III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1655 *Resolución de 23 de enero de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ediciones El País, SL.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de Ediciones El País, SL (código de Convenio número: 90100652012012) que fue suscrito con fecha 1 de diciembre de 2011, 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, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 23 de enero de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I CONVENIO COLECTIVO EDICIONES EL PAÍS,S.L.
2011-2012-2013

I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo de Ediciones El País, S.L., dentro del territorio nacional, constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos:

a) Consejeros, Directores, Subdirectores y altos cargos.
b) Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
c) Asesores.
d) Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la Empresa.

cve: BOE-A-2012-1655

e) Los colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la Empresa.

f) Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para Ediciones El País, S.L., con libertad de representar a otras Empresas dedicadas a igual o diferente actividad.

g) El personal perteneciente a Empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con Ediciones El País, S.L.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Las normas de este Convenio afectarán a todos los trabajos de la Empresa derivados de la elaboración, y publicación del diario EL PAÍS en cualquier soporte (con todos sus suplementos, ediciones, etc.).

Artículo 4. *Vigencia.*

El Convenio tendrá una duración de tres años, extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2013 con independencia de la fecha de su publicación.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del Convenio se realizará por escrito con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su finalización.

Si iniciada la negociación las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación del Convenio siguiente, sin perjuicio de que el nuevo Convenio tenga la vigencia y efectos retroactivos que se determinen en caso de ser así pactado.

En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida, el Convenio se considerará prorrogado en sus propios términos, por períodos anuales.

Artículo 6. *Revisión.*

Será causa suficiente para que cualquiera de las representaciones firmantes del Convenio pueda pedir la revisión del mismo el hecho de que por disposiciones legales de rango superior se establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones establecidas en estas normas, consideradas en su conjunto y cómputo anual, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

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

Artículo 8. *Indivisibilidad y unidad del convenio.*

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

A efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y anualmente, por lo que en el supuesto de que la Jurisdicción correspondiente, en el ejercicio de sus facultades, modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar el Convenio en su totalidad. Aplicándose las normas de este Convenio entretanto.

cve: BOE-A-2012-1655

II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Principio general.*

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, la cual se obliga a ejercerla de tal forma que mediante ello se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal.

Sin merma del poder de organización y dirección de la empresa, el Comité de Empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquella adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.

Artículo 10. *Condiciones de trabajo.*

Las especificaciones y normas de procedimiento de las tareas que se tengan asignadas se ajustarán a unas condiciones habituales de trabajo, sin que supongan perjuicios físicos o psíquicos al trabajador; se relacionarán con los estudios para el cómputo de las jornadas y se emplearán con el objetivo prioritario de una óptima distribución de las cargas de trabajo y una plena ocupación de todos los trabajadores, de forma que se consigan los mejores índices de productividad y calidad.

En todos los supuestos será un principio fundamental la prevención de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, asegurando, como mínimo, el cumplimiento de las normas legales existentes o que se establezcan y avanzando, mediante un proceso de mejora continua, en la reducción o eliminación de los riesgos en el trabajo. Este principio regirá también la actuación de los propios trabajadores de la empresa, los cuales se comprometen a contribuir activamente en la prevención de los riesgos laborales con los medios que estén a su alcance y, especialmente, mediante la adopción de las medidas preventivas o de protección que se aprueben por el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 11. *Plantillas.*

La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla de Ediciones El País, S.L., corresponde, a la Dirección de la Empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia, siendo escuchado el Comité de Empresa.

Se establecerán, por medio de las representaciones que son parte en el Convenio, las plantillas necesarias que deban integrar a las personas que trabajen en las diferentes publicaciones, de forma que se organicen los turnos adecuados que permitan una óptima utilización de los medios de producción y cubran las necesidades específicas de las publicaciones diarias.

Para la confección de las plantillas se seguirán los siguientes criterios generales básicos:

a) El contenido de las plantillas irá referido a cada uno de los departamentos de la Empresa, con el desglose posible.

b) Las reestructuraciones internas de los departamentos que, por razones de rentabilidad, organización o producción fuera necesario realizar modificarán automáticamente sus plantillas respectivas, reciclando al posible personal excedente hacia otros departamentos de la Empresa, previa reconversión profesional si fuera necesario.

c) En los casos de reconversión profesional se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 9 del Protocolo de Acuerdo sobre Renovación Tecnológica (anexo II).

cve: BOE-A-2012-1655

d) En la Redacción se establece el criterio de que, como mínimo, en cada Sección existirá un puesto de Jefe de Área, otro de Subjefe y otro de Redactor de Libre Disposición.

e) Habrá una plantilla de Redacción por cada publicación o servicio informativo que edite la Empresa. Cada Sección o Área Informativa tendrá el número de profesionales exigido por el régimen normal de trabajo.

En caso de que la Empresa ofrezca a periodistas o asimilados de EL PAÍS la incorporación a otra publicación o servicio informativo establecido por Ediciones El País, S.L., el interesado decidirá libremente aceptar o declinar el ofrecimiento. En caso de que se incorpore a otra publicación o servicio informativo, discutirá sus condiciones de trabajo y conservará la antigüedad alcanzada en EL PAÍS.

Las vacantes originadas en la Redacción de EL PAÍS por traslado de periodistas a otras publicaciones o servicios informativos de Ediciones El País, S.L., serán cubiertas en el plazo máximo de quince días a partir de aquel en que se produzca la vacante.

Artículo 12. *Cometidos Asignados.*

Todo trabajador de Ediciones El País, S.L., está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de las funciones generales propias de su competencia profesional, encuadradas en el ámbito a que se refiere el artículo 3 de este Convenio.

Artículo 13. *Categorías.*

La clasificación del personal con arreglo a sus categorías profesionales se regirá por lo dispuesto en el anexo I del presente Convenio, sin que exista obligación por parte de Ediciones El País, S.L., de tenerlas provistas todas ellas, si la necesidad y el volumen de la industria no lo requieren.

Una comisión mixta integrada por el Comité Profesional, los miembros Redactores del Comité de Empresa y la Dirección del Periódico, precisará su contenido y lo adaptará a las categorías previstas en el Convenio.

Sólo durante el primer trimestre de 2012 se procederá a la adscripción a las categorías de redactores de los Auxiliares de Redacción, que con categorías de técnicos, están desempeñando tareas de redactores (auxiliares de fotografía y diseño), salvo que el trabajador afectado comunique expresamente su voluntad de no adscribirse, en cuyo caso se integrará en la categoría de auxiliar equivalente que le corresponda de acuerdo con la nueva tabla. Este cambio de categoría se hará al nivel equivalente de la nueva tabla o, en caso de no coincidir, al inmediatamente inferior y, en este último supuesto, la diferencia entre el salario actual y el correspondiente a la nueva categoría se recogerá en un complemento personal que no será absorbible con los sucesivos aumentos de categoría.

De igual forma, la Dirección se compromete a la adecuación de las categorías de los redactores que estén ejerciendo de forma continuada funciones de jefatura sin ostentar la categoría correspondiente.

Artículo 14. *Trabajos de superior categoría.*

La realización de un trabajo de superior categoría durante más de seis meses continuados por no haberse cubierto una vacante dará lugar a ascenso automático a la categoría superior, salvo que se trate de casos de sustitución de trabajadores en situación de baja por incapacidad temporal o invalidez provisional, permiso por maternidad, o se trate de plazas que, para facilitar la promoción interna por acuerdos concretos con el Comité de Empresa, puedan cubrirse con trabajadores de categoría inferior que deseen formarse en el nuevo puesto.

Esta disposición se aplicará hasta la categoría de Jefe de Sección 2 o Técnico Nivel 2.

cve: BOE-A-2012-1655

Artículo 15. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada laboral para todo el personal afectado por este Convenio será de 35 horas semanales.

2. Como norma general, se disfrutarán dos días de descanso semanal ininterrumpido, que coincidirán, siempre que sea posible, en sábado y domingo, con independencia de otros posibles sistemas o ciclos de trabajo y libranza establecidos para colectivos específicos por necesidades de producción y del sistema de disfrute de festivos regulado en el artículo 26 de este Convenio.

Los sistemas de trabajo y libranza que se establezcan, así como el descanso semanal asignado, se determinarán procurando conciliar los intereses del personal con las necesidades del servicio, y no podrán ser alterados unilateralmente por la Dirección sin acuerdo con el Comité de Empresa, garantizando el personal de las plantillas pactadas la producción en todos los supuestos.

El criterio para determinar el carácter festivo o laborable de cada día trabajado consistirá en incluir las jornadas de trabajo entre las seis de la mañana de un día natural hasta las seis de la mañana del día siguiente.

Artículo 16. *Horarios.*

1. Los horarios de trabajo de los diferentes turnos, adaptados a las necesidades de la producción y del servicio serán los vigentes a 31 de Diciembre de 2010 durante el tiempo de vigencia de este Convenio, salvo pacto en contrario entre la Dirección y el Comité.

2. No obstante lo anterior, por necesidades técnicas, organizativas o de producción que obligaran a ello, la Dirección, previo informe al Comité de Empresa, está facultada para adelantar o retrasar el comienzo de los horarios en vigor, garantizando que el perjuicio que con ello pueda causarse a los trabajadores sea el mínimo indispensable tanto en su alcance como en su duración, y sin que en ningún caso estos cambios puedan suponer transformación de jornadas continuadas en jornadas partidas.

Cuando los cambios de horario a que se refiere el párrafo anterior se efectuasen con carácter indefinido (entendiéndose por tales aquellos que hubieran de tener una duración mínima de un año), la Dirección comunicará tales cambios al Comité de Empresa con 15 días de antelación a su puesta en marcha, con el fin de consensuar su implantación, sin perjuicio de que si transcurrido dicho plazo no se hubiera alcanzado un acuerdo, los nuevos horarios serán no obstante de aplicación aunque la negociación continúe hasta lograr el acuerdo definitivo. En caso de que estos cambios supusieran transformación de jornadas continuadas en jornadas partidas, éstos no podrán ser implantados sin previo acuerdo con el Comité de Empresa.

Las modificaciones horarias que con motivo de la aplicación de este apartado fuera necesario realizar ocasional o puntualmente, no afectarán a los pluses que pudiera tener asignados un trabajador en función de su horario (Plus de Nocturnidad). En el caso de que la modificación horaria fuera a tener carácter indefinido y afectara total o parcialmente al Plus de Nocturnidad, será de aplicación lo establecido en el artículo 37.2 de este Convenio (Nocturnidad a absorber).

Los casos de discrepancia en la aplicación de este artículo serán resueltos por la Comisión Paritaria, oído el trabajador y el departamento afectado.

3. Quedan excluidos de las anteriores normas los cambios de horario o de turno que se concedan a petición expresa de algún trabajador. En estos casos el Comité de Empresa informará previamente a la Dirección de los posibles perjuicios que el cambio solicitado pueda ocasionar a terceros.

4. Como norma general, el personal de libre designación (a partir de Subjefe de Sección Nivel 2 y Técnico Especialista Nivel 4 en adelante) tendrá asignado un horario básico, que será aquél en el que normalmente presta sus servicios, y que estará en función del ámbito de responsabilidad respectivo, generando derecho a descanso compensatorio los posibles excesos sobre la jornada laboral.

cve: BOE-A-2012-1655

5. El personal administrativo podrá acogerse a horario flexible de hasta 30 minutos en la entrada, pudiendo recuperarlo en el mismo día, siempre y cuando esta flexibilidad y su forma de recuperación hayan sido aprobadas por el Director del Departamento correspondiente, con el visto bueno de la Dirección de Recursos Humanos, debiéndose salvar en todo caso la correcta cobertura de los puestos de trabajo. En caso de discrepancia decidirá la Dirección de la Empresa.

Los excesos de jornada por necesidades de producción serán compensados con días libres a razón de un día libre por cada cinco horas extraordinarias realizadas.

Durante los meses de julio y agosto el personal adscrito al área de administración con jornada partida tendrá asignada jornada continuada, sin perjuicio de que se puedan establecer turnos de guardia para garantizar el servicio por la tarde en aquellos departamentos en que sea necesario.

6. Régimen de la Redacción. Dadas las especiales características del trabajo de los periodistas, el señalamiento de turnos, horarios, tareas y control de asistencia es de la exclusiva competencia del Director de la publicación.

Al no permitir la naturaleza de la profesión periodística determinar un horario rígido de trabajo, cada miembro de la Redacción tendrá asignado un horario básico, que es aquél en el que habitualmente presta sus servicios. Los redactores que tengan reconocida la categoría de Libre Disposición, además de los cometidos que tienen asignados, estarán a disposición de la Dirección en todo momento para cubrir necesidades informativas de carácter eventual. Los excesos sobre la jornada laboral motivados por necesidades informativas o de edición generarán derecho a descanso compensatorio.

Sin perjuicio de la existencia de los horarios básicos para el personal de Redacción y de su normal cumplimiento, el trabajo de los periodistas se considera a tarea, con lo cual una vez cumplida ésta quedará cumplida la jornada.

III

Régimen de personal

Artículo 17. *Admisión y contratación.*

1. Corresponde a la Dirección de la Empresa con carácter exclusivo la admisión e ingreso del personal a través de contratación externa, de acuerdo con las disposiciones legales sobre empleo, así como la fijación de las condiciones y pruebas que hayan de exigirse en cada caso al personal de nuevo ingreso.

2. Los contratos laborales de cualquier modalidad temporal (excepto aquellos realizados para cubrir las excedencias por motivos de conciliación), tendrán una duración máxima de dos años continuados, siempre que, legalmente, no estén sujetos a plazos de duración inferior, una vez completados los cuales, de acuerdo con la normativa vigente, y de no mediar denuncia previa por cualquiera de las partes, se entenderán automáticamente transformados en indefinidos.

Los contratos que por disposición legal puedan celebrarse verbalmente serán utilizados por un tiempo máximo de ocho días continuados, transcurridos los cuales pasarán a ser por escrito. Tales contratos se concertarán por una jornada no inferior a cinco horas diarias para los turnos de noche y tres horas y media para los turnos de día.

3. Cuando el personal de nueva contratación, cualquiera que fuera su modalidad contractual, no reúna todos los requisitos que en cuanto a formación y experiencia específica sean exigidos para el desarrollo del puesto a cubrir en todos sus aspectos, percibirá durante el primer año de contratación una remuneración mínima equivalente al 75% del Salario Fijo Base establecido en el presente Convenio para la categoría profesional del puesto de trabajo que vaya a desempeñar, pasando a ser del 85% en el segundo año y del 100% en el tercer año y sucesivos.

Con carácter general no se utilizará la contratación a tiempo parcial para cubrir puestos estructurales con jornada completa, informándose al Comité de Empresa de las posibles excepciones.

cve: BOE-A-2012-1655

4. Contratación de personal periodístico.

4.1 La contratación de personal periodístico, cualquiera que sea su modalidad, será competencia exclusiva del Director de la Publicación.

4.2 En el caso de que la Dirección de la Redacción mantenga el sistema de becas a estudiantes de Ciencias de la Información procedentes de la Universidad o bien a los alumnos del Master de Periodismo, la concesión de las mismas estará condicionada al contrato suscrito con la Universidad en este sentido y referida a un periodo de tiempo improrrogable.

4.3 La duración máxima de los contratos laborales de cualquier modalidad temporal en Redacción se regirá por lo dispuesto en el apartado 2 de este artículo. Los redactores de nueva contratación, cualquiera que fuera su modalidad contractual, percibirán, como mínimo, la retribución establecida en la tabla salarial del Área de Redacción, según se trate del primer o segundo año de contratación, pasando a la categoría de Redactor D una vez superado dicho periodo, caso de incorporarse finalmente a la plantilla como redactores fijos.

4.4 En el supuesto de que la Dirección del Periódico estimase solicitudes de trabajadores fijos de otros departamentos para su incorporación a la Redacción en calidad de redactores, éstos conservarán el Salario que tuvieran en su categoría de procedencia si éste fuese superior al que le correspondiera como redactor en prácticas el primer año. En cualquier caso, estará sometido a un periodo de prueba de seis meses, y su categoría será de Redactor en Prácticas durante un periodo máximo de dos años

Artículo 18. *Periodo de prueba.*

1. El personal de nuevo ingreso en Ediciones El País, S.L., estará sometido a un periodo de prueba, que será de seis meses para los periodistas, Técnicos titulados superiores o medios, Jefes de Servicio y Técnicos Especializados, y de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, que será de 15 días laborables. En los contratos en prácticas, el periodo de prueba será de un mes para los titulados medios y de dos meses para los titulados superiores.

2. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones inherentes a su puesto y categoría profesional como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso ni derecho a indemnización por esta circunstancia.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido desistimiento por ninguna de las partes, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de dicho periodo a efectos de la antigüedad del trabajador en la Empresa.

4. La situación de Incapacidad Temporal en cualquiera de sus contingencias interrumpirá el periodo de prueba.

5. Aquellos trabajadores que para la realización de un mismo cometido hubieran podido ser objeto de contratos sucesivos no estarán sujetos a periodo de prueba si ya lo hubiesen cumplido en contratos anteriores.

Artículo 19. *Rescisión del contrato por el trabajador.*

Todo trabajador con contrato indefinido que decida rescindir unilateralmente su contrato de trabajo deberá notificarlo al Departamento de Personal por escrito con el plazo de preaviso que se especifica a continuación:

a) Treinta días de preaviso para los Redactores, Jefes de Servicio, Jefes de Sección, Técnicos Titulados y/o asimilados.

b) Quince días de preaviso para el resto del personal.

La Dirección de Recursos Humanos podrá dispensar o no de los plazos de preaviso anteriormente reseñados, en función de las circunstancias.

cve: BOE-A-2012-1655

El incumplimiento del plazo de preaviso señalado significará para el trabajador la pérdida de las partes proporcionales de las pagas extraordinarias, participación en beneficios y vacaciones que pudieran corresponderle, en una fórmula que consista en descontar las proporciones atribuidas a un día natural por cada uno de preaviso que falte según lo dispuesto en este artículo.

Artículo 20. *Trabajadores con capacidad disminuida.*

Se entiende por trabajador con capacidad disminuida aquel que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñado en función de su categoría, sea ello debido a accidente, enfermedad o cualquier otra causa, aunque no haya necesitado obtener la baja de la Seguridad Social.

Una vez declarada esta situación el Servicio Médico, previos los dictámenes y asesoramientos oportunos, y de acuerdo con sus indicaciones, se procurará asignar a este trabajador una tarea adecuada a su capacidad, sin que ello suponga pérdida de retribuciones, previa petición de éste, expresa y escrita, en este sentido.

Artículo 21. *Política de formación.*

Con independencia de los acuerdos formativos concretos que la Empresa pueda concertar con universidades, escuelas técnicas y/o de formación profesional a todos los niveles, la Dirección continuará con su política de formación para el personal de plantilla, mediante planes anuales que aseguren la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos cometidos y especialidades, así como la formación e información sobre prevención de riesgos laborales.

En esta línea, y con el fin de facilitar la participación del mayor número posible de trabajadores en las distintas acciones formativas, ambas representaciones acuerdan regular esta materia con arreglo a los siguientes criterios:

1. Los planes de formación, así como las distintas acciones formativas que en los mismos se prevean, serán elaborados y organizados por la Dirección, la cual determinará en cada caso los departamentos a los que vayan dirigidos y las personas que deban asistir a los mismos.

2. El Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, participará, no obstante, en el desarrollo e implantación de los distintos planes o acciones, debiendo ser informado de las mismas por el responsable de formación con la máxima antelación posible. Para las acciones formativas que se programen al objeto de mejorar la formación o información sobre prevención de riesgos laborales será el Comité de Seguridad y Salud el órgano encargado de participar en el desarrollo e implantación de los planes correspondientes.

3. Los cursos de formación estarán clasificados con arreglo a las siguientes categorías:

a) Cursos de reconversión o reciclaje profesional. Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a reconvertir trabajadores cuya función o puesto de trabajo se hubiera declarado obsoleto como consecuencia de una modificación sustancial en su contenido, ya fuera por cambio de oficio, introducción de nuevas tecnologías o necesidades de rentabilidad o racionalización del trabajo, en los términos a que se refiere el vigente Protocolo de Acuerdo sobre Renovación Tecnológica (anexo II del Convenio).

Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia obligatoria por parte de los trabajadores a quienes vayan dirigidas y tendrán lugar preferentemente dentro de su jornada laboral. Cuando ello no fuera posible en todos los casos, se realizarán fuera de jornada, compensando a los trabajadores afectados el tiempo utilizado por esta circunstancia.

b) Cursos de perfeccionamiento profesional para el desarrollo o actualización del puesto de trabajo. Tendrán esta consideración todas aquellas acciones formativas dirigidas a mejorar la cualificación profesional de los trabajadores, tanto fijos como

cve: BOE-A-2012-1655

eventuales, en aspectos propios de su oficio que, sin ser imprescindibles para el normal desarrollo de sus cometidos, puedan resultar convenientes de cara a la evolución profesional futura de los distintos puestos de trabajo.

Las acciones encuadradas en esta categoría serán de asistencia recomendada, y podrán tener lugar dentro o fuera de jornada, con las siguientes particularidades:

b.1) Si se producen dentro de jornada, los trabajadores asistentes a las mismas, de entre los designados por la Dirección, deberán recuperar parte del tiempo empleado en esta formación, a razón de treinta minutos por cada hora invertida.

b.2) De realizarse fuera de jornada, el trabajador tendrá derecho a un día de permiso acumulable a vacaciones por cada 14 horas efectivas de formación. Cuando la asistencia a estos cursos tenga lugar en días de libranza del trabajador, la compensación a efectuar por esta circunstancia será de un día de libranza adicional por cada 10 horas de formación en dichos días.

Para tener derecho a la compensación por asistencia a que se refiere el párrafo anterior será requisito imprescindible la asistencia continuada y completa del trabajador a todas las sesiones, salvo casos de fuerza mayor debidamente justificados.

c) Cursos de perfeccionamiento en materias no estrictamente necesarias para el puesto de trabajo. Cualesquiera otras acciones formativas que pudieran plantearse fuera de los supuestos contemplados en los apartados a) y b) tendrán carácter voluntario; por lo que de realizarse fuera de jornada la asistencia a las mismas no dará derecho a compensación de ningún tipo, y en el caso de tener lugar dentro de jornada podrá exigirse la recuperación del tiempo invertido en aquéllas.

Este mismo criterio será de aplicación cuando trabajadores no encuadrados en acciones formativas concretas deseen incorporarse a alguna de ellas, sin perjuicio de que en cualquier caso deba ser previamente solicitado a la Dirección y autorizado por ésta.

d) Actividades de formación en materia de prevención de riesgos laborales. Todas las acciones que se programen para garantizar la necesaria formación teórica y práctica en materia preventiva implicarán la asistencia obligatoria de los trabajadores a los que vayan dirigidas. De acuerdo con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, esta formación deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo siempre que sea posible. De no ser así, se compensará a los trabajadores afectados el tiempo utilizado por esta circunstancia.

4. El encuadramiento de las distintas acciones formativas en una u otra de las categorías contempladas en el punto 3 se llevará a cabo por la Dirección con carácter previo a la iniciación de las mismas, informándose al Comité de Empresa en cada caso, de conformidad con lo establecido en el punto 2.

5. Las acciones formativas que se realicen al amparo de planes estatales o autonómicos de formación continua se regirán por las condiciones específicas que se recojan en dichos planes.

6. Para la formación no contemplada en los apartados anteriores, una comisión mixta formada por la Dirección y el Comité, será la encargada de analizar las posibles peticiones de trabajadores para la realización de cursos específicos o estudios generales relacionados con su puesto de trabajo o con cualquier otra actividad encuadrada en el ámbito de la Empresa. Esta comisión, que se reunirá a requerimiento de cualquiera de las partes, estará capacitada para decidir qué solicitudes deben ser aceptadas, subvencionándose éstas con al menos un 25% del coste total de la acción formativa de que se trate, siempre que exista presupuesto para ello.

Las becas para el aprendizaje de idiomas estarán abiertas al mayor número posible de trabajadores que las soliciten, dentro del presupuesto total asignado para este capítulo. A tal efecto, la concesión anual de las becas quedará sometida a la posterior acreditación de determinados niveles de asistencia y aprovechamiento, no pudiéndose solicitar una nueva beca sin haber superado satisfactoriamente tales requisitos.

cve: BOE-A-2012-1655

7. Salvo por lo que respecta a la formación en riesgos laborales, los presentes acuerdos regirán exclusivamente para las acciones formativas a desarrollar por el personal del Área de Gestión, habida cuenta que las acciones formativas dentro del Área de Redacción y su sistema de compensación son de competencia exclusiva del Director de la publicación.

8. Pasantías. No obstante lo anterior, en el área de Redacción se facilitará a los redactores la adquisición de nuevas experiencias informativas. A tal fin para la realización de pasantías en otros medios de comunicación, nacionales o internacionales, los redactores interesados podrán convertir los 21 días de festivos previstos en el último párrafo del artículo 26 (chupetines) en un mes natural de pasantía. Las solicitudes se presentarán al Comité de Redacción, el cual las tramitará ante el Director del periódico para su aprobación o denegación. En caso de ser aprobada, la empresa subvencionará al interesado con una cantidad que se fijará en cada supuesto, teniendo en cuenta los gastos de viaje y alojamiento que la misma pueda originar.

IV

De la promoción en la Empresa

Artículo 22. *Sistemas de Promoción.*

Los sistemas de promoción en la Empresa serán los siguientes:

a) Por libre designación de la Dirección de la Empresa.
b) Por polivalencia efectiva.

Artículo 23. *Ascensos por libre designación.*

1. En el área de Redacción, corresponderá en todos los casos al Director de la Publicación la asignación de categorías, así como el sistema de promoción dentro de este área.

2. En el área de Gestión y salvo pacto en contrario entre la Dirección y el Comité, el sistema de promoción por libre designación se llevará a cabo en los siguientes supuestos:

2.1 A partir de Subjefe de Sección Nivel 2 o Técnico Especialista Nivel 4, ambos inclusive, en adelante.

2.2 Puestos de confianza personal (Secretarías de Dirección y conductores de altos cargos).

2.3 Evaluación personal del rendimiento. Para el personal encuadrado en categorías inferiores a la de Subjefe de Sección Nivel 2 y Técnico Especialista Nivel 4, la Dirección de la Empresa podrá ejercer, asimismo, la libre designación por el procedimiento de evaluación personal del rendimiento conforme a los siguientes criterios:

a) Los ascensos sólo podrán aplicarse de nivel en nivel, y preferentemente se efectuarán durante el mes de junio de cada año.

b) Se valorarán como elementos de legitimación los siguientes:

b.1) Las aportaciones efectuadas en materia de innovación y desarrollo del propio puesto de trabajo, siendo relevante a estos efectos la adaptación a las nuevas tecnologías.

b.2) La acreditación de conocimientos profesionales obtenidos en procesos de formación específicos cursados dentro o fuera de la Empresa.

b.3) Conocimientos constatables en otras áreas o trabajos conexos con su especialidad profesional.

b.4) Integración en el equipo humano de la propia Sección o Departamento.

b.5) No figurar en su expediente durante el año anterior informes desfavorables por irresponsabilidad profesional en el desempeño del trabajo y sanciones por esta causa, reiteradas faltas de puntualidad o alto nivel de absentismo. Los trabajadores afectados

cve: BOE-A-2012-1655

por estas notas desfavorables serán informados de las mismas en el momento de producirse, a fin de que puedan efectuar las alegaciones que estimen oportunas.

b.6) No haber ascendido por este procedimiento durante los dos años anteriores.

c) La Dirección se reunirá en comisión paritaria con el Comité de Empresa con el fin de analizar las propuestas de ascenso documentadas que aquélla pretenda efectuar mediante este procedimiento, comprobar el cumplimiento en cada caso de los criterios expuestos o valorar otros posibles candidatos. Esta Comisión adoptará sus decisiones por mayoría y estará compuesta por seis miembros: tres por parte de la Dirección y tres por parte del Comité de los que al menos dos por cada representación serán fijos, salvo circunstancias de fuerza mayor.

Artículo 24. *Ascensos por polivalencia efectiva.*

Mediante este procedimiento podrán ascender aquellos trabajadores que, con categorías inferiores a Subjefe de Sección Nivel 2 y Técnico Especialista Nivel 4, desempeñen de manera efectiva dos o más especialidades o funciones profesionales conexas, en aquellas áreas donde por acuerdos específicos entre la Dirección y el Comité de Empresa así se haya establecido.

V

Vacaciones, permisos y excedencias

Artículo 25. *Vacaciones.*

1. Todo el personal afectado por el presente Convenio colectivo tendrá derecho a disfrutar 24 días laborables de vacaciones anuales (de los cuales 20 se deberán disfrutar de manera ininterrumpida) respecto de su calendario laboral, salvo pacto en contrario, considerándose como días laborables a estos efectos los festivos que pudieran coincidir dentro del periodo vacacional (julio, agosto y septiembre), salvo que coincida con su día de libranza. Las sustituciones a que dé lugar el disfrute de vacaciones se organizarán de acuerdo con lo previsto en este Convenio sobre suplencias. Su duración se calculará en función del tiempo que se vaya a trabajar y haya trabajado durante el año natural que se considere.

Al establecerse el tiempo de vacaciones en función del tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, se computarán dos días laborables de vacaciones por mes natural, contabilizándose las fracciones como días completos. Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que ya hubiera disfrutado de las vacaciones, se le descontará de la liquidación el importe de los días disfrutados de más, siguiendo la misma proporcionalidad descrita al principio de este párrafo.

Los turnos de vacaciones se establecerán de mutuo acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, respetándose los siguientes principios:

– Interés de la producción o del servicio.
– Disfrute en los meses de julio, agosto y septiembre.
– Sistema de elección rotativo, confeccionando tres grupos que respeten el orden de antigüedad en el departamento.
– Otros intereses de los trabajadores, tales como coincidencia de vacaciones de los miembros de su familia, adelanto o retraso de las vacaciones a otros meses diferentes de los enumerados, etc.

El establecimiento de turnos convenido se publicará en cada Departamento con al menos 60 días naturales de antelación al comienzo del primer turno.

A las vacaciones podrán sumarse los días festivos trabajados en el supuesto de haberse acordado esa opción, con la extensión y límites previstos para esos supuestos

cve: BOE-A-2012-1655

en el artículo 26 y sin que en ningún caso perjudique el disfrute de vacaciones del resto de los trabajadores.

El personal que excepcionalmente y por interés de la producción o del servicio tenga que tomar sus vacaciones anuales en meses diferentes a los previstos como normales (julio, agosto y septiembre) podrá percibir, independientemente de su sueldo, la cantidad de 180 euros o disfrutar de cuatro días consecutivos más ese mismo año. La elección de una u otra alternativa corresponderá al interesado.

2. De conformidad con lo que se establece en el artículo 38.1 del Estatuto de los Trabajadores, el periodo anual de vacaciones no será susceptible de compensación en metálico.

3. Los internamientos hospitalarios superiores a tres días, en caso de producirse, interrumpirán el periodo vacacional. La justificación de esta circunstancia se acreditará según lo establecido en el artículo 30.

4. Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 14 años tendrán preferencia para elegir sus vacaciones en el periodo estival de las vacaciones escolares que va del 15 de junio al 15 de septiembre, siempre que no suponga un coste añadido y que no genere conflicto en la sección.

5. Los trabajadores podrán disfrutar de hasta 4 días anuales para asuntos personales con cargo a vacaciones. Estos días se podrán coger de manera discontinua en otras épocas del año para puentes, Navidad, etc., estando condicionada en todo caso su concesión a las necesidades del Departamento.

Artículo 26. *Festivos.*

Todos los festivos aprobados por el Ministerio de Trabajo en el calendario oficial se considerarán retribuidos y no recuperables.

Al personal a quien corresponda trabajar en las fiestas oficiales podrá aumentársele el periodo de vacaciones anuales reglamentarias o disfrutar los días trabajados en otras fechas del año que elija con antelación el interesado, en la proporción de dos días por festivo trabajado.

Antes de finales de febrero de cada año deberán estar elaborados los calendarios laborales anuales por secciones. Asimismo y a la misma fecha, deberá solicitarse por escrito e individualmente la solución que se adopte para el disfrute de festivos trabajados, debiendo estar tales solicitudes firmadas por los interesados e informadas por sus superiores, acordándose la solución que, sin perjudicar a la Empresa, convenga más al solicitante. En caso de discrepancia decidirá la Dirección de la Empresa.

Si las solicitudes de disfrute se acumularan excesivamente en un mes concreto, haciendo con ello peligrar la producción, la representación del personal y la dirección afectada procederán a estudiar la oportuna distribución entre los peticionarios.

Todo el personal que por necesidades de producción tenga obligación de trabajar habitualmente todos los festivos, si uno de ellos coincidiera con cualquiera de sus días de descanso semanal, se cambiará por otro día no festivo, excepto en su periodo vacacional. Se entenderá por trabajar habitualmente todos los festivos cuando, de acuerdo con el sistema de trabajo y libranzas adoptado en el Departamento, esté prevista la misma contingentación de personal diaria, tanto sea festivo o no.

Con carácter excepcional, en los departamentos donde no sea necesaria la misma contingentación de personal un día laborable que un festivo, pero que por necesidades de producción sea necesario trabajar éstos (con una plantilla inferior), la consideración a que se refiere el párrafo anterior se aplicará únicamente cuando los festivos coincidan con su día de descanso de lunes a viernes, salvo que se trabaje un mínimo de 3 festivos al año.

Dadas las características del trabajo de los redactores, éstos disfrutarán en concepto de festivos de 21 días laborables al año (chupetines).

En los departamentos con jornada de lunes a viernes y sin obligación de trabajar en días festivos, tendrán derecho a un día de libranza por cada festivo que coincida en sábado, garantizándose un mínimo de dos días de libranza al año por este concepto.

cve: BOE-A-2012-1655

Artículo 27. *Permisos.*

1. Se considerarán permisos reglamentarios retribuidos los siguientes:

a) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Hasta 2 días naturales. Se entenderán como enfermedades graves aquellas que reconozca como tales el Servicio Médico, y en cualquier caso las intervenciones quirúrgicas que precisen anestesia general. Este permiso podrá disfrutarse de forma discontinua, siempre dentro del periodo que dure la causa, y en el plazo máximo de un mes desde el inicio de la misma. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, este permiso podrá ampliarse hasta cuatro días naturales.

b) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos: 3 días naturales. Este permiso será de dos días naturales si el fallecimiento fuera de otros parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, el permiso podrá alcanzar hasta cinco días naturales para supuestos que afecten al primero de los casos que se relacionan, y de hasta cuatro días naturales para el segundo.

En caso de fallecimiento de la madre como consecuencia de parto, el padre podrá acogerse al resto del periodo no disfrutado de permiso por maternidad para el cuidado del hijo recién nacido.

Se entenderá equiparada a estos efectos la persona con la que el trabajador conviva de forma estable, exista o no vínculo matrimonial, siempre que se pueda acreditar documentalmente esta convivencia.

c) Para el cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia, salvo en los casos declarados como delictivos en una resolución judicial, se abonará el permiso de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.

d) Por traslado del domicilio habitual: un día natural.

e) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional: máximo de 10 días al año para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud.

f) Por asuntos propios: un día laborable de permiso retribuido. Este permiso no regirá para aquellas áreas que disfruten de chupetines y deberá ser solicitado a la Dirección con la suficiente antelación, estando condicionada en todo caso su concesión a las necesidades del Departamento; no pudiendo ser acumulables a vacaciones salvo pacto en contrario.

g) El tiempo indispensable para asistir a consulta de especialidades médicas cuando ésta haya sido dispuesta por los facultativos de la Seguridad Social, aun cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de esta última.

h) El tiempo necesario para ser asistido por el facultativo de medicina general de la Seguridad Social cuando la consulta no pueda ser fuera de la jornada de trabajo. El límite máximo por este concepto será de 16 horas al año.

i) Permiso de hasta 8 horas anuales, a cuenta de la empresa, para que el personal del turno de noche que tenga que acudir a pruebas médicas o chequeos entre las 8 y las 10 de la mañana, pueda acortar su jornada de trabajo el día anterior.

2. Tendrán el carácter de permisos particulares no retribuidos, que la Empresa procurará conceder previo estudio del motivo e informe preceptivo de los jefes inmediatos del solicitante, cualesquiera otras causas análogas a las anteriormente reseñadas que no estén específicamente comprendidas en aquéllas.

La Empresa podrá exigir los justificantes oportunos de los hechos que den lugar a la concesión de estos permisos.

cve: BOE-A-2012-1655

3. Las partes negociadoras del presente Convenio consideran que la regulación específica de los permisos reglamentarios a que se refiere este artículo, contemplada en su conjunto, se ajusta en mayor medida a las necesidades reales de los trabajadores de Ediciones El País, S.L., y resulta más favorable para éstos que la contenida en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. *Suplencias.*

Todo el personal de Ediciones El País, S.L., se compromete a suplir las bajas que se produzcan por vacaciones, Incapacidad Temporal o permisos de sus compañeros de trabajo, dentro de sus respectivas secciones y especialidades conexas y siempre que lo permitan las exigencias de capacidad y formación profesional, sin necesidad de recurrir a la contratación de suplentes o interinos, en la medida en que esto sea posible. Estas suplencias se realizarán dentro de la jornada ordinaria establecida, por lo que, caso de que excepcionalmente fuera necesario prolongarla, los posibles excesos se compensarán como horas extraordinarias.

Las vacantes producidas en casos de Incapacidad Temporal que previsiblemente hubieran de prolongarse más de 30 días, serán cubiertas provisionalmente por el trabajador más antiguo de la categoría inmediata inferior, salvo pacto en contrario con el Comité, el cual percibirá por la suplencia la retribución correspondiente a la categoría superior desempeñada hasta que se reintegre el trabajador de baja, retornando aquél en este caso a su puesto anterior. El puesto vacante de la categoría inferior que fuese necesario suplir con este motivo se cubrirá con carácter inmediato, mediante contratación externa, con personal preferentemente procedente del paro.

Cuando la vacante afecte a categorías profesionales o puestos de trabajo no susceptibles de ser cubiertos por personal de inferior cualificación, las contrataciones que se deban realizar con este motivo se ajustarán a la categoría y cualificación del puesto a desempeñar, y sólo en el caso de no encontrarse candidatos con la cualificación profesional requerida para ello, podrán cubrirse por personal de categoría inferior, dando cuenta previamente al Comité de Empresa.

Antes del día 31 de mayo de cada año, cada Departamento delimitará las posibles necesidades de personal suplente para el periodo de vacaciones.

Artículo 29. *Excedencias.*

1. Todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria o forzosa en los términos y supuestos a que se refiere el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, salvo cuando se trate de obtener esta situación para incorporarse a cualquier otro grupo o medio de comunicación, público o privado, dentro del territorio nacional; en cuyo caso, la concesión de la excedencia será plenamente discrecional por parte de la Dirección, que podrá autorizarla o no en función de las circunstancias.

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

2. El hecho de trabajar o colaborar para cualquier otro medio de comunicación durante el periodo de excedencia supondrá renuncia por parte del trabajador a su derecho de reingreso en Ediciones El País, S.L., causando baja definitiva en la misma a partir del momento en que la Empresa tuviera conocimiento de dicha circunstancia.

3. Los trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo serán sustituidos por trabajadores interinos, en las siguientes condiciones:

a) Siempre que la especialidad que quede vacante temporalmente lo permita, la sustitución del puesto concreto de trabajo la realizará un trabajador de plantilla, con objeto de que pueda perfeccionarse profesionalmente.

cve: BOE-A-2012-1655

b) La sustitución implicará el cobro de los haberes correspondientes a la categoría del sustituido, pero en ningún caso significará la consolidación de derechos adquiridos, por lo que el sustituto volverá a ocupar su anterior puesto de trabajo al retorno del titular.

c) Los trabajadores interinos que se contraten con arreglo al artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, pasarán a ocupar la plaza que deje vacante provisionalmente el empleado de plantilla mencionado en el anterior apartado a), con el resto de condiciones especificadas en la disposición legal referenciada.

4. Las peticiones de excedencia serán notificadas en todos los casos al Comité de Empresa.

Artículo 30. *Bajas por incapacidad temporal.*

La justificación de la enfermedad se realizará siempre mediante baja oficial firmada por el facultativo de la Seguridad Social a partir del primer día.

El personal facilitará la visita en su domicilio del Servicio Médico cuando sea requerido para ello, a los efectos previstos en el artículo 40. Asimismo pasará el reconocimiento médico anual en el centro médico que se designe.

VI

Régimen retributivo

Artículo 31. *Principio general.*

Todos los conceptos retributivos a que se refiere el presente capítulo tienen el carácter de brutos, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. *Conceptos retributivos.*

Los conceptos retributivos aplicables son los siguientes:

1. Salario Fijo Base.
2. Complementos.

2.1 Personales:

- Complemento Personal.

2.2 Por puesto de trabajo:

- Plus de Nocturnidad.
- Plus de Trabajo en Fin de Semana.

2.3 De vencimiento periódico superior al mes:

- Paga Extraordinaria de Junio.
- Paga Extraordinaria de Diciembre.
- Paga Gratificación por Productividad.

3. Devengos extrasalariales:

- Complementos por Incapacidad Temporal.

Artículo 33. *Salario fijo base.*

Se entiende por Salario Fijo Base la retribución que según su categoría profesional tenga asignada cada trabajador de conformidad con lo establecido en las tablas salariales que se reflejan en el anexo número I del presente Convenio, con independencia de

cve: BOE-A-2012-1655

aquellos pluses o complementos que puedan cobrarse en razón a circunstancias personales, del puesto de trabajo o cualquier otra situación ajena a las condiciones intrínsecas de la función que se realiza.

Artículo 34. *Complemento personal.*

Para el personal procedente de Diario El país: Se establece un complemento de naturaleza personal cuyo importe ascenderá a la diferencia entre el S.O.F. actual y el nuevo salario que le corresponda al trabajador con arreglo a las nuevas tablas más el importe de la antigüedad devengada al 31 de diciembre de 2011. Este complemento no podrá ser reducido, compensado ni absorbido.

A tal efecto, con motivo de la desaparición del concepto de antigüedad se liquidará en enero de 2012 la antigüedad devengada a 31 de diciembre de 2011. A partir del 1 de enero de 2012 el importe existente pasará a formar parte del salario como complemento personal consolidable y no absorbible ni compensable.

Para el personal procedente de PRISACOM/Convenio Prensa: Se establece un complemento de naturaleza personal absorbible solo con los futuros incrementos de categoría. El importe de este complemento será la diferencia entre el salario actual y el de las nuevas tablas en función de su nivel de responsabilidad, sin que en ningún caso implique subida salarial.

Artículo 35. *Distribución del salario.*

Con carácter general para toda la plantilla, a partir del 1 de enero de 2012, el salario se abonará en 14 pagas iguales: 12 pagas ordinarias y dos pagas extraordinarias en junio y diciembre. Además, en 2012, con la finalidad de liquidar el anterior sistema, el personal procedente de Diario El País, con 16 pagas anuales, percibirá la paga de marzo correspondiente al ejercicio 2011 antes del 20 de marzo de 2012, percepción única y no consolidable, desapareciendo tal concepto.

Distribución de la retribución anual correspondiente a partir del año 2012:

El Salario Fijo Base, contenido en la tabla salarial para cada categoría profesional, más el complemento personal que a cada trabajador corresponda se distribuirá en catorce pagas, que se percibirán de la siguiente forma:

Doce pagas ordinarias (de enero a diciembre), que consistirán en 1/14 parte de Salario Fijo Base anual más el Complemento Personal, y dos de carácter extraordinario, durante los meses de junio y diciembre:

a) Paga de junio. Su devengo estará referido al tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural de su cobro y será proporcional al tiempo trabajado en dicho periodo. Se percibirá antes del día 20 de junio, y su cuantía será equivalente a 1/14 parte del Salario Fijo Base más el Complemento Personal, que cada trabajador tenga reconocido en el mes inmediatamente anterior a su percepción.

b) Paga de diciembre: Su devengo estará referido al tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural de su cobro y será proporcional al tiempo trabajado en dicho periodo. Se percibirá antes del día 20 de diciembre, y su cuantía será equivalente a 1/14 parte del Salario Fijo Base más el Complemento Personal, que cada trabajador tenga reconocido en el mes inmediatamente anterior a su percepción.

La referencia al salario devengado en el mes inmediatamente anterior al del abono de las pagas extraordinarias de junio y diciembre a efectos del cálculo de su importe constituye una mejora de Convenio que se aplicará en todos los casos.

El incremento salarial correspondiente al IPC durante la vigencia del convenio será 0%.

cve: BOE-A-2012-1655

Artículo 36. *Gratificación por productividad.*

Se establece una gratificación por productividad que consistirá en un porcentaje del salario fijo base más el complemento personal de acuerdo a la siguiente tabla en función del EBIT de la compañía de los años 2012 y 2013:

EBIT (millones €)	Porcentaje Salario
>35 y < 40.	1,5
≥ 40 y < 45	2
≥ 45.	3

Para tener derecho al percibo de esta gratificación será requisito indispensable estar de alta en la Empresa a la fecha de su cobro (al 31 de marzo de cada año) y haber trabajado con contrato laboral, de manera efectiva y continuada durante el año anterior.

No obstante, aquellos trabajadores que estando de alta a la fecha de su cobro no hubieran cubierto la totalidad del referido periodo, pero tuvieran acreditado un mínimo de seis meses de Antigüedad a la indicada fecha, percibirán esta Gratificación en proporción a la antigüedad que tuvieran reconocida; no existiendo derecho a percepción alguna en casos de antigüedad inferior a seis meses.

En cualquiera de los casos, se descontará de su importe las faltas injustificadas al trabajo, los periodos de suspensión de empleo y sueldo por motivo de sanciones disciplinarias (una vez reconocida su firmeza por los juzgados de lo Social), los días de baja por incapacidad temporal no reconocidos por el Servicio Médico a efectos del pago del complemento a que se refiere el artículo 40 del Convenio y los permisos no retribuidos computados en los últimos doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de su cobro.

Dado el especial carácter de esta gratificación como incentivo a la productividad de la plantilla, ambas partes convienen su consideración como mejora voluntaria; por lo que su cuantía no se computará en las tablas salariales.

Artículo 37. *Plus de nocturnidad.*

1. El Plus de Nocturnidad corresponderá a los trabajadores que de modo continuo o periódico tengan su jornada laboral asignada dentro del periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Se aplicará en la empresa atendiendo a que el trabajo es prácticamente nocturno por su propia naturaleza, al tratarse de una publicación periódica de mañana que debe confeccionarse precisamente durante la noche.

La cuantía del mencionado Plus de Nocturnidad tiene los siguientes valores:

a) 497 euros/mes para los trabajadores que tuvieran asignada su jornada laboral durante tres horas o más en periodo nocturno.

b) 248 euros/mes si la jornada asignada comprendiera más de dos horas pero menos de tres.

Esta retribución se percibirá durante las vacaciones reglamentarias, y en cualquiera de las contingencias por Incapacidad Temporal proporcionalmente al tiempo que se lleve cobrando la nocturnidad, con referencia al periodo de los meses anteriores.

Aquellos trabajadores que esporádicamente realicen su jornada en periodo nocturno, en cualquiera de los supuestos anteriores, percibirán las cantidades que les correspondan por los días de trabajo al mes en esas circunstancias, o el importe de plus de nocturnidad completo cada 22 días acumulados en jornada laboral nocturna.

En los casos en que sea necesario efectuar un cambio de turno con motivo de la readecuación de la plantilla y los turnos en el periodo de verano, los trabajadores obligados a modificar su horario por las razones de servicio dichas, percibirán el Plus de Nocturnidad que hubieran venido cobrando durante el tiempo que realizan la sustitución ordenada.

cve: BOE-A-2012-1655

2. Nocturnidad a absorber: Las personas que por razones técnicas, organizativas o de producción se vean obligadas a modificar con carácter indefinido su horario y dejen de devengar la Nocturnidad total o parcialmente, pasarán a percibir un plus especial de carácter personal absorbible, que se denominará «Nocturnidad a Absorber», en cuantía inicial equivalente a lo dejado de percibir por ese concepto.

Tendrán derecho a este plus compensatorio aquellas personas que llevasen al menos los dos últimos años percibiendo la Nocturnidad ininterrumpidamente.

Este plus se reducirá mensual y acumulativamente en una cuantía tal que quede absorbido en un plazo de cuatro años.

El devengo de este plus es incompatible con el de nuevas nocturnidades que supongan incremento de las percibidas en el momento de su asignación.

Este plus se mantiene solo hasta el 31 de diciembre de 2013.

Artículo 38. *Plus de trabajo fin de semana.*

1. Los trabajadores que tengan que desarrollar su jornada de trabajo en fin de semana (sábado y domingo) llegarán a percibir, en el periodo de vigencia de este convenio, 160 euros brutos en caso de prestación de servicios a jornada completa o la parte proporcional para aquellos trabajadores que presten su servicio a tiempo parcial. Aquellos trabajadores que desarrollen su jornada de sábado o domingo completa percibirán el plus correspondiente completo.

Si se realiza la jornada solo en sábado o solo en domingo, se percibirá el 50% de este plus.

Trabajadores procedentes de Diario El País: el plus actual por trabajo dominical de 193 euros se reducirá hasta los 160 euros en los siguientes tramos:

Año 2012: 180 euros por fin de semana trabajado (sábado y domingo); 90 euros si se trabaja uno solo de estos días.

Año 2013: 160 euros por fin de semana trabajado (sábado y domingo); 80 euros si se trabaja uno solo de estos días.

Trabajadores procedentes de PRISACOM / Prensa Diaria: el plus actual por trabajo dominical de 40 euros se incrementará hasta los 160 euros en los siguientes tramos:

Año 2012: 100 euros por fin de semana trabajado (sábado y domingo); 50 euros si se trabaja uno solo de estos días.

Año 2013: 160 euros por fin de semana trabajado (sábado y domingo); 80 euros si se trabaja uno solo de estos días.

Quedan excluidos de su percibo los trabajadores específicamente contratados para prestar servicios en fin de semana.

2. Plus Dominical a Absorber.–Los trabajadores que por razones técnicas, organizativas o de producción dejen de devengar este plus, total o parcialmente, como consecuencia de una modificación de su sistema de trabajo y/o libranza, pasarán a percibir un plus especial de carácter personal absorbible, que se denominará «plus dominical a absorber», cuya cuantía inicial será equivalente a lo dejado de percibir por dicho concepto.

De manera análoga a la Nocturnidad a Absorber, tendrán derecho a este plus compensatorio aquellas personas que llevasen al menos los dos últimos años percibiendo Plus Dominical de manera continuada.

Este plus se reducirá mensual y acumulativamente en una cuantía tal que quede absorbido en un plazo de cuatro años; y el devengo del mismo será incompatible con el de nuevos pluses dominicales que supongan incremento de los percibidos en el momento de su asignación.

Este plus se mantiene solo hasta el 31 de diciembre de 2013.

cve: BOE-A-2012-1655

Artículo 39. *Gastos de viaje.*

Se estará a lo previsto en la norma de viaje de la compañía y a los límites fiscales vigentes en cada momento.

Artículo 40. *Complemento por incapacidad temporal y maternidad.*

1. El trabajador que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal en cualquiera de sus contingencias protegibles será compensado por la Empresa mientras continúe en dicha situación, a partir del primer día de baja, con una cantidad que, sumada a la prestación por dicho concepto de la Seguridad Social, alcance el 100% de su salario fijo base más complemento personal.

El control de la enfermedad, a efectos de reconocimiento del derecho al percibo de esta compensación, corresponde al Servicio Médico. En caso de no reconocerse esta percepción, se informará al Comité de Empresa.

2. En el supuesto de maternidad, al no tratarse de una situación de baja médica, la Empresa complementará hasta el 100% del salario fijo base más complemento personal una vez acreditada la misma mediante el pertinente certificado (Informe de Maternidad) que emitirá el facultativo de la Sanidad Pública y que contendrá los datos necesarios para acreditarla.

VII

Premios, faltas y sanciones

Artículo 41. *Premios.*

Los comportamientos excepcionales o especialmente meritorios en el desempeño del trabajo podrán ser premiados por la Dirección en una o varias de las formas siguientes:

a) Mención honorífica, que deberá constar en el expediente personal, llevando anexa la anulación de posibles notas desfavorables por sanciones.
b) Becas, asistencia a seminarios, conferencias, ferias profesionales o viajes.
c) Otro tipo de reconocimientos.

Artículo 42. *Faltas y sus clases.*

El buen comportamiento laboral se entiende inherente a la realización del trabajo. Bajo este principio, los actos u omisiones contrarios a la disciplina y al buen orden laboral que debe existir en la Empresa tendrán la consideración de faltas laborales, las cuales, en atención a su trascendencia, se clasificarán en leves, graves y muy graves.

De conformidad con esta clasificación por niveles de gravedad, se relacionan en los artículos siguientes, a título meramente enunciativo, algunas de estas posibles infracciones, sin que ello implique que existan otras que por analogía puedan ser encuadradas en dicha clasificación.

Artículo 43. *Faltas leves.*

Serán faltas leves las siguientes:

1.ª Hasta tres faltas de puntualidad en la entrada o salida del trabajo, durante un periodo de un mes, superiores a cinco minutos e inferiores a treinta.

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

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

cve: BOE-A-2012-1655

4.ª Pequeños descuidos en la conservación del material.

5.ª Falta de aseo y limpieza personal. Esta falta, en el caso de personal que realice tareas de atención al público, podrá ser considerada grave.

6.ª No atender al público, personal o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.

7ª No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio, así como los cambios de las cuentas bancarias en las que estuviera domiciliada la nómina.

8.ª Faltar al trabajo un día, en un mes, sin causa justificada.

9.ª El incumplimiento de las normas para la prevención de riesgos laborales o la no utilización o puesta fuera de servicio de los dispositivos de protección existentes.

Artículo 44. *Faltas graves.*

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1.ª Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en el trabajo cometidas durante un periodo 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.ª Faltar dos días al trabajo, en un mes, sin causa justificada.

3.ª No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la situación familiar que puedan afectar a la Seguridad Social o al tipo de retención de I.R.P.F. La falta maliciosa en estos casos podrá considerarse muy grave.

4.ª Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

5.ª La simulación de enfermedad o accidente.

6.ª 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 muy grave.

7.ª Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

8.ª La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9.ª La imprudencia en actos de servicio. Si implicase o provocase riesgo de accidente para el trabajador o para terceros, o peligro de avería para las instalaciones, se considerará muy grave.

10. La reincidencia en faltas leves, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de un mes.

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

Artículo 45. *Faltas muy graves.*

Se considerarán como tales las siguientes:

1.ª Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos ajenos a la Empresa durante la jornada o emplear para usos particulares herramientas de ésta, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

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

3.ª Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

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

5.ª La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por drogas durante el servicio.

6.ª Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o de sus trabajadores.

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

cve: BOE-A-2012-1655

8.ª Dedicarse a actividades que la Empresa hubiera declarado incompatibles.

9.ª Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, así como a terceras personas, siempre que en este último caso se produzcan dentro de las dependencias de la Empresa.

10. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, el acoso sexual o por razón de sexo y el acoso moral.

11. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia inexcusables.

12. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

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

14. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque se trate de infracciones de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un periodo de seis meses.

Artículo 46. *Sanciones.*

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

a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 14 días.
c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 60 días; o despido.

Artículo 47. *Tramitación.*

La valoración de las faltas y las sanciones a aplicar en cada caso corresponderá a la Dirección de la Empresa, sin más trámite que la comunicación escrita al trabajador, haciéndole constar los hechos constitutivos de la falta, la sanción impuesta y su fecha de efecto, debiendo mediar, en los casos de sanciones graves y muy graves, comunicación previa al Comité de Empresa y al delegado del sindicato al que constara a la empresa que estuviera afiliado el trabajador afectado.

La empresa anotará en el expediente individual de cada trabajador las sanciones impuestas. Las notas desfavorables que con este motivo se hicieran constar, quedarán canceladas, caso de no reincidir, a los tres meses en los supuestos de faltas leves; a los seis meses en los supuestos de faltas graves; y al año en los supuestos de faltas muy graves; contándose en todos los casos desde la fecha de su anotación.

Artículo 48. *Prescripción.*

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

En los casos en que se hubiera decidido la apertura de expediente contradictorio, la duración de éste interrumpirá el plazo de prescripción. La incoación de este expediente podrá ser instada en casos de faltas muy graves, tanto por la Dirección como por el Comité de Empresa.

VIII

Régimen social

Artículo 49. *Fondo de acción social.*

1. Durante la vigencia del convenio el Fondo de Acción Social tendrá una dotación total de 100 euros por persona/año, teniendo en cuenta la plantilla a 31 de diciembre del año anterior, que se desglosará de la siguiente manera:

1.1 Dotación para actividades educativas, culturales, recreativas y deportivas: 60 euros/ persona /año.

1.2 Dotación para actividades sindicales: 40 euros/ persona/año.

cve: BOE-A-2012-1655

2. La Dirección de la Empresa ingresará el 1 de enero de cada año la totalidad del Fondo de Acción Social en la cuenta bancaria habilitada a estos efectos por el Comité Intercentros, que se encargará de su gestión y control.

3. La dotación a que se refiere el apartado 1.1 de este artículo estará referida a las actividades de dicha índole que se desarrollen a iniciativa de los trabajadores, y será administrada por los Comités de Centro, presupuestándose diferenciadamente para cada Centro de trabajo. Por lo que respecta a la dotación para actividades sindicales (gastos de la representación sindical), será administrada por el Comité Intercentros, sin que se incluyan en la misma los gastos en que incurra la comisión negociadora del Convenio Colectivo con motivo de la negociación del mismo.

Artículo 50. *Transporte nocturno.*

La Empresa garantizará un sistema de transporte nocturno adecuado, en el que se tendrá en cuenta fundamentalmente el traslado efectivo de los trabajadores de los turnos que tengan las horas de salida entre la medianoche y las seis de la mañana. Cualquiera que sea el sistema que se adopte, la Dirección asegurará el traslado de los trabajadores que lo necesiten encuadrados en los turnos antes indicados durante las horas en que no funcionen los servicios públicos. Los destinos se fijarán en función de las necesidades de los usuarios y las secuencias podrán variarse atendiendo a los horarios de salida de los trabajadores afectados.

Artículo 51. *Servicio de prevención.*

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La organización y los medios preventivos necesarios para tal fin, serán los adecuados a la actividad de la Empresa, contando para ello con las modalidades preventivas, que se estructuran a través del Servicio de Prevención Mancomunado del Grupo PRISA, y que estará integrado por especialistas en medicina del trabajo,

Las especialidades no cubiertas por dicho Servicio de Prevención Mancomunado, serán realizadas por Servicios de Prevención Ajenos acreditados.

El Servicio de Prevención Mancomunado, se encargará del apoyo y asesoramiento a la Empresa en lo relativo al diseño preventivo de los puestos de trabajo, la identificación y evaluación de riesgos, los planes de prevención y los planes de formación en materia de prevención.

Todos los trabajadores tendrán derecho a un reconocimiento médico anual que incluirá una revisión oftalmológica. De los resultados se informará al trabajador y, estadísticamente, al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 52. *Comités de Seguridad y Salud.*

Según lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales deberán existir Comités de Seguridad y Salud en los centros de trabajo que cuenten con plantillas superiores a 50 trabajadores.

Sobre la composición y competencias de estos Comités, se estará a lo dispuesto en la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo que pudieran resultar aplicables.

Artículo 53. *Seguro de vida.*

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que, con carácter obligatorio, se han de contratar a través de la Seguridad Social o Mutua Patronal, la Dirección establecerá un Seguro Colectivo de

cve: BOE-A-2012-1655

Vida que se aplicará a todo el personal que lo haya aceptado voluntariamente, y se basará en los siguientes supuestos:

a) Seguro principal:

De fallecimiento. Modalidad temporal renovable. Se garantiza el pago de 40.000 euros a los beneficiarios designados, inmediatamente después de producirse el fallecimiento del asegurado por cualquier causa.

b) Seguro de riesgos complementarios:

1. De invalidez permanente total. Se garantiza el pago de 40.000 euros al propio asegurado en caso de que éste sufra una invalidez profesional total y permanente que le imposibilite para ejecutar su profesión habitual.
2. De invalidez permanente absoluta. Se garantiza el pago de 40.000 euros (además de los estipulados en el punto anterior; total: 80.000 euros) al propio asegurado en caso de que éste sufra una invalidez absoluta que le imposibilite para realizar cualquier trabajo lucrativo.
3. De fallecimiento accidental. Si el fallecimiento del asegurado tiene lugar como consecuencia o a causa de un accidente, se hará entrega a los beneficiarios designados de un capital de 80.000 euros como liquidación total y definitiva de sus garantías.

En cada uno de los supuestos anteriores el beneficiario podrá optar por transformar todo o parte del importe del capital de fallecimiento o invalidez en una renta temporal o vitalicia equivalente, aplicando las bases técnicas que la compañía aseguradora tenga vigentes en ese momento.

4. De fallecimiento por accidente de circulación. Si el fallecimiento del asegurado tiene lugar como consecuencia o a causa de accidente de circulación, se hará entrega a los beneficiarios designados de un capital de 120.000 euros como liquidación total y definitiva de sus garantías.

La prima abonable se repartirá en la proporción del 75% a cargo de la Empresa y el 25% a cargo del trabajador.

Los trabajadores que deseen adherirse al sistema descrito deberán solicitarlo y aceptarlo individualmente.

En los casos de desempeño de labores informativas, la Empresa se compromete igualmente a cubrir los riesgos como consecuencia de guerra u operaciones de carácter similar o derivadas de hechos de carácter político o social; los accidentes causados por temblor de tierra, erupción volcánica, inundación y otros fenómenos sísmicos o meteorológicos de carácter extraordinario; y las consecuencias de la reacción o radiación nuclear o contaminación radiactiva. Adicionalmente, la Empresa contratará una póliza flotante de accidentes que cubra el riesgo de muerte por esta causa para los desplazamientos al extranjero que tengan por objeto realizar labores informativas contratadas por el periódico, tanto se trate de personal de plantilla como de personal colaborador.

Artículo 54. *Plan de pensiones.*

Se incorpora al Convenio el Plan de Pensiones según lo acordado en el Acta de fecha 6 de junio de 2007.

Dotación:

La Empresa hará una aportación anual a cada trabajador que se haya adherido al plan de pensiones equivalente a un 0,2625 de una mensualidad del Salario Fijo Base más complemento personal que le corresponda en proporción al tiempo trabajado durante cada ejercicio. Dicha aportación se hará en el mes de diciembre de cada año.

La Empresa también destinará al mencionado Plan de Pensiones los posibles beneficios fiscales que de él puedan derivarse.

cve: BOE-A-2012-1655

En las bajas causadas antes del 31 de diciembre de cada año, la Empresa deducirá de la liquidación la parte ingresada en el Plan de Pensiones y no devengada a lo largo del ejercicio.

IX

De la representación de los trabajadores

Artículo 55. *Comités de empresa.*

La representación de los Trabajadores de Ediciones El País, S.L., en el ámbito sindical y de negociación colectiva se articulará a través de un Comité Intercentros y de los Comités de Empresa de cada Centro, todos los cuales serán elegidos conforme a la legislación vigente y cuyas funciones serán las que se reseñan en los artículos siguientes.

Artículo 56. *Composición y funciones de los Comités.*

1. Los Comités de Centro estarán constituidos por el número de miembros que resulte de aplicar la escala a que se refiere el artículo 66.1 del Estatuto de los Trabajadores y tendrán las siguientes funciones:

a) Recibir información previa que afecte a su centro de trabajo relativa a las plantillas, reestructuraciones, modificaciones de jornadas, traslados de instalaciones, planes de formación, etc.
b) Controlar y asegurar el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos vigentes en su centro de trabajo, formulando, en su caso, las acciones oportunas ante los organismos y tribunales competentes.
c) Control de la calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación del centro de trabajo.
d) Vigilancia de las condiciones de seguridad y salud en el centro de trabajo. El Comité podrá instar de la Dirección de Personal o, en su defecto, de los responsables localizables del centro de trabajo, la suspensión de la prestación del trabajo de los trabajadores afectados por el riesgo de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, comunicando, en su caso, su resolución a la Dirección y a la autoridad laboral.
e) En materia disciplinaria, para las faltas graves y muy graves, el Comité de Centro o Delegado de Personal, en su caso, habrá de ser oído previamente, cualquiera que sea su causa.
f) Corresponde, asimismo, a los Comités de Centro el ejercicio de todas las funciones que la legislación vigente encomienda a los representantes de los trabajadores de cada centro de trabajo, pudiendo interponer ante los organismos y tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen convenientes para la defensa de los intereses y derechos de sus representados.

Deberán reunirse con la Dirección de la Empresa al menos una vez al mes, sin perjuicio de las reuniones de carácter extraordinario que pudieran solicitarse por cualquiera de las partes cuando el caso lo requiera.
2. Se crea un comité Intercentros constituido por un total de seis miembros, que serán elegidos por y entre los miembros de los Comités de Centro. El Comité Intercentros mantendrá al menos una reunión semestral con la Dirección de la Empresa en la que:

a) Será informado de la evolución general del sector económico de la prensa diaria; sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción e inversiones y la evolución probable del empleo en la Empresa; sobre la situación contable de Ediciones El País, S.L., y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

cve: BOE-A-2012-1655

b) Será informado, con carácter previo a su ejecución y cuando se refiera a los centros de trabajo, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, así como de las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales; sobre los planes de formación profesional de la empresa; sobre procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa y sobre las modificaciones en la actividad empresarial.

c) Acordará con la Dirección de la Empresa, previamente a la negociación colectiva, la composición y demás cuestiones formales y presupuestarias de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. En todo caso, a dicha Comisión Negociadora asistirán en calidad de asesores, con voz pero sin voto, los delegados de las Secciones Sindicales a nivel de Empresa que cuenten, como mínimo, con el 25% de los delegados totales en los Comités de Centro.

d) El Comité Intercentros podrá formular propuestas a la Dirección de la Empresa, que ésta deberá considerar y debatir conjuntamente con los miembros del Comité.

e) Los gastos del Comité Intercentros derivados de reuniones convocadas por la Dirección serán sufragados íntegramente por ésta de acuerdo con parámetros de razonabilidad y previa aceptación de su coste.

Artículo 57. *Garantías sindicales.*

Los trabajadores elegidos para el desempeño de un cargo público electivo o para un cargo sindical en cualquiera de los sindicatos legalmente reconocidos, a partir de nivel provincial, podrán optar entre solicitar la excedencia, con derecho a reserva del puesto de trabajo por el tiempo del mandato o mantenerse en activo, pudiendo ausentarse del trabajo durante el tiempo estrictamente necesario para el desempeño de sus funciones, con el límite de 25 horas al mes, que serán retribuidas.

Los miembros de los Comités de Centro, así como los delegados de las Secciones Sindicales que cuenten con representación en los Comités de Empresa o demuestren tener un índice de afiliación mínimo del 10% de la plantilla global de la empresa, podrán justificar hasta 40 horas retribuidas al mes para atender a sus funciones representativas. En este sentido, la Empresa reconocerá dos delegados sindicales con derecho a disfrute de las citadas horas retribuidas a todas aquellas secciones sindicales que reúnan los indicados requisitos, correspondiendo un delegado al Centro de Trabajo de Madrid y otro al de Barcelona. Los miembros del Comité de Empresa podrán acumular las horas en uno o varios de sus miembros; posibilidad que deberá ser notificada a la Dirección con un mes de antelación, indicando las personas que habrán de acumularlas (hasta un máximo de cuatro), los miembros que las hayan de ceder y el plazo durante el cual estará vigente dicha acumulación, que tendrá que ser como mínimo por tres meses. Asimismo, los componentes de los Comités de Centro podrán obtener hasta un total de 15 días de permiso al año no retribuidos y con igual finalidad. El disfrute de las horas y días indicados será notificado y justificado previamente ante la Empresa con la antelación mínima para poder proceder a la cobertura de su puesto si fuera necesario.

Artículo 58. *La asamblea de los trabajadores.*

Los trabajadores de Ediciones El País, S.L., tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por el Comité de Centro respectivo o por los Delegados de Personal en su caso, por el Comité Intercentros, por las Centrales Sindicales reconocidas en la Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 20% de la plantilla del centro en que hubiera de celebrarse. Dicha asamblea será presidida en todo caso por el Comité del Centro de que se trate o bien por el Intercentros, que serán los responsables del normal desarrollo de la misma.

Las personas u órganos convocantes comunicarán a la Empresa la convocatoria con 48 horas de antelación y acordarán con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

cve: BOE-A-2012-1655

El lugar de reunión de la asamblea será el centro de trabajo y podrá celebrarse dentro o fuera de la jornada, procurándose no interferir el normal desarrollo de la producción. En caso de autorización, el tiempo empleado no será descontado.

La Empresa sólo podrá oponerse a su celebración si en anteriores ocasiones se han producido alteraciones que hubieran representado daños de los que aún no hubiese sido resarcida o no se hubiese afianzado el resarcimiento. En cualquier caso, el Comité peticionario negociará en concreto la hora y duración estricta de la asamblea, a fin de ocasionar los menores trastornos posibles a la producción.

Artículo 59. *Secciones sindicales.*

La empresa reconoce la entidad jurídica de las Secciones Sindicales en los términos establecidos por la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, pudiendo asistir los Delegados de cada Sección Sindical a las reuniones de los Comités de Centro en calidad de asesores, con voz pero sin voto.

La realización de otras actuaciones propias, tales como recaudación de cuotas, afiliaciones, conferencias, reuniones, etcétera, se llevará a cabo dentro del local sindical y fuera de las horas de trabajo de las personas implicadas en tales actuaciones. En lo relativo a propaganda, se estará a lo dispuesto en el artículo 59.

Las invitaciones a personas ajenas a la plantilla de Ediciones El País, S.L., al objeto de que participen en alguna de las actividades de las Secciones Sindicales, deberán ser autorizadas por la Dirección de la Empresa y sometidas a su consideración con una antelación de 48 horas.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, podrán asistir a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación a la Dirección de la Empresa y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

Artículo 60. *Local sindical.*

En los centros de trabajo de Madrid y Barcelona, el Comité de Empresa dispondrá de un local dotado del material necesario para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 61. *Derecho a la información.*

Se autoriza al personal y a las centrales sindicales, estén o no representadas en el Comité de Empresa, a colocar propaganda en los tablones de libre expresión que existen en la Empresa. Los tablones de libre expresión se colocarán a razón de uno por planta como mínimo.

Los tablones oficiales, que llevarán un cristal protector, serán utilizados única y exclusivamente por la Empresa, por las Secciones Sindicales y los Comités de Centro e Intercentros, sin que en ningún caso los anuncios de una y otros se interfieran.

No se colocará propaganda de ningún tipo en ningún otro lugar que los expresados anteriormente, salvo autorización expresa de la Empresa y para circunstancias excepcionales.

No se admitirá en ningún caso la propaganda autoadhesiva, la propaganda anónima y la constitutiva de infracciones al orden jurídico vigente.

Los textos de propaganda estarán expuestos un máximo de siete días, salvo autorización en contrario, y será responsable de su retirada la entidad o persona firmante. La Empresa podrá retirar la propaganda que no se ajuste a las normas anteriores.

cve: BOE-A-2012-1655

X

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de la interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del mismo, y estará compuesta por diez vocales, cinco designados por los representantes del personal y otros cinco por la Empresa. El Presidente y el Secretario serán elegidos de acuerdo con la Ley.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria del Convenio las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.
2. Conciliación en los problemas o cuestiones que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Las decisiones se tomarán en un plazo de 10 días, contados a partir de la fecha en que sea requerida para ello, y los acuerdos se adoptarán por mayoría simple. Si no se llegara a acuerdo, ambas partes se someterán a lo que sobre las materias en discusión determine la jurisdicción social competente.

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

A tal efecto una vez presentada la solicitud de interpretación o aplicación de la disposición o cláusula objeto de controversia colectiva por la parte interesada, la Comisión deberá reunirse y resolver en el plazo máximo de siete días, contados desde la solicitud presentada, transcurrido el cual, haya dictado o no resolución, se tendrá por cumplimentado el citado trámite previo a interposición del conflicto colectivo de interpretación o aplicación del convenio.

5. La Comisión paritaria tendrá además capacidad para intervenir en los procedimientos de consulta y/o negociación previa para la modificación de condiciones colectivas pactadas en el convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores, referido a causas económicas, productivas, técnicas u organizativas. Esta intervención se producirá en los términos previstos en el indicado precepto y en la disposición adicional 6.ª del presente Convenio, siempre y cuando no se alcance un acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa dentro del citado procedimiento de modificación colectiva.

Asimismo, la Comisión paritaria del convenio intervendrá, cuando concurran los presupuestos legalmente previstos en el artículo 82.3 del ET, en el procedimiento de inaplicación temporal de las cláusulas salariales del presente convenio colectivo, si en el indicado procedimiento de consulta y negociación previa no se ha alcanzado acuerdo entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa.

La intervención de la comisión paritaria en este tipo de supuestos consistirá en realizar una función de mediación previa para tratar de llegar a un acuerdo, de manera que si no se alcanzara el mismo, las partes se someterán a un nuevo procedimiento de mediación, y arbitraje si así lo deciden, de conformidad con lo previsto en el IV ASEC (Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 14 de marzo de 2009, complementado y desarrollado por el Acuerdo Tripartito publicado en el Boletín Oficial del Estado de 27 de abril de 2009).

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

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

cve: BOE-A-2012-1655

condiciones colectivas previstas en el convenio que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Si el acuerdo se adoptara en el supuesto establecido en el artículo 85.3 del ET, sobre inaplicación temporal de las cláusulas salariales o descuelgue, el acuerdo tendrá el mismo valor y eficacia que adoptado con la representación legal de los trabajadores.

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

Disposición adicional segunda. *Estabilidad en el empleo.*

Conscientes de la especial situación económica que se vive en estos momentos, las partes entienden que es una prioridad la defensa del empleo en la empresa, por lo que se comprometen a trabajar con el fin de mantener la mayor estabilidad posible del mismo.

En particular, y durante el tiempo de vigencia pactada para el presente convenio colectivo, se establecen los siguientes criterios de actuación:

a) En el caso de ser necesarias medidas de reajuste de plantillas, éstas se realizarán a través de las vías legalmente previstas, pero en todo caso con la apertura previa de un período de negociación con la representación de los trabajadores en el que se debatirán las soluciones que permitan minimizar el impacto en el empleo de las medidas que se adopten.

b) Las reestructuraciones colectivas de plantilla que puedan ser necesarias se abordarán dando particular importancia a las medidas no extintivas de contratos, tales como suspensiones de contratos, reducciones de jornada, movilidad geográfica y funcional, etc., sin perjuicio de los acuerdos individuales que puedan alcanzarse entre la empresa y el trabajador.

c) Las entidades promoverán la formación de sus empleados con el objeto de que puedan realizar tareas distintas de las que habitualmente han venido desarrollando, con el fin de facilitar la movilidad y readaptación en caso de producirse reestructuraciones de plantilla.

d) La Comisión Paritaria y el Comité de Empresa conocerá de la evolución del empleo en la empresa.

Disposición adicional tercera. *Compromiso de prioridad en la contratación.*

Compromiso de que en los futuros ingresos en plantilla se dará prioridad a los colaboradores que figuren en la lista que adjunte el Comité siempre que se adecuen a los perfiles buscados. Al efecto de analizar el seguimiento de este acuerdo una comisión mixta, integrada por miembros del Comité de Empresa y el Comité de Redacción, se reunirá al menos una vez al año y emitirá un informe de evaluación de este punto.

Disposición adicional cuarta. *Solución extrajudicial de conflictos laborables.*

Ambas partes se adhieren al IV ASEC, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 14 de marzo de 2009, complementado y desarrollado por el Acuerdo Tripartito publicado en el Boletín Oficial del Estado de 27 abril de 2009.

Disposición adicional quinta. *Derecho supletorio.*

Para todas aquellas materias que no hubieran sido objeto de regulación específica en el presente Convenio se estará a lo que sobre las mismas establezca el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que pudieran resultar de aplicación.

cve: BOE-A-2012-1655

Disposición adicional sexta. *Procedimiento para solventar las discrepancias en caso de no aplicación del régimen salarial.*

Para el supuesto de concurrencia de las causas legalmente previstas, que objetivamente pudieran justificar la modificación de las condiciones pactadas en el presente convenio, y si no se alcanzara acuerdo entre la representación legal de los trabajadores y la empresa, se someterá nuevamente la discrepancia a la Comisión paritaria, que deberá resolver en el plazo de siete días, desde el sometimiento de la cuestión. Si transcurrido dicho plazo la Comisión no hubiera resuelto, ambas partes podrán acordar el sometimiento a un procedimiento de arbitraje, designando un árbitro de común acuerdo, o, en su caso, el sometimiento a un procedimiento de mediación de los previstos en el ASEC.

Asimismo, si concurre el supuesto establecido en el artículo 85.3 del ET para la inaplicación temporal de las cláusulas salariales o descuelgue salarial y no se alcanza un acuerdo en que se concrete un régimen alternativo de salarios, la duración de este régimen salarial temporal y el programa de convergencia o recuperación del salario previsto en el convenio, las partes someterán la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, la cual intentará alcanzar un acuerdo en el plazo de 7 días. En caso de no producirse el indicado acuerdo, las partes podrán decidir el sometimiento a un arbitraje o, en su caso, someterse a un procedimiento de mediación de los previstos en el ASEC.

Los acuerdos adoptados en el seno de la Comisión paritaria en este extremo se adoptarán igualmente por unanimidad obtenida del consenso entre las dos partes y dentro de cada una de ellas por la mayoría de cada una de las representaciones que la componen.

ANEXO I

Tabla salarial 2012-2013

Categorías	Salario fijo base
Redactor Jefe/J.Servicio / Asim.	76.093
Jefe Sección Nivel 1 / Técnico Esp. N.1/ Asim.	71.093
Jefe de Sección Nivel 2 / Técnico Esp. N.2 / Asim.	66.093
Subjefe de Sección N1 / Técnico Esp. N.3 / Asim.	61.093
Subjefe de Sección N2 / Técnico Esp. N.4 / Asim.	56.093
Redactor Libre Disposición /Técnico Nivel 1	51.093
Redactor A/Técnico Nivel 2	46.093
Redactor B/Técnico Nivel 3	41.000
Redactor C/Técnico Nivel 4	37.000
Redactor D/Técnico Nivel 5	33.000
Redactor 2 año/Red. Prácticas 2 año / Técnico Nivel 6	28.050
Redactor 1 año/Red. Prácticas 1 año /Técnico Nivel 7	24.000
Técnico 2 año / Técnico Prácticas 2 año (85% Nivel 7).	
Técnico 1 año / Técnico Prácticas 1 año (75% Nivel 7).	

cve: BOE-A-2012-1655

ANEXO II

Protocolo de acuerdo sobre Renovación Tecnológica

CAPÍTULO I

Principios generales

Artículo 1.

La Empresa y los trabajadores consideran positiva la introducción de la nueva tecnología para el desarrollo industrial de Ediciones El País, S.L.

Artículo 2.

La Empresa y los trabajadores convienen que en el proceso de renovación tecnológica se deberán respetar los legítimos intereses de los trabajadores.

Artículo 3.

En la introducción de la nueva tecnología se respetarán los acuerdos suscritos entre Ediciones El País, S.L., y sus trabajadores, renegociándose las adaptaciones necesarias para el normal funcionamiento del sistema, de conformidad con lo acordado en el artículo 2.

Artículo 4.

Dentro del espíritu de mutuo acuerdo que preside estos principios generales, los trabajadores de Ediciones El País, S.L., se comprometen a colaborar con la Empresa para que el proceso de cambio se efectúe con la mayor rapidez y perfección posibles.

Artículo 5.

Ambas partes se comprometen a adaptar lo acordado, mediante la renegociación de aspectos concretos, en el supuesto de que se produjeran modificaciones técnicas de importancia o se conociesen otros aspectos de la nueva tecnología que incidan en la salud laboral de los trabajadores.

Artículo 6.

El órgano encargado de la interpretación, vigilancia y resolución de los conflictos derivados de la aplicación de este acuerdo será la Comisión Paritaria prevista en el Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II

Garantías de empleo

Artículo 7.

La introducción de la nueva tecnología no supondrá la disminución del número de trabajadores fijos en plantilla actualmente. La Empresa se compromete a no despedir a ningún trabajador como consecuencia de la introducción de la nueva tecnología.

Artículo 8.

Las plantillas que se establezcan como consecuencia de la renovación tecnológica deberán estar cubiertas en su totalidad por trabajadores en jornada normal y no en régimen de horas extraordinarias.

cve: BOE-A-2012-1655

CAPÍTULO III

Garantías laborales y profesionales

Artículo 9.

Toda persona cuya especialidad o profesión quede obsoleta tendrá derecho a:

a) Conservar en su nuevo puesto de trabajo la misma categoría y salario.
b) La reconversión profesional a puestos de trabajo que no desmerezcan profesionalmente del que tenía.
c) La realización de cursos de formación para las nuevas profesiones, con prioridad sobre cualquier otro trabajador.
d) Ser avisado con tres meses de anticipación de la obsolescencia de su profesión, y a la realización inmediata, después del preaviso, de los cursos de formación correspondientes.
e) Ocupar los nuevos puestos de trabajo de su misma categoría que la renovación tecnológica haya creado, previa la realización de los cursos de formación establecidos.

Artículo 10.

Los cursos de formación y reconversión serán considerados como tiempo efectivo de trabajo y se desarrollarán dentro de la jornada laboral de cada trabajador si ello es posible. Cuando no lo sea, se abonarán las horas adicionales. Estos cursos serán financiados íntegramente por la Empresa.

Artículo 11.

Los periodistas no serán responsables últimos de la corrección tipográfica y ortográfica de los textos. Ningún periodista podrá ser obligado a ejercer las funciones que tradicionalmente tienen atribuidas los correctores tipográficos.

Artículo 12.

Los periodistas no podrán ser valorados en su trabajo a través de medios electrónicos, tanto en los aspectos cuantitativos como cualitativos.

APÉNDICE AL PROTOCOLO

Acuerdo sobre temas básicos de la reorganización del trabajo en la redacción

1. La implantación de la nueva tecnología no vulnerará en ninguno de sus aspectos el Estatuto de la Redacción.
2. Los periodistas utilizarán la nueva tecnología para realizar las funciones que les son propias de redactar, editar y valorar, literaria y gráficamente, la información. La ejecución de tareas exclusivamente mecánicas no es propia de la función periodística.
3. La Dirección dotará a la Redacción de suficientes medios humanos, adecuados a las necesidades de la nueva tecnología, con el fin de garantizar los objetivos de calidad señalados estatutariamente.
4. La reorganización de las secciones, como consecuencia de la introducción de la nueva tecnología, y la dotación de las mismas, con el personal inicial adecuado al nuevo sistema, serán negociadas y resueltas previamente por secciones entre la Dirección y el Comité de Redacción. La Dirección se compromete a mantener con dicho comité un seguimiento permanente de la implantación de la nueva tecnología y sus consecuencias en la Redacción en lo que respecta a este apéndice.

La función del Editor consiste en garantizar la redacción y presentación última de las informaciones, de acuerdo con el Libro de Estilo y otras normas específicas, referidas al tratamiento de la información.

cve: BOE-A-2012-1655

La Dirección propiciará en todo momento el principio de movilidad entre las funciones periodísticas.

La Dirección garantizará la formación profesional permanente y la especialización de los periodistas, en consonancia con los modernos sistemas de información que se implantan con la nueva tecnología.

5. El periodista tiene derecho a la intimidad de su trabajo y de su archivo personal. Nadie tendrá acceso al trabajo que está desarrollando sin su autorización. Para salvaguardar este derecho, cada Redactor tiene una clave propia que sólo conocen él y los jefes de Sistema miembros de la Redacción. Estos están obligados a mantener en secreto la clave de cada Redactor.

6. Las fuentes de cada informador y los datos que éste almacene en su serie personal están amparados por el secreto profesional y, por tanto, no podrán ser revelados mediante la utilización de la nueva tecnología.

7. La nueva tecnología no será utilizada en detrimento de la independencia informativa de EL PAÍS. Las noticias e informaciones de agencia, en el caso de que entraran directamente por el nuevo sistema, serán siempre sometidas al tratamiento informativo habitual de la Redacción, con arreglo al Libro de Estilo y demás normas específicas del periódico. La Empresa se compromete a mantener la existencia de un servicio de documentación propio.

8. La utilización de la nueva tecnología en materia de publicidad será conforme a los principios establecidos en el Estatuto de la Redacción.

ANEXO III

Estatuto del Corresponsal de Guerra o Conflictos Armados

Introducción

El presente Estatuto, consensuado entre la Dirección y la Redacción de EL PAIS, ha sido elaborado tras consultar con los corresponsales de guerra de este diario y otros medios informativos tanto españoles como internacionales.

Normas

1. A la hora de cubrir la información sobre una guerra o una situación de riesgo equivalente, lo más importante es la seguridad personal del periodista.

2. En cualquier situación de guerra es el reportero quien debe tomar las decisiones que considere convenientes, tanto en lo que se refiere a la cobertura informativa como en lo que concierne a su seguridad personal. No obstante, la Dirección del periódico tiene el derecho y la obligación de realizar las recomendaciones de seguridad que considere oportunas.

3. La Dirección del periódico no exigirá al reportero un plazo de permanencia superior a cuatro semanas en una zona de guerra. Asimismo, la Dirección del periódico relevará a un reportero en una zona de guerra siempre que éste lo pida y tan pronto como las condiciones lo permitan.

4. Cualquier reportero que sea enviado a una zona de guerra deberá ser fijo de plantilla. Excepcionalmente, el periódico podrá contratar a un colaborador que se encuentre ya en la zona, en cuyo caso contará con garantías similares al redactor de plantilla durante el tiempo que dure su misión informativa para el periódico.

5. La empresa editora garantiza que en caso de fallecimiento o invalidez permanente total o absoluta, el periodista o sus herederos legales recibirán una indemnización de 332.919 euros, que se incrementará anualmente en el mismo porcentaje de subida del salario. Esta garantía se extenderá también a los periodistas contratados por la Dirección del diario en la zona.

6. El periódico dotará al reportero de los medios que éste considere necesarios para su protección (chaleco antibalas, casco, botiquín preparado por los servicios médicos...),

cve: BOE-A-2012-1655

un teléfono por satélite o el instrumento más efectivo para comunicarse y los medios adecuados para el trabajo que tenga que realizar. Cuando por el tipo de conflicto se considere necesario, el periodista efectuará un curso de entrenamiento especializado.

7. El periódico siempre debe saber dónde se encuentra el reportero, a dónde se dirige y cuáles son los horarios aproximados de regreso. El redactor jefe coordinará las guardias para que siempre haya un enlace encargado de tener localizado al reportero.

ANEXO IV

Plan de igualdad y conciliación

Objetivos del plan

El presente plan, dirigido a procurar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, tiene establecidos los siguientes objetivos principales:

– Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, procurando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

– Conseguir una representación equilibrada de la mujer en el ámbito de la empresa.

– Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desigualdades y desequilibrios que pudieran darse en el seno de la Empresa.

– Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

– Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores.

Medidas para la consecución de los objetivos del plan

1. Selección, admisión y contratación.

Con la finalidad de alcanzar el objetivo de conseguir una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se aplicará desde el momento del acceso al empleo.

Para ello, en los procesos de selección y contratación se seguirán procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito, capacidad y de adecuación al puesto, con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En consecuencia, las ofertas de empleo no utilizarán lenguaje sexista, y se basarán en la información ajustada a las características objetivas del puesto y exigencias y condiciones del mismo. Asimismo las ofertas y entrevistas se circunscribirán a aspectos relativos a la cualificación, capacitación y, en su caso, experiencia requerida para el puesto a cubrir.

Durante los años de vigencia del presente Convenio, en igualdad de condiciones de idoneidad, 50% de las personas contratadas serán mujeres, para tratar de corregir los desequilibrios detectados en las distintas áreas de la empresa.

2. Promoción y desarrollo profesional.

El principio de igualdad de trato se mantendrá asimismo a la hora de la promoción y el desarrollo profesional de los empleados.

En la promoción de los empleados se seguirán procedimientos y políticas objetivas basadas en principios de mérito, capacidad y adecuación al puesto, con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

Como medida de discriminación positiva, durante la duración del presente convenio se procurará que los ascensos se ajusten conforme al siguiente criterio: con carácter general, los ascensos de las mujeres serán, al menos, proporcionales al porcentaje que representan en la plantilla.

cve: BOE-A-2012-1655

Adicionalmente, se desarrollarán procedimientos que apoyen el acceso y promoción de mujeres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.

3. Formación.

Se promoverán acciones formativas tendentes al desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género. En concreto, se llevarán a cabo actividades formativas dirigidas a mujeres para potenciar el acceso de mujeres a aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.

Se facilitará la participación de las personas con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

4. Medidas de conciliación.

Con el fin de conseguir una mejor compatibilidad entre la vida laboral y la vida personal y familiar se establecen las siguientes medidas:

4.1 Jornada de trabajo:

La empresa, procurará facilitar a las personas que tengan hijos menores de 8 años o que tengan a su cuidado un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no se pueda valer por sí mismo, la conversión de la jornada partida en continuada durante el tiempo que dure la causa anteriormente citada, en aquellos casos en que tal medida no conlleve un coste económico adicional para la empresa ni produzca menoscabo para los compañeros.

4.2 Vacaciones:

Los trabajadores que tengan a su cargo hijos menores de 14 años tendrán preferencia para elegir sus vacaciones en el periodo estival de las vacaciones escolares que va del 15 de junio al 15 de septiembre, siempre que no suponga un coste añadido y que no genere conflicto en la sección.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, el descanso por maternidad, o la lactancia natural, los trabajadores tendrán derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

4.3 Reducción de Jornada:

Las trabajadoras, durante el periodo de lactancia, podrán optar por acogerse a una hora diaria de ausencia del trabajo o a una hora de reducción de jornada durante los 10 primeros meses del menor, o por la posibilidad de acumularlo en tres semanas naturales, a continuación del permiso maternal. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de 8 años o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario, entre un mínimo de una y un máximo de cuatro horas. Esta reducción de jornada se podría ampliar hasta los 14 años del menor siempre que no sea necesario suplirla.

cve: BOE-A-2012-1655

La reducción de jornada contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en el tiempo que considere necesario y sin que sean de aplicación los límites máximo y mínimo establecidos.

A la finalización de las reducciones de jornada aquí contempladas el trabajador tendrá derecho a incorporarse en las mismas condiciones a su puesto de trabajo.

4.4 Permisos retribuidos:

a) Por matrimonio o inscripción como pareja de hecho: 15 días naturales ininterrumpidos, que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

Si esta unión fuera de de padres, hijos o hermanos: Un día natural, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.

b) Por nacimiento de hijos: 4 días naturales. Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, este permiso podrá ampliarse hasta cinco días naturales. Este permiso es independiente de la suspensión del contrato por paternidad a que se refiere el artículo 48 bis) del Estatuto de los Trabajadores.

c) La trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

4.5 Permisos no retribuidos:

Por asistencia médica de hijos y ascendientes: 16 horas anuales.

4.6 Suspensión del contrato:

A continuación se indican los supuestos en los que el contrato de trabajo podrá suspenderse. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

a) Maternidad. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre como consecuencia de parto, el otro progenitor podrá hacer uso del resto del periodo no disfrutado de permiso por maternidad para el cuidado del hijo recién nacido.

b) Paternidad: en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el

cve: BOE-A-2012-1655

supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

c) Adopción y acogimiento. En los supuestos de adopción y acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

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

e) Asimismo, los trabajadores con una antigüedad no inferior a dos años, podrán solicitar un permiso sin sueldo de un año como máximo, por razones particulares, siempre que, a juicio de la Dirección, no sean contradictorias con los intereses del periódico. Las solicitudes se justificarán por escrito, debiendo contestar la Dirección en un plazo máximo de 15 días. Este tipo de permiso no podrá solicitarse más de una vez cada dos años. Durante este periodo, y siempre que no se realice actividad remunerada, la empresa abonará los costes mínimos de Seguridad Social.

4.7 Excedencias.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser informado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

cve: BOE-A-2012-1655

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La compañía mantendrá en vigor el Seguro de Vida para los trabajadores que estén en excedencia para atender al cuidado de un hijo menor o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Medidas específicas en prevención del acoso moral, sexual y por razón de sexo

La Empresa y el Comité de Empresa manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier tipo de acoso y/ o discriminación por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia ante el Departamento de Relaciones Laborales de la empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical, y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado. Para salvaguardar la confidencialidad y el derecho a la intimidad, la Empresa sólo informará al Comité si así lo solicita el interesado, en dicho caso el plazo para hacerlo será de 10 días naturales.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Los jefes y responsables de los distintos ámbitos de actividad deberán adoptar, en caso de conocer un supuesto de acoso, cuantas iniciativas puedan resultar eficaces para ponerle fin, sin perjuicio de ponerlo en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos. Con el fin de prevenir conductas que pudieran incurrir en los supuestos de este apartado se establecerán las medidas de información, sensibilización y formación que se consideren necesarias.

Evaluación y seguimiento de las acciones

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, se creará una Comisión de Seguimiento constituida por dos miembros de la Dirección de la Empresa y dos miembros del Comité de Empresa, que se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes.

En el seno de esta comisión podrán conocerse, además, las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso y discriminación (siempre que la persona interesada así lo autorice).

Serán asimismo cometidos de esta Comisión:

Identificar los ámbitos prioritarios de actuación.

Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de la mujer en la empresa.

Seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad potenciando las actividades formativas necesarias para ello.

1 de diciembre 2011.

La Dirección de Empresa El Comité Intercentros

cve: BOE-A-2012-1655

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

7637 *Resolución de 25 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de contratación y prórroga del Convenio colectivo de Ediciones El País, SL.*

Visto el texto del acuerdo de contratación y prórroga del I Convenio colectivo de «Ediciones El País, S.L.» (código de Convenio n.º 90100652012012), publicado en el «BOE» de 3 de febrero de 2012, que fue suscrito con fecha 6 de junio de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, «BOE» del 24, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 25 de julio de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ACTA FINAL CON ACUERDO DE CONTRATACIÓN Y PRÓRROGA DEL I CONVENIO COLECTIVO DE EDICIONES EL PAÍS

En Madrid, a 6 de junio de 2016.

REUNIDOS

Por la Dirección de la Empresa:

- Manuel Mirat, Consejero Delegado.
- Ignacio Soto, Director General.
- Josefa Gutiérrez, Directora de RRHH.

Por la representación social El Comité Intercentros:

- José Manuel González, presidente del Comité Intercentros.
- Patricia Rodríguez Blanco.
- Jose Antonio Hernández Hernández.
- Mercedes Chulia Álvarez.
- Francisco Herrero Fernández.
- Marta Nieto Peña.
- Miguel Ángel Medina Rodríguez.
- Cecilia Hertrampf.
- Emilio de Benito.

cve: BOE-A-2016-7637
Verificable en http://www.boe.es

- Elena Froufe.
- Eva María Tomé.
- Ignacio Catalán.
- Cristobal Manuel Sánchez Rodríguez.
- Àngels Piñol, en representación del Centro de Trabajo de Barcelona.

Una vez ratificado el Preacuerdo por la Asamblea de Trabajadores, llevada a cabo el 2 de junio de 2016, ambas partes adoptan los siguientes acuerdos:

Primero.

La Prórroga expresa en sus propios términos del I Convenio Colectivo de Ediciones El País, cuya vigencia se extenderá desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018. Los trabajadores con salarios inferiores a 40.000 euros actualizarán sus salarios en enero de 2018 con el IPC del año precedente (2017) siempre y cuando el IPC de ese año, 2017, sea igual o superior al 2 %.

Segundo.

La prórroga, en sus propios términos, de los pactos establecidos en los apartados cuarto y quinto del Acuerdo de Conciliación Judicial suscrito ante la Audiencia Nacional el 14 de enero de 2013.

Tercero.

Con el fin de facilitar la organización de las distintas secciones y suplementos, no se disfrutarán más de cinco chupetines consecutivos en los periodos de Navidad y Semana Santa si la dirección así lo considera.

Cuarto. *Colaboradores.*

La Empresa se compromete a incorporar a su plantilla a 22 colaboradores que prestan sus servicios para la misma mediante diferentes contratos mercantiles de colaboración profesional (TRADE, prestación de servicios, ejecución de obra, etc.) (12 en el mes de junio de 2016 y 10 en enero de 2017), de los que figuran en la lista adjunta que ha facilitado el Comité de Empresa, de acuerdo con las necesidades y el perfil del puesto a cubrir.

Asimismo, la Dirección y el Comité Intercentros se comprometen a reunirse durante la primera quincena de mayo de 2017 con el fin de revisar la situación de los colaboradores profesionales.

La empresa procederá a su registro ante la Autoridad laboral en el plazo de quince días conforme lo previsto en el artículo 90.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Relación de colaboradores que el Comité propone para su contratación laboral:

1. Abril, Guillermo. EPS.
2. Aguilar, Andrea. Ideas.
3. Areso, Diego. EPS.
4. Ayuso, Carmen. Infografía.
5. Baeza, Marcos. Motor.
6. Baquero, Camilo. Barcelona.
7. Battista, Gianluca. Fotografía.
8. Casas, Alba. América.
9. Clemente, Yolanda. Infografía.
10. Collera, Virginia. EPS.
11. Congostrina, Alfonso. Barcelona.
12. Corcuera, Álvaro. EPS.
13. Crespo, Gloria. Babelia/Semanal.
14. Cuesta, Sara. EPS.

cve: BOE-A-2016-7637
Verificable en http://www.boe.es

15. De las Heras, Rut. Papel.
16. Domínguez, Belén. Internacional.
17. Fernández, Javier. Especiales.
18. Ferrer, Thiago. Negocios.
19. García, Álvaro. Fotografía.
20. Garcia, Albert. Fotografía.
21. García, Carolina. Mamas&Papas.
22. García, Conchi. Confección.
23. García, David. Barcelona.
24. Giovio, Eleonora. Deportes.
25. Gómez, Manolo. Motor.
26. González, Miguel Ángel. Confección.
27. Gozzer, Steffanie. Barcelona.
28. Grajera, Flor. Web noche.
29. Gualtieri, Thomas. Madrid.
30. Hervás, María. EPS.
31. Irigoyen, Juan. Barcelona.
32. Jiménez, José María. Última Hora.
33. Koch, Tommaso. Cultura.
34. León, Pablo. Madrid.
35. Llorca, Álvaro. Verne.
36. López, Sandra. Negocios.
37. López, Virginia. EPS.
38. Luengo, Mónica. EPS.
39. Mañana, Carmen. EPS.
40. Marmisa, Javier. Vídeo.
41. Merino, Isidoro. El Viajero.
42. Minocri, Massimiliano. Barcelona.
43. Morales, Andrea. Estilo.
44. Mouzo, Jessica. Barcelona.
45. Nieto, Antonio. Deportes.
46. Palomo, Miguel Ángel. TV.
47. Peiró, Patricia. Comunicación.
48. Pérez, Mercé. Barcelona.
49. Pérez, Gorka. Deportes.
50. Pita, Antonio. Mesa Digital.
51. Ripa, Jaime. Especiales.
52. Rodríguez, Gloria. Verne.
53. Rosillo, Carlos. Fotografía.
54. Sánchez, Esther. Madrid.
55. Sánchez, María. Verne.
56. Sánchez, Samuel. Fotografía.
57. Sciammarella, Agustín. Ilustración.
58. Sevillano, Luis. Fotografía.
59. Sosa, María. Ultima Hora.
60. Torres, Alejandra. España.
61. Torres, Mónica. Valencia.
62. Tronchoni, Nadia. Barcelona.
63. Valdés, Isabel. Especiales.
64. Zafra, Ignacio. Valencia.

cve: BOE-A-2016-7637
Verificable en http://www.boe.es

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

2949 *Resolución de 18 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo de prórroga y modificación del Convenio colectivo de Ediciones El País, SL.*

Visto el texto del Acta de acuerdo de prórroga y modificación del Convenio colectivo de la empresa Ediciones El País, S.L, (código de convenio n.º: 90100652012012) suscrita con fecha 14 de noviembre de 2018, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 18 de febrero de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

ACTA DE ACUERDO DE PRÓRROGA DEL I CONVENIO COLECTIVO DE EDICIONES EL PAÍS, S.L.

En Madrid a 14 de noviembre de 2018.

Por la dirección de la Empresa:

- Alejandro Martínez Peón, Consejero Delegado.
- Vanessa Hernández Ferreiro, Directora General.
- Josefa Gutiérrez Fdez., Directora de RRHH

Por la representación social, el Comité Intercentros:

- José Manuel González González, presidente del Comité Intercentros.
- Patricia Rodriguez Blanco.
- José Antonio Hernández Hernández.
- Mercedes Chuliá Álvarez.
- Francisco Javier Herrero Fernández.
- Marta Nieto Peña.
- Andrés Gilibert Hernández.
- Cecilia Hertrampf Rojas.
- Gema García García.
- Ignacio Catalán López.

cve: BOE-A-2019-2949
Verificable en http://www.boe.es

• Juan Francisco Fernández.
• Federico Simón Pérez.
• Emilio de Benito Cañizares.
• Àngels Piñol Rodríguez, en representación del Centro de Trabajo de Barcelona.

Ambas partes adoptan los siguientes acuerdos:

Primero.

La prórroga expresa en sus propios términos del I Convenio Colectivo de Ediciones El País, cuya vigencia se extenderá desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2020.

Segundo.

Cambios de categoría con efectos 1 de enero de 2019:

– Los trabajadores con categoría de Redactor D, C o B, que a la firma de este acuerdo, o durante los años 2019 y 2020 tengan o alcancen una antigüedad igual o superior a 15 años, pasaran a la categoría de Redactor A.
– Los trabajadores con categoría de Redactor D o C, que a la firma de este acuerdo o durante los años 2019 y 2020 tengan o alcancen una antigüedad igual o superior a los 10 años pasarán a la categoría de Redactor B.
– Los trabajadores con categoría de Redactor D que a la firma de este acuerdo o durante los años 2019 y 2020 tengan o alcancen una antigüedad igual o superior a 7 años pasarán a la categoría de Redactor C.
– Los Técnicos Nivel 7, 6 o 5 que a la firma de este acuerdo o durante los años 2019 y 2020 tengan o alcancen una antigüedad igual o superior a 15 años, pasaran a la categoría de Técnico N.4.
– Los Técnicos Nivel 7 o 6 que a la firma de este acuerdo o durante los años 2019 y 2020 tengan o alcancen una antigüedad igual o superior a 10 años, pasaran a la categoría de Técnico Nivel 5.
– Los Técnicos Nivel 7 que a la firma de este acuerdo o durante los años 2019 y 2020 tengan o alcancen una antigüedad igual o superior a 7 años, pasaran a la categoría de Técnico Nivel 6.

Los afectados por este apartado sumarán cualquier otra subida que les corresponda como consecuencia de este acuerdo

Tercero. *Reducción salarial.*

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, y con el fin de adecuar los costes de personal a la menor rentabilidad de la Empresa, se acuerda:

– Restituir, con efectos del 1 de enero de 2019, la reducción salarial a todos los trabajadores a los que se venía aplicando en virtud de la aplicación del artículo Cuarto del Acuerdo de Conciliación Judicial alcanzado en la Audiencia Nacional el 14 de enero de 2013.
– Establecer, con efectos del 1 de enero de 2019, una nueva reducción del Salario Fijo Anual en los porcentajes que a continuación se señalan.

Hasta 51.093 €	0%
De 51.093 a 61.093 €	2,5%
De 61.093 a 71.093 €	3,5 %
De 71.093 a 81.000 €	4,5%

cve: BOE-A-2019-2949
Verificable en http://www.boe.es

De 81.000 a 91.000 € 5,5%

Más de 91.000 € 6,5%

– La reducción salarial resultante de la aplicación de estos porcentajes no podrá ocasionar que el trabajador tenga un salario inferior al que le corresponda por su categoría profesional, según el I Convenio Colectivo de Ediciones El País, y reflejado en el anexo I. Tabla salarial.

– Todas las contrataciones o ascensos que se realicen a partir de este acuerdo, cuyo importe no se ajuste a los salarios y tablas de categorías establecidas en el I Convenio deberán aplicar la reducción correspondiente según el tramo salarial de que se trate.

Cuarto. *Revisión salarial.*

Con efectos de 1 de enero de 2019 todos los salarios iguales o inferiores a 40.000 €, se incrementan en un 2% (añadido a las medidas anteriores, si las tuviera). Este incremento no supondrá modificación de las tablas salariales, sino que figurará en nómina como Complemento Personal, que no podrá ser reducido, compensado ni absorbido, de acuerdo con el artículo 34 del I Convenio Colectivo de Ediciones El País. No estarán afectados por este incremento los salarios de Prácticas de Primer y Segundo Año, al igual que los de Técnicos en Prácticas.

Con efectos 1 de enero de 2020 recuperan la totalidad de la reducción salarial los salarios comprendidos entre 51.093 y 61.093 €, es decir, un 2,5%

Quinto.

Se prorroga el pacto establecido en el Apartado Quinto del Acuerdo de Conciliación Judicial suscrito ante la Audiencia Nacional el 14 de enero de 2013.

Sexto.

En enero de 2021, y siempre que no se hubiera denunciado el I Convenio Colectivo para comenzar la negociación del II, se actualizarán los salarios con el IPC del año anterior (2020).

Séptimo.

La Empresa no acometerá ningún descuelgue salarial durante los años 2019 y 2020.

Octavo.

Se retira la demanda pendiente en el Supremo sobre la recuperación de la reducción salarial. Para ello se suscribirá un Acuerdo Transaccional entre las partes mediante un escrito que se elevará al Tribunal Supremo.

Noveno. *Medidas sobre la estabilidad en el Empleo.*

– Transformación de los contratos temporales o de obra actuales en indefinidos.

– Regularización de Colaboradores: A la firma de este acuerdo se harán 35 contratos laborales a 35 colaboradores.

– La Empresa incorporará a su plantilla antes del 30 de noviembre de 2019 a 15 colaboradores que serán seleccionados de la lista que el Comité adjunta a este acuerdo.

– La Dirección y el Comité Intercentros se reunirán en noviembre de 2019 para revisar la situación del resto de colaboradores.

La validez de este preacuerdo queda supeditada a que sea ratificado por la Asamblea de Trabajadores. Una vez aprobado por la Asamblea de Trabajadores, la

cve: BOE-A-2019-2949
Verificable en http://www.boe.es

empresa procederá a su registro ante la Autoridad Laboral en el plazo de quince días, conforme a lo previsto en el artículo 90.1 del Estatuto de los Trabajadores.

RELACIÓN DE COLABORADORES PROPUESTA PARA SU CONTRATACIÓN LABORAL

1	Sandra López Letón.	Negocios.
2	Miguel Ángel Palomo.	Televisión.
3	Rafael Pineda.	Deportes.
4	Juan Irigoyen.	Barcelona / Mesa deportes.
5	Gianluca Battista.	Fotografía / Video /Barcelona.
6	Patricia Peiró.	Planeta Futuro.
7	María Victoria Sánchez.	Retina.
8	Javier Fernández.	Especiales.
9	Carlos Primo.	Icon / Papel.
10	Rocío Sánchez.	Documentación.
11	Clara Ferrero.	SModa.
12	Jaime Ripa.	Especiales.
13	Aitor Marín.	Icon.
14	Sara Navas.	Icon / Web.
15	Artur Galocha.	Retina.
16	Paula Delgado.	Smoda / Estilista.
17	Ana Fernández.	Smoda / Redacción.
18	Daniel Muela.	Última Hora.
19	Jacobo Pedraza.	Especiales.
20	Lorena Ruiz.	Fotografía.
21	Albert García.	Fotografía / Barcelona.
22	Masimiliano Minocri.	Fotografía / Barcelona.
23	Álex Onciu.	Fotografía / Mesa.
24	Luca Constantini.	Local.
25	Pablo Pérez.	Deportes.
26	Tiziana Trotta.	Planeta Futuro.
27	Raquel Martínez López.	Márketing.
28	Mónica Torres.	Valencia.
29	Rafael Pineda.	Sevilla.
30	Paco Puentes.	Sevilla.
31	Teresa Morcillo.	Audiencias.
32	María José Díaz de Tuesta.	Buena Vida.

Por la Empresa Por el Comité Intercentros

cve: BOE-A-2019-2949
Verificable en http://www.boe.es