenio. La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, excepción de la amonestación verbal, haciendo constar la fecha de efectos y los hechos que la motivan.

En los supuestos de faltas graves o muy graves, al objeto de esclarecer los hechos la Empresa tramitará un expediente contradictorio debiendo concluirse en plazo no superior a seis (6) semanas desde la apertura de las diligencias. La tramitación del expediente contradictorio interrumpirá a prescripción de las faltas y se desarrollará con arreglo a las siguientes normas de funcionamiento:

- La empresa notificará por escrito a la persona trabajadora la apertura del expediente, comunicándole simultáneamente el pliego de cargos en el que se contengan los hechos en que se basa el expediente.
- En el mismo escrito de apertura del expediente se designará por la Empresa un secretario y un Instructor imparciales.
- El Instructor dará traslado de este escrito a interesado para que, en el plazo de ocho (8) días naturales, exponga las alegaciones y proponga la práctica de las pruebas que estime pertinentes. Se hará también entrega a la Representación legal de los Trabajadores para que presente alegaciones que estime oportunas en igual plazo.
- Finalizada la incoación del expediente, la Empresa notificará al trabajador, por escrito, la sanción impuesta, fecha desde la que surtirá efectos, y los hechos en que se funde.

#### Artículo 55. *sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- Por faltas leves. Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo hasta dos (2) días.
- Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a diez (10) días.
- Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de once (11) a sesenta (60) días, hasta la rescisión del contrato de trabajo por despido disciplinario.

Artículo 56. *Prescripción de las faltas.*

La facultad de la dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez (10) días, para las faltas graves a los veinte (20) días y para las muy graves a los sesenta (60) días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

En caso de incoarse expediente contradictorio a iniciativa de la empresa para esclarecer los hechos los plazos de prescripción se interrumpirán mientras se tramite el mismo y por un periodo máximo de 30 días naturales.

Disposiciones adicionales.

1. Las nueve personas trabajadoras que estaban en el plan de promoción profesional referido en el anterior Convenio Colectivo, continuarán con los plazos establecidos en el mismo hasta alcanzar el nivel de redactor sénior (antes redactor). Al finalizar la promoción, su salario fijo y salario complementario equivaldrá al salario base, plus convenio y plus compensatorio que tenían los redactores en el anterior convenio de aplicación, adecuado a las condiciones de este nuevo convenio, que también tendrá incidencia en el complemento de plus domingo.

El plus compensatorio anterior para este colectivo, siempre que genere contenidos, se devenga desde la entrada en vigor de este convenio colectivo y se integra en el salario complementario.

2. Todas las condiciones más beneficiosas del personal de la empresa a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo se mantendrán y respetarán en su integridad, tanto en lo económico como en lo que respecta a jornada en cómputo global.

**ANEXO I**

**Tabla salarial y de equivalencias**

Grupos profesionales	Niveles salariales	Áreas de actividad		Salario bruto fijo anual (15 pagos) - Euros	Valor hora extra sin complementos - Euros
		Redacción	Gestión		
1	1	Redactor/a jefe.		47.574,50	28,83
	2	Redactor/a jefe sección.		43.175,71	26,17
	3	Redactor/a subjefe sección.		41.416,21	25,10
	4		Jefe/a departamento.	40.536,46	24,57
2	5	Redactor/a sénior.		39.656,71	24,03
	6	Redactor/a A.		33.998,59	20,61
	7	Redactor/a B*.		23.539,30	14,27
	8	Diseñador/ gráfico/a.		27.503,48	16,67
	9	Lingüista.		27.383,42	16,60
	10	Lingüista A.		23.539,30	14,27
	11	Documentalista.		21.139,86	12,81

(\*) 1 de enero de 2023: 24.000,00 €.

Grupos profesionales	Niveles salariales	Áreas de actividad		Salario bruto fijo anual (15 pagos) – Euros	Valor hora extra sin complementos – Euros
		Redacción	Gestión		
3	12		Jefe/a de negociado.	35.190,00	21,33
			Jefe/a de publicidad.		
	13		Subjefe/a de negociado.	32.602,46	19,76
	14		Oficial 1. <sup>a</sup>	27.945,07	16,94
	15		Secretario/a de dirección.	26.547,70	16,09
	16		Oficial 2. <sup>a</sup>	19.000,00	11,52
	17		Comercial.	18.449,40	11,18
	18		Comercial junior.	17.055,19	10,34
4	19		Oficial 3. <sup>a</sup>	17.994,77	10,91

(\*) 1 de enero de 2023: 24.000,00 €.